

campus ZEITUNG

ver.di

Gegen
Kürzung
Für
Zukunft

#unkürzbar

NO CUTS: Wissenschaft ist wichtiger denn je. ver.di streitet für eine ausreichende Finanzierung – und faire Bezahlung der Beschäftigten.

Gemeinsam auf der Straße

In Berlin und Hessen protestieren tausende Hochschulbeschäftigte gegen Kürzungen.

Seiten 2 bis 3

Mit Mate zum Tarifvertrag

An der Uni Freiburg wappnet sich die TVStud-Initiative für die Tarifrunde der Länder.

Seite 5

»Ohne uns läuft nichts«

Wissenschaftsunterstützendes Personal an der Uni Leipzig organisiert sich.

Seiten 6

**Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft**

»Wo sollen wir noch kürzen?«

In Hessen und Berlin demonstrieren Beschäftigte und Studierende gegen Kürzungen an Hochschulen. Sie warnen vor Personalabbau und der Schließung ganzer Institute.

»No Cuts«: Tausende Beschäftigte und Studierende sind in Berlin, Darmstadt, Frankfurt, Fulda, Gießen, Kassel, Marburg und Wiesbaden im Juli auf die Straße gegangen, um gegen Kürzungen an Hochschulen zu protestieren. »Zukunft braucht Bildung braucht Geld«, war auf Schildern zu lesen. Und: »Wer kürzt, denkt zu kurz.« In Reden warnten sie immer wieder vor

den Folgen, wenn Personal abgebaut und Institute geschlossen werden.

In Hessen hat die Landesregierung letztes Jahr im Koalitionsvertrag noch zugesichert, für eine »auskömmliche und verlässliche Finanzierung« zu sorgen, jetzt aber im neuen Hochschulpakt massive Kürzungen festgeschrieben: Bis zu einer Milliarde Euro fehlen den Hochschulen für die nächsten sechs Jahre. »Ich habe 20 Jahre lang an dieser Uni gearbeitet. Und jetzt wurde mir gesagt, dass Ende des Jahres kein Platz mehr für mich sein wird, dass ich einfach gestrichen wurde«, sagt die Koordinatorin für tutorielle Lehre in den Humanwissenschaften der TU Darmstadt, Sabine General, auf der Kundgebung. Wenn ihr befristeter Vertrag nicht verlängert wird, gibt die Personalrätin zu bedenken, steigt dadurch auch der Arbeitsdruck ihrer Kolleg*innen weiter.

»Wer macht dann die Aufgaben? Man kann die Arbeit nicht ewig verdichten.«

Der Leiter des ver.di-Landesfachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft, Stefan Röhrhoff, bezeichnet den Kahlschlag als völlig unverständlich. »Denn noch immer sind die Steuereinnahmen auf einem Höchststand und die Schuldenquote ist niedrig.« Jetzt

flächendeckend zu kürzen, sei verantwortungslos. »Die Kürzungen sind nicht alternativlos«, betont der Gewerkschafter. Während der Staat weiterhin auf eine angemessene Besteuerung großer Vermögen und Gewinne verzichte, werde bei der öffentlichen Daseinsvorsorge gekürzt. »Das ist unsozial und zukunftsfeindlich.«

Auch der Personalratsvorsitzende der Uni Marburg, Mathis Heinrich, warnt vor den Folgen der Budgetkürzungen: Weniger Bildung, weniger Forschung, mehr Unsicherheit und Zukunftsängste. »Das können wir uns, das kann sich Hessen nicht leisten.«

Einschnitte in Berlin »dramatisch«

In Berlin stehen bei den Hochschulen ebenfalls massive Einschnitte an. Der Senat hat die Hochschulleitungen aufgefordert, eine Liste mit Kürzungsvorschlägen einzureichen. »Wir können uns nicht vorstellen, wo noch gekürzt werden soll«, sagt Thomas Krause, aktiv in der ver.di-Betriebsgruppe an der Humboldt-Universität zu Berlin. »Die Hochschulen sind jetzt schon am Limit.« Die genaue Summe der Kürzungen sei noch sehr intransparent. Die Rede sei davon, dass etwa 10 bis 15 Prozent der Studienplätze gestrichen werden und über 100 Professuren weg-



Kathrin Hedtke

Sorge um die Zukunft: In Hessen (Foto oben) und Berlin (Foto unten) warnen Beschäftigte vor den Folgen der Kürzungen.



