



Foto: Daniel Behruzi

Save the Date: Personalversammlung am 08. Juli 2025

zum Thema NO-CUTS- Keine Kürzungen bei der Wissenschaft an den Hochschulen
um 11:00 Uhr,
Stadtmitte: Ort wird noch bekanntgegeben!

Liebe Kolleg:innen,

am 11. Juni fand ein hessenweiter Aktionstag gegen die drohenden Kürzungen in der Wissenschaft statt – für eine faire, verlässliche Finanzierung im neuen Hochschul-pakt. Viele von Euch haben bei der Fotoaktion „NO CUTS“ mitgemacht – **herzlichen Dank für Euer Engagement!**

Leider stehen die Zeichen in den laufenden Verhandlungen für den Hochschul-pakt 2026–2031 nicht gut. Es sieht ganz danach aus, als würden uns erneut **drastische Einsparungen** bevorstehen. Das wird uns fordern – umso wichtiger ist es, **dass wir zusammenhalten und unsere Stimmen erheben**, um das Schlimmste vielleicht doch noch abzuwenden.

Aber: Es gibt auch Grund zur Freude! 🎉

Im **August** lohnt sich ein Blick auf die Entgeltabrechnung:

👉 **5,5 % mehr Gehalt** – zusätzlich zu den **200 Euro (in Vollzeit)**, die es im Februar gab.

Das ist das Ergebnis des ver.di-Tarifabschlusses vom vergangenen Jahr – und nicht zuletzt unser gemeinsamer Erfolg, zu dem auch der **größte Warnstreik in der TU-Geschichte** beigetragen hat! So konnten wir unsere Kaufkraft trotz hoher Inflation weitgehend sichern.

Doch dabei darf es nicht bleiben. Um die Arbeit an der TU und im öffentlichen Dienst langfristig attraktiver zu machen, **müssen weitere Schritte folgen**.

Ab **Anfang 2026** starten die nächsten Tarifverhandlungen – und schon jetzt beginnen die Vorbereitungen:

📍 Am **30. Juni** treffen sich ver.di-Aktive in Frankfurt zur Tarifkonferenz,
📍 am **24. November** entscheidet die Tarifkommission über die hessenweiten Forderungen – **auf Basis Eurer Rückmeldungen!**

📍 Die Verhandlungen starten:

– im Land Hessen am **27. Februar 2026**,

– an der TU Darmstadt am **2. März 2026**.

Eines ist klar: Angesichts knapper Kassen werden die Gespräche nicht leicht. Doch ob wir unsere Erfolge sichern und vielleicht noch mehr erreichen können, hängt – wie immer – **von uns allen ab**.

Also: Mischt Euch ein – Eure Meinung zählt!

Mit solidarischen Grüßen

Euer Personalrat

Inhaltsverzeichnis

Seite 1: No cuts - Keine Kürzungen in der Wissenschaft

Seite 2: Grußwort

Seite 3/4: Prekäre Expansion

Seite 5: Precarious expansion

Seite 6: Vertraulich, wertschätzend, hilfreich - Mein BEM-Gespärc

Seite 6: Wenn die studentische Hilfskraft krank ist...

Seite 7: Zahl des Monats: Minus 29,2

Seite 7: Antisemitismusfälle melden

Seite 7: Reporting cases of antisemitism

Seite 8: Es wird heiß

Seite 9: It's getting hot

Seite 10/11: Forschung nicht militarisieren - Selbstbestimmung der Hochschulen erhalten

Seite 11: Faktencheck

Seite 11: Gewinner:innen des Preisrätsels Winter 2025

Seite 12: Preisrätsel / Price puzzle

Wo Sie uns finden:

Personalrat Stadtmitte
Altes Hauptgebäude

S1|03 R270
06151 16 - 26850/51 oder 16 - 26856
info@pr.tu-darmstadt.de

Personalratsbüro Lichtwiese
Architekturgebäude

L3|01 R74
Di und Do 9 - 13 Uhr
06151 16 - 26859
www.personalrat.tu-darmstadt.de

Impressum

Personalrat der TU Darmstadt

Hochschulstraße 1
64289 Darmstadt
06151 16 - 26850/51

www.personalrat.tu-darmstadt.de

Redaktion:
PR-Gremium

V.i.S.d.P.:

