



**KALLE KUNKEL**  
**»LANGER ATEM –**  
**KEINE GEDULD MEHR«**  
 DER KAMPF UM DIE  
 KRANKENHÄUSER ALS  
 POLITISCHER TARIFKONFLIKT

VSA Verlag,  
 Hamburg 2025

ISBN 978-3-96488-230-1  
 280 Seiten, 19,80 €

Die Entlastungsbewegung, die sich seit Mitte der 2010er Jahre an den Krankenhäusern entwickelt hat, kann als Paradebeispiel für die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Erneuerung durch Beteiligungs- und Konfliktorientierung gelten. Es handelt sich um eine Tarifbewegung, die sich im Kern nicht um Lohn und Arbeitszeiten, sondern um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch bedarfsgerechte Personalbemessung dreht – womit anfänglich auch rechtlich unsicheres Terrain betreten wurde. Zugleich ging es aber immer auch darum, mit den Arbeitskämpfen von der betrieblichen Ebene aus Druck auszuüben und die Bundespolitik dazu zu bewegen, eine allgemeingültige Personalbemessung per Gesetz einzuführen. Kalle Kunkel hat nun die erste ausführliche Studie über diese Bewegung vorgelegt, in der diese Doppelstrategie der Verbindung von tariflicher und politischer Ebene in ihrer Entwicklung und ihren Herausforderungen rekonstruiert wird. Der Fokus liegt dabei auf den Kämpfen für Entlastungstarifverträge: 2015 und 2021 an der Charité und 2021 bei Vivantes in Berlin, 2018 an den Unikliniken in Düsseldorf und Essen und 2022 in ganz NRW. Der Autor war während der ersten Auseinandersetzung an der Charité selbst als Gewerkschaftssekretär in der Entlastungsbewegung aktiv – entsprechend fundiert ist die Kenntnislage, auf der die Studie basiert. Einbezogen werden zudem 24 Interviews mit gewerkschaftlichen Akteuren von der Betriebsebene bis zum ver.di-Bundesvorstand.

Nach einem recht kurzen theoretischen Einstiegskapitel, in dem der weithin bekannte Machtressourcenansatz sowie Erklärungen für die Veränderungs- und Lernfähigkeit von Gewerkschaften als Organisationen aufgerufen werden, folgt in Kapitel zwei und drei eine ausführliche Darstellung der Geschichte der Krankenhauspolitik in (West-)Deutschland von der Nachkriegszeit bis Mitte der Nullerjahre. Zu dieser Zeit wurde ein umfassendes Fallpauschalensystem (DRG-System) zur Refinanzierung der Betriebskosten der Krankenhäuser eingeführt, das von Kunkel als Höhepunkt neoliberaler Krankenhauspolitik beschrieben wird: Auch öffentliche und freigemeinnützige Häuser mussten nun gewinnorientiert wirtschaften. Es führte bei zunehmenden Fallzahlen zu einem Abbau des nicht-medizinischen Personals, also zu Arbeitsverdichtung, und bildet den wesentlichen Hintergrund, vor dem die Kämpfe um Entlastung an den Krankenhäusern entstanden sind. Neu an Kunkels Interpretation dieser schon oft erzählten Geschichte ist die These, dass die „Vermarktlichung“ (S. 64ff.) nicht primär das Ziel der Kostendämpfung verfolgt hat, sondern vor allem demokratische Einflüsse auf die Krankenhaus- und Gesundheitspolitik abwehren sollte, wobei das eine mit dem anderen zusammenhängt: In den 1980er Jahren habe sich im gesundheitsökonomischen und -politischen Diskurs die Annahme der *Public-Choice*-Theorie durchgesetzt, dass die Abhängigkeit der Politiker\*innen von Wahlen und damit von den Ansprüchen der Wähler\*innen ökonomisch

und sachlich rationale Entscheidungen verhindere. Eine demokratisch legitimierte Bedarfsplanung wurde entsprechend abgelehnt und sollte durch marktförmige Steuerung abgelöst werden (vgl. S. 44ff.).