KOMMENTAR



Sylvia Bühler ist Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und Leiterin des Fachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft.

Wissenschaft verteidigen

von Sylvia Bühler

Wissenschaftliche Institutionen und Beschäftigte in den USA sind einem nie dagewesenen Trommelfeuer ausgesetzt. Die Trump-Regierung blockiert Fördergelder für Hochschulen, stoppt laufende Projekte und Stipendien, vertreibt ausländische Forschende und Studierende, entlässt zehntausende Beschäftigte in Ministerien und wissenschaftlichen Institutionen, behindert lebenswichtige Forschung zu Gesundheit, Klimawandel, Gleichstellung.

Es geht Trump nicht darum, Geld zu sparen. Sein grundlegendes Ziel ist es, die Freiheit von Bildung und Wissenschaft zu beseitigen und seiner rückwärtsgewandten Ideologie zu unterwerfen. Besonders deutlich macht das sein Dekret vom 7. August, wonach politische Funktionärinnen und Funktionäre über Forschungsanträge entscheiden sollen, nicht wissenschaftliche Expertinnen und Experten.

Manche Hochschulleitungen haben sich der Erpressung gebeugt. Doch etliche Einrichtungen und vor allem die Gewerkschaften leisten Widerstand, auf der Straße, vor Gericht, politisch. Sie verdienen und brauchen die Solidarität der internationalen Wissenschaftscommunity. Die deutschen Hochschulen sollten sie unterstützen, wo sie nur können. Zugleich sind die Entwicklungen in den USA eine Warnung an uns alle: Unabhängige Wissenschaft, kritisches Denken und Demokratie sind nicht selbstverständlich. Sie müssen täglich verteidigt werden. Von uns allen.

Sparen an der Forschung

»Alle sagen, wir sollen sparen. Aber niemand sagt uns, wie das noch funktionieren soll. Das System ist ja schon total unterfinanziert. Unsere Forschung wird dringend gebraucht, aber die Mittel fehlen. Gerade energieintensive Institute wie das Leibniz-IWT haben ein Problem, weil sie auf den Kostensteigerungen sitzenbleiben. Forschungsinstitute in Bremen wurden jetzt aufgefordert, ihre Haushalte zu konsolidieren – und Risiken zu minimieren. Mit anderen Worten: Wir sollen Kosten sparen. Woraufes dabei viel zu häufig hinausläuft, sind Einsparungen am Personal. Dadurch wird den Beschäftigten immer mehr Arbeit aufgebürdet. Darunter leiden die Menschen, aber letztlich auch die Forschung und die Gesellschaft insgesamt.«

Michael Adebar

Vorsitzender des Betriebsrats, Leibniz-Institut für Werkstofforientierte Technologien - IWT, Bremen

fallen. Die Gefahr sei groß, dass ganze Fachbereiche geschlossen werden. »Außerdem bedeuten die Kürzungen überfüllte Seminarräume«, ergänzt er. Studierende würden nicht mehr ordentlich betreut, die Forschung wäre noch mehr von Drittmitteln abhängig. »Es ist dramatisch.«

Eigentlich laufen die aktuellen Hochschulverträge in Berlin bis 2028. Doch mit Verweis auf die Haushaltslage kündigte der Senat an, die Verträge nicht einzuhalten und pochte auf Nachverhandlungen. Mit einer Aktionswoche wehrten sich die Beschäftigten gegen die Pläne, sie sammelten Unterschriften, hielten aktive Mittagspausen ab, verteilten Flyer und trommelten zur Kundgebung. Nach den Protesten fielen die Einschnitte zwar etwas geringer aus als angekündigt, von

einem Kompromiss war die Rede, doch es bleibt bei massiven Kürzungen. »Wir haben die Hochschulleitungen dringend aufgefordert, den Weg nicht mitzugehen«, sagt Thomas Krause, »sondern darauf zu klagen, dass die Verträge eingehalten werden.«

Leider hätten die Beschäftigten diese Entscheidung nicht selbst in der Hand. Anders als bei der Tarifrunde der Länder. »Wir dürfen uns von den Kürzungen auf keinen Fall verschrecken lassen«, betont der Gewerkschafter. »Bei der Tarifrunde müssen wir dagegenhalten – und Druck machen.« Die Sparmaßnahmen dürften nicht zulasten der Beschäftigten gehen. »Miete, Essen, alles wird teurer. Wir wollen ja nicht im Luxus schwelgen, sondern nur normal leben.«

ver.di



Nah dran

Die ver.di-Betriebsgruppe der Uni Potsdam startet gut vorbereitet in die Tarifrunde.