Nadine Walther
Hochschulstraße 1
64289 Darmstadt

Layoutkonzept: Tobias Kratz
me@tobkratz.de

Bildnachweis Icons: flaticon.com

Cover: Dom Fou / unsplash



Prekäre Expansion

Mehr Studierende, mehr Wissenschaftler:innen, mehr administrativ-technisches Personal – das deutsche Hochschulwesen ist in den vergangenen Jahren deutlich gewachsen. Der aktuelle DGB-Hochschulreport zeigt aber auch: Am stärksten ist die Expansion bei den prekären Arbeitsverhältnissen. Ebenfalls deutlich zugenommen hat der Anteil privater Hochschulen, die sich fast ausschließlich über Studiengebühren finanzieren und ihre Beschäftigten mit niedrigen Löhnen abspeisen. Beides ist aus Sicht des DGB hoch problematisch.

Der Hochschulreport offenbare erneut gravierende Missstände, kommentiert der Deutsche Gewerkschaftsbund in einer Pressemitteilung: »Besonders alarmierend ist der massive Anstieg nebenberuflicher Lehrbeauftragter, die zunehmend Aufgaben übernehmen, die eigentlich hauptberuflich Beschäftigten vorbehalten sein sollten.« So hat die Zahl der Lehrbeauftragten an öffentlichen Hochschulen um fast 50 Prozent auf über 88.000 zugenommen. Diese Kolleg:innen arbeiten meist ohne Sozialversicherung und tarifvertraglichen Schutz, mit kurzen Verträgen und niedrigen Honoraren.

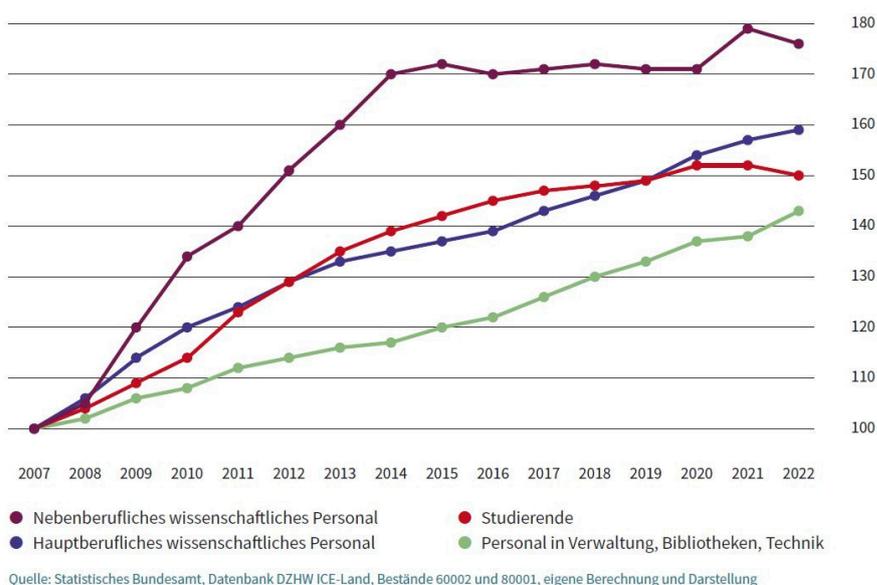
Prekär bleibt auch die Situation der allermeisten fest angestellten Wissenschaftler:innen: Unterhalb der Professur waren 2022 von ihnen 82 Prozent auf Zeit angestellt – nur unwesentlich weniger als fünf Jahre zuvor. »Die Befristungsquote in der Wissenschaft ist weiter absurd hoch«, kritisiert die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack. »Es ist höchste Zeit, dass für dauerhaften Aufgaben unbefristete Arbeitsverträge die Regel sind.« Die neue Bundesregierung dürfe mit ihren angekündigten Milliardeninvestitionen nicht nur in neue Gebäude investieren, es brauche auch mehr Personal und gute Arbeitsbedingungen.