Die weitere Entwicklung der Krankenhauspolitik wird – nach einer kurzen Darstellung des Systems der industriellen Beziehungen im Krankenhaussektor in Kapitel 4 – in ihrer Verquickung mit gewerkschaftlichen Interventionen in Kapitel 5 bis 8 und in Kapitel 11 behandelt, wobei auch das Agieren der Arbeitgeber thematisiert wird. Rekonstruiert wird zunächst, wieso eine auf die Beeinflussung der Bundespolitik zielende ver.di-Kampagne im Kontext der Bundestagswahl 2014 ausgerechnet an der Charité in eine Tarifbewegung überführt wurde. Hier kamen verschiedenen Faktoren zufällig zusammen: der vorangegangene Ausstieg der Charité aus dem Flächentarifvertrag (2003), der einen besonderen „Experimentierraum“ (S. 111) eröffnet habe; der Umstand, dass die Charité in ökonomischer Hinsicht von der ver.di-Betriebsgruppe als „too big to fail“ (S. 109) eingeschätzt wurde; die zuvor von der Belegschaft gemachte Erfahrung eines erfolgreichen Streiks zur Angleichung an den TVÖD und nicht zuletzt die politischen Erfahrungen und Sichtweisen zentraler Personen in der Betriebsgruppe, die etwa durch den Austausch mit kalifornischen Kolleg\*innen entstanden sind, die bereits für Personalbemessung gestreikt hatten.

Im Mai 2016 trat der erste Tarifvertrag zum Thema Entlastung an der Charité in Kraft. Dieser Impuls wurde wiederum von anderen Krankenhäusern, insbesondere Unikliniken, aufgenommen und weiterentwickelt, weshalb zu Recht von einer „Entlastungsbewegung“ gesprochen werden kann, die verschiedene Probleme zu bewältigen hatte (vgl. Kap. 7). An der Charité gelang es 2015/2016 nicht, eine Sanktionsregel bei Unterschreitung monatlich zu erhebender Personalbedarfe durchzusetzen. Im Tarifvertrag wurde lediglich festgehalten, welche Maßnahmen seitens des Arbeitgebers bei Unterbesetzung zu ergreifen seien. Ähnlich sah das Ergebnis in Düsseldorf und Essen 2018 aus. Kunkel spricht von einer „erste[n] Generation“ von Entlastungstarifverträgen, die vor allem den Charakter einer „normativen Verpflichtung“ der Arbeitgeberseite hatten. Da ver.di jedoch über „keine formellen Hebel“ verfügte, diese durchzusetzen (S. 201), hatten diese ersten Entlastungstarifverträge für die Beschäftigten im Arbeitsalltag kaum spürbare Auswirkungen. Die entsprechenden Enttäuschungen über die Abschlüsse mussten von Gewerkschaftsseite aus bearbeitet werden, wie Kunkel gesondert in Kapitel neun darstellt, in dem die betrieblich Aktiven mit ihren Erfahrungen und Einschätzungen ausführlicher zu Wort kommen als in den übrigen Kapiteln.

Eine Lösung für diese Umsetzungsprobleme fand allerdings schon kurze Zeit später Eingang in die Bewegung und wird von Kunkel in Kapitel zehn behandelt: Ebenfalls 2018 wurde am Uniklinikum Homburg der erste Entlastungstarifvertrag vereinbart, in dem ein Belastungsausgleich als Sanktionsmechanismus durchgesetzt werden

BESPROCHEN VON  
 Robin Mohan, Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter am  
 Frankfurter Institut für Sozialforschung.

konnte. Für das Arbeiten in unterbesetzten Schichten mussten nun Freischichten („Entlastungstage“) gewährt werden. Diese Regelungslogik machte in der „zweiten“ Generation der Entlastungstarifverträge Schule – allerdings, wie Kunkel festhält, ohne dass „diese Verschiebung in ver.di als Gesamtorganisation [...] strategisch diskutiert wurde“ (S. 205). Die Aufgabe, von den jeweils vorangegangenen Abschlüssen zu lernen, „oblag [...] weitgehend den lokalen ver.di-Strukturen“ (ebd.). Die jeweils erkämpften Regelungen wurden dabei von den Beteiligten unterschiedlich bewertet.