Vorher war Patrick Parnow bei dem Gedanken etwas skeptisch: Durch die Uni Potsdam laufen, an die Türen klopfen und überall sagen: »Hallo, wir würden gerne kurz über die Tarifrunde mit euch sprechen!« Und dann auch direkt fragen: »Kommst du mit zur Kundgebung?« Aber es läuft viel besser als erwartet. »Die Leute sind erstaunlicherweise wirklich sehr offen«, berichtet der 49-Jährige, Fachkraft für Arbeitssicherheit und im Personalrat aktiv. Viele habe er danach auch tatsächlich auf der Kundgebung getroffen.

Um sich gut auf die nächste Tarifrunde im Herbst vorzubereiten, hat Patrick Parnow an einer ver.di-Schulung für Organizing mitgemacht. Was er vor allem davon mitgenommen hat? »Tatsächlich die Ansprache«, sagt der Gewerkschafter. »Ein Bewusstsein dafür, wie wichtig Eins-zu-eins-Gespräche sind.« Deshalb setzt die ver.di-Betriebsgruppe auf Bürorundgänge, am besten im Team. Im ersten Schritt befragen sie die Beschäftigten nach ihren Forderungen für die Tarifrunde: Was ist euch wichtig? Später geht es auch um die Mobilisierung zu Kundgebungen und Streiks, gemeinsam mit Kolleg*innen von TVStud und GEW.

Die Betriebsgruppe legt viel Wert darauf, dass die Beschäftigten immer top

informiert sind. Deshalb wurden neue Kanäle zur Kommunikation aufgebaut, unter anderem eine Chatgruppe.

Zusammen mit ein paar anderen Mitgliedern ist Patrick Parnow an der Uni als Tarifbotschafter für ver.di im Einsatz. »Ich finde toll, dass es so eine enge Rückkopplung zur Basis gibt.« In die Tarifkommission werden ehrenamtliche ver.di-Mitglieder gewählt. Nach den Verhandlungen geben sie sofort den Stand der Dinge an die Tarif-



Sucht das persönliche Gespräch: Patrick Parnow ist an der Uni für ver.di im Einsatz.

botschafter*innen weiter, besprechen gemeinsam die weiteren Schritte – und wo eine rote Linie ist.

Bei der Tarifrunde geht es um mehr Geld, aber auch um noch mehr. »Wir müssen dafür sorgen, dass der Abstand zum TVÖD abgebaut wird.« Der Tarifvertrag für den Bund und die Kommunen sei in vielen Punkten attraktiver. Dadurch sei der Konkurrenzdruck nicht zu unterschätzen. »Leute wandern zum Beispiel in die Stadtverwaltung ab, weil sie dort mehr Geld verdienen.« Deshalb gelte es, richtig Druck zu machen. Seit der letzten Tarifrunde sei an Hochschulen viel in Bewegung gekommen. An der Uni Potsdam stieg die Zahl der Mitglieder seither um ein Drittel. »Wir sind mehr geworden – und deshalb jetzt auch aktiver.«

TARIFRUNDE DER LÄNDER

17. November 2025:

Forderungen werden beschlossen

3. Dezember 2025:

1. Verhandlungsrunde

15./16. Januar 2026:

2. Verhandlungsrunde

ab 11. Februar 2026:

3. Verhandlungsrunde

»Wir brauchen einen Tarifvertrag!«

Seit vielen Jahren keine Gehaltserhöhung: Die Beschäftigten der privaten SRH-Hochschule wollen einen Tarifvertrag durchsetzen. Dafür organisieren sie sich.

Jahr für Jahr wird alles teurer, nur ihre Löhne steigen nicht: Lange haben die Beschäftigten der privaten SRH-Hochschule hingenommen, dass sie immer leer ausgingen. Aber jetzt haben sie die Nase voll. »Wir wollen einen Tarifvertrag«, sagt Benjamin S., Professor für Markenführung in Berlin und Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats. Dafür müssen sie sich im ersten Schritt in der Gewerkschaft organisieren. »Im Zweifelsfall müssen wir in der Lage sein, viele Leute auf die Straße zu bringen.« Das A und O sei, dass die Tarifbewegung breit getragen werde. »Doch es passiert wirklich etwas.« Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder steigt. Vor allem an den beiden Hauptstandorten in Berlin und Heidelberg.