Arbeitsverdichtung in Technik und Verwaltung

Das gilt nicht nur für Wissenschaftler:innen, sondern auch und gerade im wissenschaftsunterstützenden Bereich. Die Zahl der Beschäftigten in Verwaltung, Bibliotheken und Technik hat zwar ebenfalls zugenommen – zwischen 2007 und 2022 von rund 131.000 auf etwa 187.000. Doch die Zahl der Studierenden wuchs im gleichen Zeitraum um eine Million auf 2,9 Millionen und damit deutlich schneller, wodurch sich die Arbeit verdichtet hat.

Und auch in diesem Bereich gibt es etliche prekäre Beschäftigungsverhältnisse: Vier von zehn wissenschaftsunterstützende Kolleg:innen arbeiten Teilzeit, fast jede:r fünfte hat einen befristeten Arbeitsvertrag. Das hat auch mit der Finanzierung über sogenannte Drittmittel zu tun. Der Anteil dieser auf Zeit vergebenen Mittel hat seit 2005 durch diverse Sonderprogramme von Bund und Ländern deutlich zugenommen. Die Hochschulen wälzen das Finanzierungsrisiko in aller Regel auf die Beschäftigten ab, bei denen sich oft befristete Verträge »mit Sachgrund« aneinanderreihen.

Entwicklung der Studierenden und des Hochschulpersonals nach Beschäftigtengruppen 2007 bis 2022 (Index: 2007=100)



Die Zahl der nebenberuflich Beschäftigten, wie Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte, hat stärker zugenommen als die aller anderen Beschäftigtengruppen.



Boom der Privathochschulen

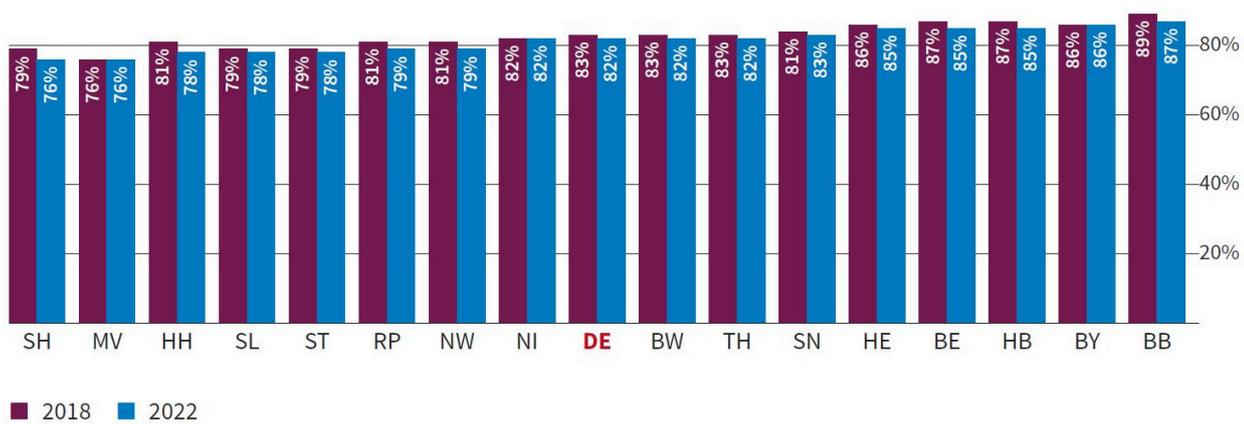
Der DGB-Report hat nicht nur die Entwicklung an staatlichen, sondern auch an privaten Hochschulen untersucht. Diese expandieren noch weitaus schneller: Ihr Anteil an allen Studierenden hat sich in 15 Jahren von unter vier auf über zwölf Prozent verdreifacht. Finanziert werden sie fast ausschließlich durch Studiengebühren, die für einen Bachelorabschluss bis zu 60.000 Euro betragen können. »Mit der Expansion der privaten Hochschulen droht Bildung zur Ware zu werden«, warnt **Elke Hannack**. »Studiengebühren wie an den privaten Hochschulen beeinflussen junge Menschen in der Fächerwahl und sind für Menschen ohne reiche Eltern unbezahlbar oder führen in die Schuldenfalle. Wer Chancengleichheit im Bildungssystem will, muss für gebührenfreie Bildung von der Kita bis zur Hochschule sorgen.« Die Gewerkschafterin fordert unter anderem, die öffentlichen Hochschulen besser auszustatten, damit diese im Wettbewerb mit den Privaten mithalten können.

