ver.di

Bildung, Wissenschaft und Forschung

report biwifo

Dumpinglöhne in der Weiterbildung

Wer gut lehren will, muss kämpfen lernen

03/2009

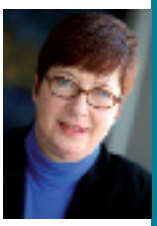
Unheilige Allianz der Verhinderer

Es ist eine Hängepartie: Seit zwei Jahren gibt es einen Tarifvertrag für die Träger der beruflichen Weiterbildung. Seit fast einem Jahr ist die Branche in das Arbeitnehmerentsendegesetz aufgenommen – und noch immer steht die Allgemeinverbindlichkeit des Branchentarifvertrags aus. So vergilbt das unterschriebene Papier in irgendeiner Schublade oder irgendeinem Aktendeckel, weil der Vertrag von einigen Arbeitgebern und ihren Verbänden nicht gewollt ist. Auch kirchliche Träger ziehen den Verhinderungskarren mit. Sie sehen „geheiligte Grundsätze" des Kirchenrechts in Gefahr, wenn kirchliche Träger dazu verdammt wären, ihren Beschäftigten einen tariflichen Mindestlohn zu zahlen, sobald sie in Weiterbildungsmaßnahmen für Erwerbslose tätig sind. „Pfui Deibel", möchte man sagen; doch das verbietet schon die Höflichkeit. Aber seltsam ist sie schon, diese Allianz aus Vertretern arbeitgebernaher Bildungsträger (Stiftungen der Wirtschaft) und kirchlichen Einrichtungen.

Akzeptable Löhne und faire Wettbewerbsbedingungen sind Voraussetzungen einer qualitätsvollen Weiterbildung. Diese wollen alle, knicken dann aber ein und schaffen die gesetzlichen Grundlagen nicht.

Wir meinen: In diesem Falle gilt die Spruch-Weisheit vom „A-und-B-Sagen". Die Branche ist ins Entsendegesetz aufgenommen. Ein Tarifvertrag liegt vor. Nun fehlt noch die Rechtsverordnung, die diesen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt.

Also: Frisch über den Schatten springen und Dumping-Konkurrenz unterbinden, liebe Bundesregierung! ●



Petra Gerstenkorn
Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes und Leiterin des Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung

Inhalt

Schwerpunkt: Dumpinglöhne in der Weiterbildung

Der lange Weg zum Mindestlohn 3

Die Lohnschere 3

Erst eintreten, dann wird ver.di aktiv 4

Sollen Gewerkschaften erst ab einem bestimmten Organisationsgrad Tarifverhandlungen führen? 5

Lösungen suchen – nicht Schuldige 6

„Selbstausbeutung und Selbstüberlistung" Interview mit Gerhard Reutter 7

Die neue Bundesregierung 8

Studierende streiken wieder 9

Was tun Hochschulräte? 10

König oder Kumpel 10

Ingenieure mit Weitblick 11

Studieren ohne Abitur 12

Das gute Bespiel: PraktikantInnenstreik 13

Service 14

Blick von außen und nach innen: Flashmob 15

Zu guter Letzt 16

Impressum

Der ver.di Report **biwifo Nr. 03/2009** · Dezember 2009
Herausgeber: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung
Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 Berlin
V.i.S.d.P.: Petra Gerstenkorn
Redaktion: Ulrich Kreutzberg, Holger Menze, Julia Müller, Hannelore Reiner
Verantwortliche Redakteurin: Annette Jensen
Internet: www.verdi.de
Layout: einsatz, Wolfgang Wohlers
Druck: apm AG Darmstadt, Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt
Titelbild: ddp images GmbH
W-1728-35-1209

Die Artikel stellen die Meinungsvielfalt unseres Fachbereiches dar und spiegeln nicht in jedem Fall die Meinung des Bundesfachbereichsvorstandes wider.