In der Beschreibung, wie genau die vereinbarten Belastungsausgleiche auf Arbeitgeberseite als Sanktionen wirken, bleiben allerdings einige Fragen offen. An diesem Punkt wären Interviews mit den Geschäftsführungen oder Pflegedirektoren interessant gewesen. Zwar dürfte ein Arbeitgeber Interesse daran haben, dass bezahlte Arbeitskräfte auch arbeiten. Wenn diese zusätzliche Entlastungstage erhalten, heißt das aber nicht automatisch, dass die Klinik sich veranlasst sieht, mehr Arbeitskräfte einzustellen (was im DRG-System Mehrkosten erzeugen würde) oder weniger „Fälle“ zu behandeln (was im DRG-System die Einnahmen verringern würde). In Letzterem, dem „Druck zur Leistungsreduktion“ (S. 216), sieht Kunkel die hauptsächliche Sanktionswirkung. Dieser Druck dürfte aber erst dann entstehen, wenn die seit 2019 gesetzlich geltenden Pflegepersonaluntergrenzen unterschritten werden – diese werden von Kunkel allerdings nicht als Faktor im Wirkungszusammenhang der Sanktionen erwähnt.

Was ausführlicher diskutiert wird, ist der Einfluss, den eine unerwartete gesetzliche Veränderung in der Krankenhausfinanzierung auf die Tarifkonflikte und die Sanktionswirkung der Entlastungstarifverträge hatte (S. 213ff.). Im Jahr 2020 wurden die Personalkosten für die „Pflege am Bett“ aus dem DRG-System in Pflegebudgets ausgegliedert, die dem Prinzip der Kostendeckung folgen. Das heißt, die Krankenhäuser können nun auf bettenführenden Stationen Pflegepersonal einstellen, ohne dass ihnen zusätzliche Kosten entstehen. Auch die Kosten für die Belastungsausgleiche wurden nun von den Krankenkassen übernommen. Damit verringerte sich in den Entlastungskämpfen die Reibungsfläche mit der Arbeitgeberseite, Kompromisse für mehr „Pflege am Bett“ konnten schneller gefunden werden. Der „Konfliktgehalt“ (S. 132) der Bewegung steigerte sich jedoch wieder mit den Auseinandersetzungen in Berlin 2021 und in NRW 2022, in denen ver.di, gedeckt von den normativen Ansprüchen der Basis, Entlastung auch für nicht-pflegerisches Personal forderte und versuchte, die in der Krankenhausfinanzierung angelegte Spaltung der Krankenhausbelegschaft zu überwinden. Die Ergebnisse für die nicht-pflegerischen Berufsgruppen fielen allerdings eher enttäuschend aus.

Während bis zu diesem Punkt vor allem die Reaktion der Entlastungsbewegung auf bundespolitische Entwicklungen im Fokus steht, widmet sich Kunkel in Kapitel elf abschließend der umgekehrten Frage, inwiefern die Tarif-

kämpfe in den Betrieben die politischen Entwicklungen auf Bundesebene rund um das Thema Personalbemessung beeinflusst haben. Er zeigt, wie ver.di im Verlauf der Bewegung zu einem ungewöhnlichen gesundheitspolitischen Akteur aufgewertet wurde, was allerdings nur temporär gelang. Dennoch konnte in dieser Zeit eine bedarfsbezogene Form der Personalbemessung, die Pflegepersonalregelung 2.0, im politischen Prozess verankert werden, die sich seit 2024 in der schrittweisen Einführung befindet. Entsprechend der Fragestellung von Kunkel wäre im Ausblick eine Einschätzung spannend gewesen, inwiefern dieser partielle Erfolg von ver.di auf bundespolitischer Ebene der Bewegung auf betrieblicher Ebene den Wind aus den Segeln nimmt.