Die Boom bei den privaten Hochschulen erfolgt zunehmend auf Kosten der Beschäftigten, deren Löhne im Vergleich zu öffentlichen Hochschulen in den vergangenen Jahren erheblich zurückgeblieben sind. Neue Wettbewerber mit Start-Up-Strategie haben zusätzlich Druck in den privaten Hochschulmarkt gebracht, wodurch die fehlende Tarifbindung in der Branche zu einem immer größeren Problem wird.

Der DGB-Hochschulreport zum [Download](#):

https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/f_2025_DGB-Hochschulreport.pdf

Befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Ländern 2018 und 2022 (Anteilswerte)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank DZHW ICE-Land, Bestand 60402, eigene Berechnung und Darstellung

Hessen hat bundesweit eine der höchsten Befristungsquoten, und in Hessen ist die TU Darmstadt »Spitze«.



Precarious expansion

More students, more academics, more administrative and technical staff - the German higher education system has grown significantly in recent years. However, the latest DGB Higher Education Report also shows that the strongest expansion has been in precarious employment. The proportion of private universities, which are financed almost exclusively by tuition fees and fob off their employees with low wages, has also increased significantly. Both are highly problematic in the view of the DGB.

The Higher Education Report once again reveals serious shortcomings, commented the German Trade Union Confederation in a press release: "The massive increase in part-time lecturers, who are increasingly taking on tasks that should actually be reserved for full-time employees, is particularly alarming." The number of part-time lecturers at public universities has increased by almost 50 percent to over 88,000. These colleagues usually work without social insurance or collective bargaining protection, with short contracts and low salaries.

The situation of the vast majority of permanently employed academics also remains precarious: In 2022, 82% of those below professorship level were employed on a temporary basis - only marginally less than five years previously. "The rate of fixed-term contracts in science is still absurdly high," criticizes DGB Deputy Chair Elke Hannack. "It is high time that open-ended employment contracts are the rule for permanent positions." The new federal government should not only invest billions in new buildings with its announced investments, it also needs more staff and good working conditions.

Work intensification in technology and administration

This applies not only to scientists, but also and especially in the science support sector. Although the number of employees in administration, libraries and technology has also increased - from around 131,000 to around 187,000 between 2007 and 2022 - the number of students has grown by one million to 2.9 million in the same period, which is significantly faster, resulting in an increase in workload.

And there are also a number of precarious employment relationships in this area: Four out of ten research-supporting colleagues work part-time, and almost one in five has a fixed-term employment contract. This also has to do with funding from third-party sources. The proportion of this temporary funding has increased significantly since 2005 thanks to various special programs from the federal and state governments. As a rule, universities pass on the funding risk to their employees, who often have a succession of fixed-term contracts "with a material reason".

Boom in private universities

The DGB report not only examined developments at state universities, but also at private universities. These are expanding much faster: their share of all students has tripled in 15 years from less than four to over twelve percent. They are financed almost exclusively by tuition fees, which can amount to up to 60,000 Euros for a Bachelor's degree. "The expansion of private universities threatens to turn education into a commodity," warns Elke Hannack. "Tuition fees such as those at private universities influence young people's choice of subjects and are unaffordable for people without rich parents or lead to a debt trap. Anyone who wants equal opportunities in the education system must ensure free education from nursery to university." Among other things, the trade unionist is calling for public universities to be better equipped so that they can keep up with the competition from private universities.