Bildung als Geschäftsmodell

Auch der Kreis der Aktiven wächst. Erfolg bringt vor allem die persönliche Ansprache. Kürzlich erklärte Benjamin S. einem Kollegen, warum die Chancen gut stehen, einen Tarifvertrag

durchzusetzen. »Gib mir ein paar Mitgliedsanträge mit«, erwiderte der Kollege – und brachte sie wenig später ausgefüllt wieder mit.

Für Verena H., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Therapiewissenschaften am Standort Heidelberg, geht es beim Tarifvertrag längst nicht mehr nur um eine nette Zusatzleistung. »Sondern das ist die unverzichtbare Grundlage für unsere Existenzsicherung.« An der Hochschule im SRH-Konzern werde immer offensichtlicher, dass Bildung, Wissenschaft und Gesundheitsversorgung zunehmend als Geschäftsmodell behandelt würden. »Die Qualität unserer Arbeit in Lehre und Forschung wird den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens untergeordnet.« Dadurch steige die Arbeitsbelastung enorm.

Acht Jahre lang: »Null, nichts!«

Seit acht Jahren habe er keine Gehaltserhöhung bekommen, berichtet Benjamin S. »Null, nichts!« Durch die Inflation ergebe

Mit Mate zum Erfolg

An der Uni Freiburg ist die TVStud-Initiative top gerüstet.

Kostenlose »Club Mate« für alle studentischen Hilfskräfte: Jeden Dienstag baut die TVStud-Initiative an der Uni Freiburg vor einer der drei großen Mensen ihren Stand auf. Dabei verteilen die Aktiven die koffeinhaltige Limo in Flaschen – »das Studigetränk« – und kommen ins Gespräch. Ihre Botschaft: »Wir wollen einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte«, betont Julius R., wissenschaftliche Hilfskraft und bei TVStud aktiv. »Wir sind ready, im Winter richtig Druck dafür zu machen.« Die Infostände auf dem Campus laufen bestens: Über 200 Gespräche haben sie bereits mit studentischen Beschäftigten geführt. Etwa jede zehnte Person tritt bei ver.di ein.

Neben Anmeldeformularen liegen auch Zettel und Stifte griffbereit, damit die Studis direkt ihre Kontakte eintragen – und außerdem angeben können: Was seid ihr bereit, für einen Tarifvertrag zu tun? Bei der Vorbereitung aktiv mithelfen? Zu Treffen kommen? Wenn nötig auch bei einem Streik mitmachen? »Wenn wir in der Tarifrunde wirklich etwas durchsetzen wollen, müssen wir gut organisiert sein«, sagt Julius R.. In der letzten Tarifrunde haben die studentischen Beschäftigten bereits eine schuldrechtliche Vereinbarung erreicht: Sie legt fest, dass Arbeitsverträge in der Regel

mindestens ein Jahr laufen müssen. Der Stundenlohn wurde stufenweise auf 13,98 Euro für studentische Beschäftigte ohne Bachelorabschluss erhöht. »Das war ein guter Anfang«, findet Julius R.. Doch viele Studis hörten am Infostand davon zum ersten Mal und seien völlig überrascht.

Für den Gewerkschafter steht fest: »Wir brauchen mehr! Am Ende des Tages brauchen wir einen TVStud.« Selbst in der Gastronomie würden Studierende deutlich besser bezahlt. Am Infostand erklärt der 24-Jährige, dass die Löhne zum Sommersemester gestiegen sind – und fragt die Studis: Was sie glauben, wie die Erhöhung zustande kam? Viele tippten darauf, dass die Uni dafür verantwortlich sei. »Sie sind überrascht, wenn sie hören, dass die Löhne nicht freiwillig erhöht werden, sondern wir was dafür tun müssen!« Ob sie auch mitmachen würden? Die meisten Studis erwiderten: »Ja, klar, gute Sache!«

Die Aktiven von TVStud haben sich auf die Tarifrunde systematisch vorbereitet, sie haben Strukturen aufgebaut und die persönliche Ansprache trainiert. Weil sie keine Namenslisten von studentischen Beschäftigten haben, kam ihnen die Idee mit dem Infostand auf dem Campus – und der kostenlosen Mate. Die Strategie



zeigt Erfolg: Sie haben so schon dutzende neue Mitstreiter*innen an der Uni gewonnen. In der letzten Tarifrunde hätten die Hochschulen die größten Streiks seit langer Zeit erlebt, sagt der Soziologiestudent. »Wir leisten unseren Betrag, dass es diesmal noch größer wird.« In der Tarifrunde ziehen die Aktiven von TVStud und ver.di-Betriebsgruppe gemeinsam durch die Hochschule, jeweils zu zweit im Team. »Wir wollen unsere Energie bündeln«, sagt Julius R.. »Und nicht nur einen TVStud durchsetzen, sondern Verbesserungen für alle Beschäftigten!«