Im Zuge der insgesamt etwas verschachtelten Darstellung der Entwicklung der Bewegung wirft Kunkel die wichtige Frage auf, inwieweit tarifvertragliche Regelungen in der Lage sind, die „betriebliche Herrschaft“ (S. 204) des Arbeitgebers im Arbeitsalltag einzuschränken. Er arbeitet die ambivalenten Auswirkungen der tariflichen Institutionalisierung derartiger Eingriffe auf die Beschäftigten heraus und bezieht dabei die Sicht der gewerkschaftlichen Basis mit ein. Die jüngst formulierte Kritik, dass der Machtressourcenansatz die Ambivalenzen institutioneller Macht nicht hinreichend berücksichtigt,<sup>1</sup> trifft auf Kunkels Studie somit nicht zu. Was sich allerdings konstatieren lässt, ist eine Zuspitzung der Studie auf das Problem der „strategischen Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaft“ (S. 14), die dazu führt, dass einige interessante Fragen allenfalls gestreift oder ganz ausgespart werden: Welche Ermächtigungserfahrungen und Lernprozesse haben die Beteiligten in den Betrieben gemacht, die über Fragen der klugen Ausgestaltung eines Tarifvertrags hinausgehen? Wie lassen sich Räume für die Reflexion der positiven und negativen Erfahrungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene etablieren? Welche Formen betrieblichen Wissens und der Machtausübung durch die Belegschaften sind für die Durchsetzung des institutionalisierten im Arbeitsalltag nötig? Dennoch handelt es sich um eine empfehlenswerte Studie für alle strategisch Interessierten, denn sie bietet nicht nur einen kenntnisreichen und „intimen“ Einblick in die Entlastungsbewegung, sondern eine konkrete Analyse von Kräfteverhältnissen, die auch für die Untersuchung von Kämpfen in anderen Sektoren Modellcharakter haben kann. ■

1 Vgl. Gallas, A. (2024): *Exiting the Factory: Strikes and Class Formation Beyond the Industrial Sector*, Band 1, Bristol.



ANN-KATHRIN HOFFMANN /  
MARVIN HOPP (HRSG.)  
ARBEITSKÄMPFE  
AN DIE HOCHSCHULEN:  
BESCHÄFTIGUNGSBEDIN-  
GUNGEN UND STRATEGIEN  
GEWERKSCHAFTLICHER  
GEGENMACHT

VSA Verlag,  
Hamburg 2025

ISBN 978-3-96488-231-8  
288 Seiten, 16,80 €

Dieses Buch steckt voller Ausrufezeichen. Ein Band über Hochschulen ist dies, der sich nicht mit akademischer Seminarprosa begnügt, sondern als Aufruf zur Tat daherkommt: „Schluss mit Frust!“, „Gegen Outsourcing und Leistungsverdichtung!“, „Aufstand der Töchter!“, „Ein überfälliger Aufbruch!“, so lauten einige der Kapitelüberschriften.

Gewerkschaften machen das seit eh und je vor, jüngst wieder zu besichtigen bei Protesten, die sich gegen Kürzungen an den hessischen Hochschulen richteten.<sup>1</sup> Ein ums andere Mal schaffen es die Gewerkschaften, zahlreiche Beschäftigte zur Teilnahme an Aktionen zu bewegen, sei es gegen Stellenstreichungen, sei es für bessere Arbeitsbedingungen und auskömmlichen Lohn. Ja, immer öfter erweisen sich die Hochschulbelegschaften geradezu als Motor der Tarifbewegungen im Öffentlichen Dienst der Länder. Es kommen keine Massen, aber es werden immer mehr.