The boom at private universities is increasingly taking place at the expense of employees, whose wages have fallen considerably in comparison to public universities in recent years. New competitors with start-up strategies have brought additional pressure to the private university market, making the lack of collective bargaining coverage in the sector a growing problem.

Vertraulich, wertschätzend, hilfreich – Mein BEM-Gespräch

Kürzlich hatte ich mein erstes Gespräch mit Sevim Dylong, der BEM-Beauftragten der TU Darmstadt Dienststelle – und ich kann nur sagen: Es war ein voller Erfolg.

BEM steht für Betriebliches Eingliederungsmanagement und alle Beschäftigten können auf Wunsch ein solches Gespräch einfordern. Man bekommt ein BEM-Gespräch auch angeboten, wenn man innerhalb eines Jahres mehr als 30 Krankentage (sechs Arbeitswochen) ansammelt. Aber diesem Fall bleibt das Gespräch freiwillig.

Schon der herzliche Empfang durch Frau Dylong hat mir das Gefühl gegeben, willkommen zu sein. Gleich zu Beginn hat sie mir offen und transparent erklärt, wie es um die Vertraulichkeit des Gesprächs steht und dass aus dem Gespräch keinerlei Konsequenzen entstehen – es sei denn, ich wünsche es ausdrücklich.

Während des Gesprächs hat sie mir aufmerksam zugehört und gezielte, durchdachte Fragen gestellt, die mir halfen, mein eigenes Anliegen noch besser zu verstehen. Besonders positiv war, dass sie sich wirklich Zeit genommen hat und ich jederzeit das Gefühl hatte, dass es um mich und mein Wohl geht – nicht um Formalitäten.

Am Ende haben wir gemeinsam einen klaren Plan erarbeitet, wie wir mein Anliegen konkret angehen wollen. Wir haben festgelegt, wer welche Punkte klärt und wie die nächsten Schritte aussehen. Das hat mir viel Sicherheit gegeben.

Ich bin sehr gespannt, wie sich alles entwickelt – aber schon jetzt kann ich sagen: Dieses Gespräch war ein echter Lichtblick.

Wenn die studentische Hilfskraft krank ist . . .

Dann geht garnichts mehr. Nein, natürlich nicht. Aber was es bedeutet, wie vorzugehen ist, diese Frage kommt beim Personalrat immer wieder vorbei. Und dass nicht nur seitens der studentische Hilfskräfte, sondern auch von Personen, die sie betreuen, verwalten, you name it.

Was wohl öfter gesagt wird: „Du kannst deine Stunden dann ja nacharbeiten“. Nein! Die studentische Hilfskraft hat einen ganz normalen Arbeitsvertrag – und daher gilt auch für sie, dass sie nach dem „Entgeltfortzahlungsgesetz“ (EntgFG) im Krankheitsfall 6 Wochen Anspruch auf Lohnfortzahlung hat.

Sie muss natürlich unverzüglich Bescheid sagen, spätestens am vierten Tag muss auch ein ärztliches Attest vorgelegt werden. Das passiert mittlerweile per elektronischer Meldung. Aber ansonsten: krank ist krank – und innerhalb der Lohnfortzahlung kommt das Geld trotzdem.

Im Detail nachlesen kann man das alles – und noch vieles mehr – im [„Leitfaden für die Beschäftigung von studentischen Hilfskräften an der TU Darmstadt“](#). Ein Blick dort hinein lohnt sich. ■



Zahl des Monats

Minus 29,2

198 unbefristete Vollzeitstellen im wissenschaftlichen Mittelbau sollte die TU Darmstadt laut der mit dem Land geschlossenen Zielvereinbarung bis 2024 haben. Tatsächlich waren es im Dezember aber nur 168,8 – 29,2 Vollzeitäquivalente zu wenig. Es wird zwar mittlerweile viel über dauerhafte Perspektiven für Wissenschaftler:innen und entsprechende Konzepte diskutiert – gut so. Aber in der Realität ändert sich bislang nur sehr, sehr wenig. Der Personalrat empfiehlt: Auf die Tube drücken, Verantwortung übernehmen und für Daueraufgaben endlich Dauerstellen schaffen – nicht nur im wissenschaftlichen Mittelbau.