BUCHTIPP:

Ann-Kathrin Hoffmann/
Marvin Hopp (Hrsg.)
**Arbeitskämpfe an
die Hochschulen**



➔ t1p.de/arbeitskaempfe-hochschulen



ver.di-Aktive auf dem SRH-Campus in Berlin (ganz rechts im Bild: Benjamin S.)

sich ein Reallohnverlust von 25 Prozent. »Das gilt mehr oder weniger für die meisten Beschäftigten.« Die Höhe der Gehälter hänge vom persönlichen Verhandlungsgeschick ab, werde immer nur individuell festgelegt.

Die Hochschule mit 19 teilweise kleinen, breit verstreuten Standorten und gut 700 Beschäftigten gehört zum privaten Gesundheits- und Bildungskonzern SRH mit Sitz in Heidelberg. Die Tarifbewegung wurde durch eine Fusion der Hochschulen im

SRH-Konzern angestoßen. »Dadurch wurde nochmal bewusst, was es für wahnsinnige Gehaltsunterschiede gibt«, sagt der Gewerkschafter. Teilweise verdienten Beschäftigte über 30 Prozent weniger für vergleichbare Tätigkeiten an anderen Standorten. Der Betriebsrat ging auf die Geschäftsführung zu, wurde jedoch immer wieder vertröstet. Stets hieß es: »Wir würden ja gerne mehr zahlen, aber leider ist kein Geld da.«

»Wenn ihr mehr Geld wollt, müsst ihr euch organisieren«

Der Gesamtbetriebsrat versuchte zunächst, sich mit der Geschäftsführung auf eine Entgeltordnung zu einigen. Doch die Gespräche ziehen sich bereits seit eineinhalb Jahren hin, bislang ohne Erfolg. »Eine Entgeltordnung ersetzt keinen Tarifvertrag«, betont Benjamin S. »Das ist uns nochmal sehr bewusst geworden.« Also nahmen sie Kontakt zur Gewerkschaft auf.

Doch um den Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen auffordern zu können, müssen sie stark genug sein. Mit ver.di einigten sie sich darauf, dass an den großen Standorten die Mehrheit der Beschäftigten organisiert sein muss. »Das gehen wir jetzt systematisch an«, sagt der Professor. Sie hängen Plakate auf, verteilen Flyer und sprechen ganz gezielt ihre Kolleginnen und Kollegen an. Ihre Botschaft: »Wenn ihr mehr Geld wollt, müsst ihr euch organisieren.« Wenn es gut läuft, wollen sie im Herbst eine Tarifkommission wählen. »Dann wären wir die erste private Hochschule mit Tarifvertrag.«



Olaf Mokansky

»Ohne uns bricht alles zusammen!«

Wollen für die Tätigkeiten, die sie leisten, auch bezahlt werden: An der Universität Leipzig macht sich das wissenschaftsunterstützende Personal für eine bessere Eingruppierung stark.

Was würde passieren, wenn sie ihre Arbeit nicht mehr machen? »Chaos, Chaos, Chaos«, schreibt eine Sekretärin. Eine Kollegin erklärt: »Ohne uns bricht alles zusammen!« Oder wenn sie zwei Wochen lang nur jene Tätigkeiten erledigen, für die sie auch bezahlt werden? »Dann bleibt auf unserem Tisch die ganze Arbeit liegen«, sagt Henriette Habelt. An der Universität Leipzig schließen sich die Kolleginnen und Kollegen des sogenannten wissenschaftsunterstützenden Personals deshalb jetzt zusammen – und fordern eine bessere Bezahlung.