Dass „auch an Hochschulen Arbeitskämpfe möglich sind“ (S. 12), ist einer der Befunde, die den Beiträgen des aktuellen Sammelbandes als Ausgangspunkt dienen, um ausgedehnte Erkundungen der Hochschullandschaft vorzunehmen. In der zitierten Feststellung klingt berechtigte Verwunderung an, denn lange Zeit traten die Hochschulbeschäftigten bei Arbeitskämpfen kaum in Erscheinung.

Marvin Hopp und Ann-Kathrin Hoffmann haben Autor\*innen aus der Hochschulforschung und aus der gewerkschaftsnahen Praxis gewonnen, die das Thema aus vielfältigen Blickwinkeln beleuchten. Über vielen Kapiteln stehen bekannte Namen: Der Politikwissenschaftler Frank Deppe adelt den Band mit einem Vorwort, in dem er an die Vorgeschichte des derzeitigen gewerkschaftlichen Aufbruchs an Hochschulen erinnert – schon im Januar 1970 fand an der Universität Marburg der bundesweit erste Streik des wissenschaftlichen Mittelbaus statt, der sich gegen „spätefeudale“ Verhältnisse im System der Ordinarien richtete, wie Deppe an anderer Stelle formuliert hat.<sup>2</sup> Ein weiterer Beitrag stammt vom Hochschulforscher Ulf Banscherus. Mathias Neis und Sonja Staack von ver.di sind ebenso vertreten wie Simone Claar von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und Tilman Reitz vom Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft. Das Ergebnis lässt sich, diesseits einer sozialwissenschaftlichen Rezeption, als Handreichung für den Alltag von Betriebsgruppen in wissenschaftlichen Einrichtungen lesen: An vielen Punkten werden die gewerkschaftlich Aktiven Anknüpfungspunkte erkennen, eigene Erfahrungen bestätigen sehen und Anregungen finden.

Womit wir bei den Ausrufezeichen angelangt wären. Das Buch bleibt nicht bei trockenen Feststellungen stehen, sondern steckt voller emphatisch vorgetragener Skandalisierungen sowie Aufforderungen, aktiv zu werden: Die Arbeitsbedingungen an der Hochschule sind eine Zumutung – es muss sich etwas ändern, und man kann etwas tun für Verbesserungen. Die Adressaten der gesammelten Aufsätze, so klingt das, sind keine Fachleute aus der Hoch-

schulforschung; vielmehr sollen sich die Betroffenen angesprochen fühlen, um Arbeitskämpfe in die Hochschule zu tragen.

Bloß, wie? Ehe sich das Buch den Instrumenten zuwendet, die für erfolgreiche Arbeitskämpfe erforderlich sind, fängt es mit feinkörnigen Beschreibungen der Beschäftigungsbedingungen an. Diese sind alles andere als gleichförmig: Die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen, die hierarchischen Beziehungen, die konkreten Rahmenbedingungen im betrieblichen Alltag, all das stellt sich bei Beschäftigten in Verwaltung und Technik häufig ganz anders dar als bei Wissenschaftler\*innen mit Fristverträgen und erst recht bei studentischen Hilfskräften – die Belegschaften an Hochschulen sind stark fragmentiert. Hoffmann und Hopp sprechen in ihrer Einleitung sogar von einer Spaltung des Personals, die sich allenfalls durch gemeinsame Erfahrungen überwinden lasse: „Denn nur entlang gemeinsamer Verbindungslinien und Bezugspunkte kann die kollektive Gegenmacht entstehen, die es braucht, um Hochschule[n] und den öffentlichen Dienst von unten grundlegend zu verändern“ (S. 13).