According to the target agreement concluded with the state, TU Darmstadt should have 198 permanent full-time positions in the mid-level academic staff by 2024. In December, however, there were actually only 168.8 - 29.2 full-time equivalents too few. There is now a lot of discussion about long-term prospects for academics and corresponding concepts - which is a good thing. But in reality, very, very little has changed so far. The Staff Council recommends that we press on, take responsibility and finally create permanent positions for permanent tasks - not just in the academic mid-level staff.

Antisemitismusfälle melden

Antisemitische Vorfälle sind sehr unterschiedlich: Aufkleber, Schmierereien, verbale Äußerungen, Ausgrenzung, bis hin zur Androhung physischer Gewalt oder körperlichen Angriffen.

Seit letztem Jahr ist Michael Höttemann Referent für antisemitismuskritische Antidiskriminierungsarbeit als Teil der Antidiskriminierungsstelle, die bei Antisemitismus oder antimuslimischen Rassismus betroffenen TU-Angehörigen vertrauliche Beratung und Unterstützung anbietet. Leider ist die Antidiskriminierungsstelle zurzeit nicht besetzt.

An dieser Stelle möchten wir auf RIAS Hessen hinweisen. Dies ist die vertrauliche Anlaufstelle für Betroffene, Angehörige sowie Bekannte von Betroffenen als auch für Personen, die als Zeug*innen antisemitische Vorfälle wahrnehmen. Grundsätzlich entscheiden die meldenden Personen selbst, wie mit ihren Informationen weiterverfahen wird. Einen Vorfall kann man melden auf der Website unter: <https://rias-hessen.de/>

Reporting cases of antisemitism

Antisemitic incidents come in many forms: stickers, graffiti, verbal comments, exclusion and even threats of physical violence or physical attacks.

Since last year, Michael Höttemann has been a consultant for anti-Semitism-critical anti-discrimination work as part of the Anti-Discrimination Office, which offers confidential advice and support to TU members affected by anti-Semitism or anti-Muslim racism. Unfortunately, the Anti-Discrimination Office is currently not staffed.

At this point, we would like to draw your attention to RIAS Hessen. This is the confidential contact point for those affected, relatives and acquaintances of those affected as well as for people who witness anti-Semitic incidents. In principle, the reporting persons themselves decide how to proceed with their information. You can report an incident on the website at: <https://rias-hessen.de/>.

Es wird heiß



Für den Arbeitgeber kommt der Sommer jedes Jahr völlig überraschend. Wird es in den Arbeitsräumen zu heiß, muss er Maßnahmen ergreifen. Wir beantworten wichtige Fragen zum Thema.

Welche Folgen können hohe Raumtemperaturen haben?

Die Arbeit in überhitzten Räumen kann die Gesundheit gefährden und erhöht das Unfallrisiko. Das Risiko steigt bei körperlich schweren Tätigkeiten. Jugendliche, Ältere, Schwangere oder stillende Mütter gelten als besonders schutzbedürftig.

Auf welche Regeln kann man sich berufen?

Laut Arbeitsstättenverordnung muss »eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur« bestehen. »Fenster, Oberlichter und Glaswände müssen unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren und der Art der Arbeitsstätte eine Abschirmung gegen übermäßige Sonneneinstrahlung ermöglichen.«

Gibt es ein Recht auf Hitzefrei?

Nein. Die Arbeitsstättenregel legt aber Schutzmaßnahmen fest, die Arbeitgeber bei zu hoher Temperatur ergreifen sollen. Wie im Arbeitsschutz generell gilt hier das TOP-Prinzip: Erst sollen technische, dann organisatorische und erst dann personenbezogene Maßnahmen ergriffen werden.

Bei Lufttemperaturen von mehr als 26 Grad soll der Arbeitgeber geeignete Getränke bereitstellen, zum Beispiel Trinkwasser oder nicht gesüßten Tee.