84 Prozent unzufrieden

Im ersten Schritt startete die ver.di-Betriebsgruppe eine Umfrage. Das Ergebnis: 84 Prozent der Beschäftigten, die nach der Entgeltgruppe 6 bezahlt werden, sind überzeugt, dass ihre Eingruppierung nicht mit ihren tatsächlichen Tätigkeiten übereinstimmt. So ist zum Beispiel die Liste lang, wenn Henriette Habelt aufzählt, was sie als Sekretärin tagtäglich leistet: Sie verwaltet die kompletten Finanzmittel, darunter Drittmittelprojekte in beträchtlicher Höhe, auch auf Englisch, ist zuständig für Honorarverträge, Dienstreisen und Rechnungen, organisiert Workshops, kümmert sich um die Studienorganisation von der Einschreibung bis zum Abschluss, begleitet internationale Gäste, ist bei Personaleinstellungen eingebunden, und, und, und. »Unsere Arbeit ist wirklich sehr abwechslungsreich«, sagt die Sekretärin.

Aber viel zu schlecht eingruppiert. Viele Jahre wurde sie nach EG 5 bezahlt, seit etwa fünf Jahren bekommt sie die EG 6. »Aber das entspricht immer noch nicht dem, was wir den ganzen Tag tun.«

Weg gemeinsam gehen

Ihre Vorgesetzten bemühten sich darum, dass sie ihrer Tätigkeiten entsprechend höher eingruppiert wird. Doch die Fakultät erwiderte, dass dafür leider kein Geld da sei. Kurz überlegte Henriette Habelt zu klagen, entschied sich aber schnell dagegen: »Ich will, dass wir den Weg gemeinsam gehen. Eine höhere Eingruppierung muss allen zugutekommen.« Die Sekretärin kam mit ver.di ins Gespräch und trat in die Gewerkschaft ein.

Nach dem Vorbild der Uni Jena führte die ver.di-Betriebsgruppe auch in Leipzig eine Umfrage unter dem wissenschaftsunterstützenden Personal durch. Rund 200 Beschäftigte beteiligen sich daran, einige davon wurden auch direkt aktiv. Aktuell sammeln sie Unterschriften für eine höhere Eingruppierung. »Wir bekommen große Unterstützung aus allen Reihen«, berichtet die Sekretärin. Außerdem baten sie den Kanzler zu einer Podiumsdiskussion.

Die Tarifrunde der Länder wollen sie nutzen, um auf ihre Situation aufmerksam zu machen. »Viele sind total froh, dass etwas passiert«, sagt Henriette Habelt. Ob aus den Sekretariaten, Bibliotheken, Laboren, Gärtnerei, Öffentlichkeitsarbeit, Soft-

warentwicklung, Sachbearbeitung oder Technik »Sie freuen sich, dass nicht mehr alle alleine vor sich hin wurschteln, sondern wir jetzt zusammenkommen.«

ver.di-Positionspapier zur Situation des wissenschaftsunterstützenden Personals:



➔ t1p.de/ohne-uns-laeuft-nichts

Das Fundament bröckelt

Ob bei der Bezahlung, den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, dem hohen Arbeitsdruck oder der oft problematischen Führungskultur – die Bedingungen für das wissenschaftsunterstützende Personal müssen sich dringend verbessern, so der Tenor einer ver.di-Tagung am 23. Juni 2025 in Berlin. Ohne die Beschäftigten in Verwaltung, Technik, IT und Service gebe es keine erfolgreiche Wissenschaft, betonte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler: »Sie sind das Fundament.«



➔ t1p.de/das-fundament-broeckelt

Betreuungsstreik bringt Entlastung

In Göttingen setzen die Beschäftigten am soziologischen Institut mehr Dauerstellen durch.

Schon lange machen sich die Beschäftigten an der Universität Göttingen für mehr unbefristete Stellen stark: Sie haben Unterschriften gesammelt und Gespräche mit dem Kanzler geführt. Aber passiert ist nichts. »Bei den Entfristungen gab es keine Bewegung«, sagt Marvin Hopp, wissenschaftlicher Mitarbeiter und bei ver.di aktiv. So sind zum Beispiel am soziologischen Institut von knapp 30 Stellen nur zwei ohne Befristung. Als dann erneut befristete Stellen – »ganz klar für Daueraufgaben« – ausgeschrieben wurden, war der Unmut groß. Deshalb traten die wissenschaftlichen Beschäftigten in einen sogenannten Betreuungsstreik – und betreuten keine neuen Bachelor- und Masterarbeiten mehr. Mit Erfolg.