In Arbeitskämpfen stehen die Gewerkschaften vor dem Problem, dass sie die verschiedenen Motive der Betroffenen zusammenbringen müssen. Es gibt ja einen Grund, warum dieses Buch die einzelnen Gruppen getrennt behandelt: Die Interessen gehen weit auseinander. Studiert man die Beschreibungen der Arbeitsbedingungen, bestätigt sich, dass die eigenen tagtäglichen Erfahrungen im Betrieb keine Einzelfälle sind, sondern überall vorkommen, wo Hochschule draufsteht. Mehr als 80 % der Wissenschaftler\*innen sind befristet beschäftigt, nicht selten bis weit in ihr fünftes Lebensjahrzehnt hinein; gleichzeitig wird erwartet, dass sie einen Großteil ihrer wissenschaftlichen Arbeit in der Freizeit erledigen, ihre Wochen- und Jahresarbeitszeit ist weitgehend entgrenzt. Für studentische Hilfskräfte gibt es nur in den seltensten Fällen überhaupt einen Tarifvertrag, in den meisten Bundesländern gelten sie als Sachmittel. Die Beschäftigten in Technik und Verwaltung schließlich vermissen Wertschätzung, sie fühlen sich nicht gemeint, wenn von Hochschule die Rede ist; oft genug sind sie von Outsourcing und überbordender Arbeitslast bedroht.

1 Siehe Spiess, A. / Hofmann, S. / dpa / lne (2025): Demos an mehreren hessischen Unis gegen Kürzungen, Hessenschau v. 8. 7. 2025, <https://www.hessenschau.de/gesellschaft/hochschulpakt-demos-an-mehreren-hessischen-unis-gegen-kuerzungen-v2,demo-hochschulen-100.html> (letzter Zugriff: 8. 11. 2025)

2 Scholten, J. (2020): Mehr Krach, als uns zustand. Philipps-Universität Marburg und Marburger Universitätsbund e.V.: Marburger Unijournal Nr. 61, S. 26f., [https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/presse/publikationen/uni-journal/journal/uj61\\_web\\_lowres\\_-1.pdf](https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/presse/publikationen/uni-journal/journal/uj61_web_lowres_-1.pdf) (letzter Zugriff: 29. 10. 2025)

BESPROCHEN VON  
Johannes Scholten, freigestelltes Personalratsmitglied an der Philipps-Universität Marburg.

Marvin Hopp und Nicole Mayer-Ahuja legen in einem Überblicksartikel nahe, die gemeinsame Erfahrung der prekären Arbeitsverhältnisse biete einen Anknüpfungspunkt für gemeinsame Kämpfe: „Eine Politik, die kollektive Kritik fördert, muss darauf setzen, das Gemeinsame in diesen Erfahrungen erkennbar zu machen“ (S. 37). Das Kapitel entfaltet historisch, wie Tarifflicht, Befristung, Outsourcing, Mehrarbeit an den Hochschulen zur Normalität werden konnten, kurz: wie der Neoliberalismus seit Mitte der 1980er Jahre zu einer Verschlechterung der Arbeitsverhältnisse geführt hat, aber auch zur Entsolidarisierung.

Einzelbeiträge über die drei Beschäftigtengruppen liefern hierzu die Details, oftmals aufgrund selbst erhobener Daten. Wer das Buch aufmerksam liest, dem geraten die Ausrufezeichen der Kapitelüberschriften in Bewegung, sie krümmen sich gewissermaßen zu Fragezeichen: Warum lassen sich die Kolleg\*innen das gefallen? Warum erdulden sie diese Arbeitsverhältnisse? Wie werden sie von Gewerkschaften erreicht? Was lässt sich gegen die herrschenden Missstände ausrichten?