Bei mehr als 30 Grad müssen Getränke zur Verfügung gestellt werden. Zudem müssen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung weitere Maßnahmen geprüft werden, zum Beispiel:

- Jalousien auch nach der Arbeitszeit geschlossen halten
- elektrische Geräte, die Wärme produzieren, nur bei Bedarf betreiben
- nachts lüften
- Ventilatoren nutzen (Achtung: Nicht alle vertragen die Zugluft)
- Bekleidungsregeln lockern
- Arbeitszeit in kühlere Tageszeiten verlagern
- zusätzliche Pausen

Bei mehr als 35 Grad ist der Raum ohne Maßnahmen gegen die Temperaturüberschreitung nicht mehr zum Arbeiten geeignet. Das können zum Beispiel technische Maßnahmen wie Luftduschen oder Wasserschleier, organisatorische Maßnahmen wie Entwärmungsphasen oder persönliche Schutzausrüstungen wie Hitzeschutzkleidung sein.

Quellen und weitere Infos:

- t1p.de/schutz-hitze
- t1p.de/arbeitsplatz-tipps
- t1p.de/bgw-hitze



It's getting hot

For employers, summer comes as a complete surprise every year. If it gets too hot in the workplace, they have to take measures. We answer important questions on the subject.

What consequences can high room temperatures have?

Working in overheated rooms can endanger health and increase the risk of accidents. The risk increases with physically strenuous activities. Young people, the elderly, pregnant women and breastfeeding mothers are particularly vulnerable.

What rules can be invoked?

According to the Workplace Ordinance, there must be “a room temperature conducive to health”. “Windows, skylights and glass walls must provide shielding against excessive sunlight, taking into account the work processes and the nature of the workplace.”

Is there a right to a heat-free day?

No. However, the workplace regulations specify protective measures that employers should take if the temperature is too high. As with occupational health and safety in general, the TOP principle applies here: first technical, then organizational and only then personal measures should be taken.

If the air temperature is above 26 degrees, the employer should provide suitable drinks, for example drinking water or unsweetened tea.

If the temperature exceeds 30 degrees, drinks must be provided. In addition, further measures must be examined as part of a risk assessment, for example

- Keep blinds closed even after working hours
- Only operate electrical appliances that produce heat when required
- Ventilate at night
- Use fans (note: not everyone can tolerate draughts)
- Relax clothing rules
- Shift working hours to cooler times of day
- Additional breaks

If the temperature exceeds 35 degrees, the room is no longer suitable for working without measures to prevent the temperature from being exceeded. These can be, for example, technical measures such as air showers or water curtains, organizational measures such as cooling phases or personal protective equipment such as heat-protective clothing.



Forschung nicht militarisieren – Selbstbestimmung der Hochschulen erhalten



Foto: Daniel Weng

Kommentar von Mathis Heinrich, Personalratsvorsitzender der Uni Marburg und Sprecher der ver.di-Landesfachkommission Hochschulen in Hessen

Seit Beginn des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine ist auch hierzulande vieles ins Rutschen geraten. Für Rüstungsprojekte ist die Schuldenbremse faktisch aufgehoben, Rheinmetall und Co. feiern Rekordgewinne, die Wiedereinführung der Wehrpflicht wird diskutiert. Auch an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist die Debatte mit voller Wucht angekommen. So forderte der wissenschaftspolitische Sprecher der CDU-Fraktion im hessischen Landtag, Lucas Schmitz, kürzlich eine »hochschulpolitische Zeitenwende«: Die Forschung müsse »von ideologischen Fesseln befreit«, die Zivilklauseln »kritisch hinterfragt« werden.

Dass Hessens Hochschulen ihre Zivilklauseln »überdenken« sollen, begründet Wissenschaftsminister Timon Gremmels (SPD) auch mit wirtschaftlichen Erwägungen: »Wenn wir Milliarden von Euro (in die Rüstung) investieren, möchten wir, dass möglichst viel davon im Wirtschaftskreislauf in Deutschland und in Europa bleibt.« Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssten »an der Militärforschung partizipieren«.