Vier neue Dauerstellen

Nach sechs Monaten gab das Dekanat bekannt, an der Fakultät vier neue Dauerstellen einzurichten. Kurz darauf wurde außerdem die Entscheidung getroffen, Doktorand*innen am Institut künftig auf 75- statt auf 50-Prozent-Stellen anzustellen. »So viel wurde vorher noch nie über Arbeitsbedingungen geredet«, betont Marvin Hopp. Die Gespräche über Entfristungen gehen weiter. Am Runden Tisch würden jetzt gemeinsam mit der Dekanin langfristige Konzepte entwickelt. »Der Anspruch lautet, eine Musterfakultät der guten Arbeit aufzubauen.«

Das große Ganze muss sich ändern

Entscheidend dafür seien Dauerstellen für Daueraufgaben. Demnächst würden in einem Tagesworkshop konkrete Modelle diskutiert, wie unter anderem eine Departmentstruktur: Dabei gehören die Stellen



privat Noch nie so viel über Arbeitsbedingungen geredet

nicht mehr zu einzelnen Professuren, sondern werden am Institut – Department – eingerichtet.

»Das große Ganze muss sich ändern«, betont der Gewerkschafter. Über 80 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben befristete Arbeitsverträge. Möglich macht es das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. »Doch eine echte Reform des Gesetzes lässt leider weiter auf sich warten.« Auch die Uni zeigte nicht viel Einsatz, perspektivisch mehr Dauerstellen einzurichten. »Deshalb wurde unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen überlegt, was sie auf der untersten Ebene im Institut machen können. Damit endlich etwas in Bewegung kommt.« So entstand die Idee

für den Betreuungsstreik. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen setzten der Uni-leitung und dem Dekanat ein Ultimatum. Sie forderten zwei unbefristete Stellen plus ein langfristiges Konzept für mehr Dauerstellen – oder sie würden keine Abschlussarbeiten von Studierenden mehr betreuen. »Damit wollten die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auch zeigen, dass sie es sind, die das System am Laufen halten«, sagt Marvin Hopp.

Viel Solidarität

Die Studierenden wurden zu einem Treffen eingeladen und über die Pläne informiert. Durch das Ultimatum bekamen sie genug Zeit, sich um eine andere Betreuung für ihre Bachelor- oder Masterarbeiten zu kümmern. »Sie waren sehr solidarisch.« Trotzdem gab es auch Kritik an dem Betreuungsstreik. Die Dekanatsleitung habe ihnen vorgeworfen, dass der Protest auf Kosten der Studierenden gehe. »Aber nur so hat man es in der Hand, die Arbeitsbedingungen zu verbessern«, sagt der Soziologe. »Im Interesse aller!« Auch wenn nicht alle Professor*innen die Protestform gut fanden, hätten sie Verständnis gezeigt. Da sie die Betreuung der Abschlussarbeiten nun allein bewältigen mussten, sei ihre Arbeitsbelastung während des Semesters jedoch sehr gestiegen.

Schließlich willigte das Dekanat ein, vier weitere unbefristete 75-Prozent-Stellen für Postdocs einzurichten. »Ein Schritt in die richtige Richtung!« Der Betreuungsstreik habe für viel Bewegung in den Gremien der Uni gesorgt. »So viel Dynamik gab es bei der Frage nach Entfristungen bei uns noch nie.« Zudem hätten sich viele Beschäftigte aktiv in den Protest eingebracht. »Jetzt geht es weiter!«

Unterschriften gegen Stiftungshochschule

»Umwandlung in eine Stiftungshochschule? Wir sagen: Nein Danke!« Beschäftigte der Jade Hochschule in Niedersachsen haben im Juni am Standort Elsfleth über 200 Unterschriften an die Hochschulleitung übergeben. Mit ihrem Protest wollen sie verhindern, dass die Hochschule in eine Stiftungshochschule umgewandelt wird. »Die vielen Unterschriften zeigen deutlich, dass ein großer Teil der Beschäftigten an einer öffentlich verantworteten Hochschule festhalten möchte – transparent, demokratisch und der Gesellschaft verpflichtet«, sagt Katharina Lenuck, zuständige ver.di-Gewerkschaftssekretärin. »Das geplante Stiftungs-

modell steht für einen Kurswechsel, den viele nicht mittragen wollen.«

Bereits im Januar hatte der Akademische Senat beschlossen, den Prüfauftrag zur Stiftungsstruktur aus dem Hochschulentwicklungsplan zu streichen. Dennoch gab es Anzeichen, dass die Hochschulleitung die Pläne weiterverfolgt, ohne die angekündigte Gesetzesnovelle abzuwarten. Viele Beschäftigte fürchten, dass eine Stiftungshochschule einhergeht mit intransparenten Entscheidungsprozessen, Machtverschiebung, Verlust von Rechten der Beschäftigten und Einschränkung der Mitbestimmung auf allen Ebenen.