Was im ersten Teil des Bandes über die Beschäftigungsbedingungen zusammengetragen wird, läuft zwangsläufig darauf hinaus, nach Ansatzpunkten für Arbeitskämpfe zu fahnden, wie es im zweiten Teil geschieht: Überblicksartikel entfalten kenntnisreich in großen Linien, welche Rollen die drei genannten Gruppen bei Streiks und politischen Aktionen spielen. Als Durchbruch präsentiert der Band die Tarifrunde 2023 mit dem bundesweiten Hochschulaktions- und Streiktag, der in zahlreichen Erfahrungsberichten beleuchtet wird: Hier finden sich Schilderungen von Aktionen, von politischen Kampagnen und vom Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen an Hochschulen, geschrieben von den Beteiligten selbst, also von prekär beschäftigten Wissenschaftler\*innen, von Hilfskräften, von Gewerkschafter\*innen in Technik und Verwaltung.

Aktive Mittagspausen, Betriebsrundgänge, lokale Kundgebungen und standortübergreifende Vernetzung – manche Aktionsideen kehren in den Berichten immer wieder, und demgemäß werden Betriebsgruppen mit langjähriger Erfahrung in dieser Leistungsschau der gewerkschaftlichen Mobilisierung nur Weniges finden, das sie nicht schon selbst ausprobiert haben, mal mit mehr, mal mit weniger Erfolg. Die strikte Orientierung an den gruppenspezifischen Bedingungen und Möglichkeiten, die im ganzen Band durchgehalten wird, hat den Vorteil, dass die Probleme und Bedürfnisse jeder Gruppe zur Geltung kommen: Man sollte schon wissen, was den Leuten das Leben schwer macht, wenn man sie dafür gewinnen will, sich für die gemeinsamen Interessen einzusetzen. Das Konzept spiegelt aber auch das Grundproblem von Arbeitskämpfen an den Hochschulen wider, nämlich die Spaltung der Belegschaften, von der Hoffmann und Hopp schreiben. Eine einheitliche Linie lässt sich daraus schwer ableiten.

Wie bekommt man gemeinsame Kämpfe der verschiedenen Beschäftigtengruppen hin, die doch ganz unterschiedliche Probleme umtreiben? Aus den in dem Sammelband zusammengetragenen Erfahrungen leiten Hoffmann und Hopp etliche Vorschläge für weitere Arbeitskämpfe ab. So gelte es, gewerkschaftliche Leuchttürme an Hochschulen sichtbar zu machen und standortübergreifend zu vernetzen. Das sollte umso leichter fallen, als in der Wissenschaft die Mobilität der Beschäftigten schon seit eh und je hoch ist. Sie wechseln von Hochschule zu Hochschule, tauschen sich aus und schaffen gemeinsame Erfahrungsräume. Es braucht gewerkschaftliche Strukturen, an denen sie andocken können.

Das Buch fällt in eine Zeit, in der die Gewerkschaften immer stärker gefordert sind, sich politisch zu positionieren, jenseits von reiner Tarif- und Personalratsarbeit: Kaum liegen bundesweite Großdemonstrationen gegen rechte Menschenfeindlichkeit hinter uns, da sieht sich der öffentliche Dienst einer Kürzungspolitik gegenüber – etwa in Berlin und Hessen –, die das Funktionieren des Gemeinwesens bedroht. Hoffmann und Hopp plädieren daher zu Recht für eine Politisierung der Gewerkschaftsarbeit. Dies bietet die Chance, in den höchst heterogenen und gut qualifizierten Belegschaften an Hochschulen Beschäftigte als Verbündete zu gewinnen, die durch klassische Tarifthemen kaum ansprechbar sind.

Die nächste Tarifrunde der Länder steht unmittelbar bevor. Wer künftig Arbeitskämpfe an Hochschulen führt, kann dank dieses Sammelbandes auf einen soliden Erfahrungsschatz zurückgreifen, der Konflikte und Niederlagen ebenso wenig ausspart wie die Mühen der Ebene und die oftmals sehr individuellen Befindlichkeiten, ohne die kein politisches Handeln zu denken ist. Und ja, oftmals bereiten Arbeitskämpfe sogar Spaß. Ausrufezeichen! ■