Lehre aus der Geschichte

Das Bundesforschungsministerium forderte im März 2024 »Finanzierungsanreize für eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen ziviler und militärischer Forschung«. Bayern hat den Hochschulen im Freistaat nicht nur den Beschluss von Zivilklauseln untersagt, sondern will sie in Fällen der »nationalen Sicherheit« sogar zur Kooperation mit der Bundeswehr verpflichten.

Das alles zeigt: Die zivile Orientierung öffentlicher Hochschulen und Forschungseinrichtungen steht unter Druck. Nie wieder sollten sie für das Militärische vereinnahmt werden – das war die Schlussfolgerung aus der Geschichte des Nationalsozialismus, in dem sich auch die Wissenschaft nur allzu leicht für militärische Zwecke instrumentalisieren ließ.

Dabei sind die Zivilklauseln oftmals das Ergebnis basisdemokratischer Prozesse innerhalb der Selbstverwaltungsorgane der Hochschulen. Sie genießen auch heute noch breite Unterstützung unter den Studierenden und Beschäftigten. Ihre Abschaffung schwächt nicht nur die demokratische Mitbestimmung, sondern stellt die universitäre Selbstverwaltung infrage.

Öffentliche Hochschulen zeichnen sich zu Recht durch eine gewisse Eigenständigkeit gegenüber politischen Stimmungen und wirtschaftlichen Interessen aus. Das garantiert auch die viel umwobene Wissenschaftsfreiheit, die durch Zivilklauseln eben nicht geschwächt, sondern gestärkt wird. Denn durch sie wird ermöglicht, dass sich Hochschulen freiwillig auf gemeinsame Werte und ein klares Bekenntnis zur Forschung für zivile gesellschaftliche Zwecke verständigen können.

Aktuell aber droht ein Szenario, bei dem die Kombination aus Kürzungen bei der Grundfinanzierung und zunehmenden Mitteln fürs Militär den ökonomischen Druck verstärken, dem sich Hochschulen und einzelne Wissenschaftler*innen nur schwer entziehen können. Schon auf dem ver.di-Bundeskongress 2023 wurde daher zu Recht davor gewarnt, dass »öffentliche Hochschulen und Forschungseinrichtungen (...) durch strukturelle Unterfinanzierung dazu gedrängt werden, (militärische) Forschung durchzuführen und die Zivilklauseln faktisch auszuhebeln«.

Gerade aber in Zeiten von Trump und Co. gilt es, die Freiheit der Wissenschaft mit aller Kraft zu verteidigen – die Freiheit, sich gegen militärische Forschung zu entscheiden. Nur so können die Hochschulen ihrer Rolle als Motor für gesellschaftlichen Fortschritt und zivile Konfliktlösung gerecht werden.

Faktencheck

Eine unserer täglichen Herausforderungen ist die Unterscheidung von richtigen und falschen Fakten. Testen Sie sich: ein Lachsbrötchen in der Mensa an der Lichtwiese kostet 5,10 €.
True or false – falsch oder richtig?

Gewinner:innen des Preisrätsel Ausgabe Winter 2024

Der Personalrat bedankt sich für die große Beteiligung an dem Preisrästel.

Die Gewinner:innen sind

Stephanie Bockshorn und

Nick Philippi



Wir freuen uns den Preisträger:innen auf diesem Wege noch einmal recht herzlich gratulieren zu dürfen.

Preisrätsel

-

Price puzzle



Nennen Sie uns die vollständige Nummer des Gebäudes, in dem man den Gegenstand im Bild finden kann. Ihre Lösung einfach per Mail oder Hauspost an den Personalrat bis **spätestens 31. August 2025**. Preise werden unter allen Teilnehmer:innen mit der richtigen Lösung verlost. Die Gewinner:innen werden persönlich benachrichtigt.

Give us the full number of the building where you can find the object in the picture. Simply send your solution by email or in-house mail to the Staff Council by **August 31, 2025, at the latest**. Prizes will be raffled off among all participants with the correct solution. The winners will be notified personally.

Mail: info@pr.tu-darmstadt.de

Hauspost: Personalrat S1 | 03 273, Hochschulstraße 1, 64289 Darmstadt