DAS GUTE BEISPIEL

»Wir sind da!«

Für elf Standorte: An der Dualen Hochschule Baden-Württemberg gibt es jetzt eine ver.di-Betriebsgruppe.

Von Friedrichshafen am Bodensee bis hoch nach Mannheim: Die Duale Hochschule Baden-Württemberg, kurz DHBW, verfügt über elf Standorte, dazwischen liegen bis zu 400 Kilometer. Stellt sich die Frage: Wie lässt sich da eine ver.di-Betriebsgruppe aufbauen? In der letzten Tarifrunde streikte Anja Lindenlaub gemeinsam mit ein paar Kolleginnen, wollte danach in Ravensburg eigentlich gerne etwas aufbauen. »Aber da wurde nicht viel draus«, sagt die Referentin für Gleichstellungsfragen. An den einzelnen Standorten gibt es zu wenige ver.di-Mitglieder. Aber vor allem: »Mir fehlte eine Mitstreiterin oder ein Mitstreiter!« Das ist jetzt anders. Seit einem halben Jahr gibt es an der Hochschule eine ver.di-Betriebsgruppe – und zwar eine sehr aktive. »Wir sind on fire«, sagt Thomas Speck, Laboringenieur aus Karlsruhe.

In der letzten Tarifrunde störte sich Anja Lindenlaub dran, dass viele Beschäftigte so taten, als ginge sie das alles nichts an. »In den meisten Köpfen ist nicht drin, dass es Tariferhöhungen nicht automatisch gibt, sondern wir dafür etwas tun müssen.« Die Referentin trat in ver.di ein und kam mit dem örtlichen Gewerkschaftssekretär ins Gespräch. So entstand die Idee, eine zentrale Betriebsgruppe zu gründen. Thomas Speck ist schon lange im Betriebsrat aktiv und war sofort dabei. Außerdem ein Kollege aus Mannheim. Sie luden alle ver.di-Mitglieder zu einem ersten Onlinetreffen ein – weit über die Hälfte nahm teil. »Die Leute finden richtig gut, dass endlich was an der Hochschule passiert, und wollen aktiv werden.«

Die Betriebsgruppe erstellte eine eigene Website samt eigenem Logo. Außerdem gibt es jetzt Flyer und eine Chatgruppe. »Das ist alles richtig aufregend und

spannend«, findet die Referentin. Alle vier Wochen trifft sich die Betriebsgruppe online. Der Plan ist, dass sich für jeden Standort eine Ansprechperson findet. Und dass sich alle bald mal persönlich kennenlernen. »Die Resonanz ist sehr, sehr positiv«, sagt Thomas Speck.

Zur Tarifrunde wollen sie als Betriebsgruppe erstmals richtig aktiv werden. Dafür haben sie extra an einer Schulung für Organizing von ver.di teilgenommen – und unter anderem gelernt, wie wichtig persönliche Ansprache ist. Deshalb wollen sie durch die Büros ziehen, am liebsten an jedem Standort zu zweit. »Dann fällt es viel leichter, die Leute anzusprechen, als alleine«, meint Anja Lindenlaub. Dafür bauen sie jetzt ein Netzwerk auf. Thomas Speck sagt: »Wir wollen als ver.di an der Hochschule zeigen: Wir sind da!«

➔ wir-sind-dhbw.de

»On fire«: Thomas Speck und Anja Lindenlaub haben für elf Standorte eine zentrale ver.di-Betriebsgruppe gegründet.



privat

MITMACHEN UND GEWINNEN

Auf den ersten Blick sind beide Bilder gleich. Doch wer genau hinschaut, wird im rechten Bild zehn Fehler erkennen. Unter den Einsender*innen verlosen wir zehn ver.di-Tassen. Mach mit!

Einsendeschluss:
31. Januar 2026



Die Lösung an: ver.di-Bundesverwaltung, FB C, »Campus-Zeitung«, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin oder als E-Mail an: wissenschaft.fb-c@verdi.de

ver.di – die Gewerkschaft für alle am Campus

mitgliedwerden.verdi.de



Gibt es bei euch eine ver.di-Betriebsgruppe? Das erfährst du bei deinem ver.di-Bezirk.

verdi.de/wegweiser/verdi-finden