Service

Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung
Internet: **www.biwifo.verdi.de**
Ansprechpartner biwifo-Report:
holger.menze@verdi.de
Tel.: 0171/9 32 04 04 · Fax: 030/69 56-35 00

Fotos v.o.n.u.: Jürgen Seidel, Werner Bachmeier (2), Stefan Boness/IPON

Der lange Weg zum Mindestlohn

Wichtige Schritte für einen Mindestlohn in der Weiterbildung sind schon getan – einer steht noch aus. Vor knapp einem Jahr hat der Bundestag die Aufnahme der Branche ins Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) beschlossen. Das ermöglicht tarifvertragliche Mindestlöhne verbindlich zu machen – und zwar für sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einer Branche. Voraussetzung ist ein gemeinsamer Antrag von Arbeitgebern und Gewerkschaften. Auch der liegt längst vor. Was jetzt noch aussteht, ist die Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch die Bundesregierung. Erst wenn die neue Arbeitsministerin von der Leyen den Mindestlohn per Verordnung für branchenweit gültig erklärt hat, wird die Lohnspirale nach unten gestoppt.

VON RENATE SINGVOGEL

Mit massiver Lobbyarbeit und unseriösen Stellungnahmen haben die politischen Gegner das Verfahren bisher verzögert. Dabei handelt es sich vor allem um Vertreter von Unternehmen, die ihren Beschäftigten Dumpinglöhne zumuten. So setzen sie beispielsweise die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, also der fest Angestellten, mit der Zahl der MitarbeiterInnen in der Branche gleich – wohl wissend, dass der größte Teil der Menschen auf Honorarbasis arbeitet. Ver.di hält mit Aufklärung dagegen und setzt sich intensiv dafür ein, dass die neue CDU-Arbeitsministerin das Thema nicht auf die lange Bank schiebt. Schließlich sind Einkommensunterschiede von über 1.000 Euro im Monat für vergleichbare Tätigkeiten im öffentlichen Dienst inzwischen die Regel.

In der Weiterbildungsbranche gibt es viele Verbände

Wie konnte es überhaupt dazu kommen? Die Gründe sind vielfältig. Zunächst unterliegt die Weiterbildung unterschiedlichen Rechtskreisen – je nachdem, ob sie an Volkshochschulen und Bildungsstätten stattfindet oder im Auftrag von Betrieben oder der Bundesagentur für Arbeit (BA). Hinzu kommt eine Vielfalt an Fördertöpfen. Entsprechend diesem Flickenteppich hat sich die Trägerstruktur mit einer Vielzahl von Verbänden entwickelt. Erst in den letzten Jahren ist das allerdings zu einem gravierenden Problem geworden.

Die allgemeine und politische Weiterbildung als ältester Bereich wurde traditionell von kommunalen Volkshochschulen betrieben oder war über Ländergesetze an den öffentlichen Dienst gekoppelt. Tariflich galt der BAT, auch wenn die Träger nicht unmittelbar öffentliche Arbeitgeber waren. Auch die in den 1980er-Jahren immer wichtigere betriebliche und berufliche Weiterbildung orientierte sich „stillschweigend" an der Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst.

Die Erosion begann, als die BA unter dem Terminus „Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit" alle Förderungen an die Chance einer direkten Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt koppelte und zum Vergabeverfahren überging: Der Träger mit dem niedrigsten Preis kam zum Zug, auch wenn er in dem Bereich vorher nicht tätig gewesen war.

Weil bei Qualifizierungsmaßnahmen etwa 2/3 der Kosten auf das pädagogische Personal entfallen, konnten die Träger die Preise nur senken, wenn sie die Löhne drückten. Neue Unternehmen stiegen reihenweise in den Markt ein und gewannen mit Dumpinglöhnen Aufträge. Für Unternehmen mit Haustarifverträgen wurde es immer enger. Schätzungen gehen davon aus, dass ca. 30.000 bis 40.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze verloren gegangen sind. Damit tarifgebundene Unternehmen konkurrenzfähig bleiben konnten, wurden Notlagentarifverträge abgeschlossen und die Entgelttabellen für Neueinstellungen gesenkt. Mit jeder neuen Vergabewelle rutschte das Lohngefüge weiter nach unten. Unter diesen Umständen war der Bundesverband der Träger beruflicher Bildung bereit, einen Branchentarifvertrag abzuschließen. Zwar sind die dort vereinbarten 2.076 Euro für pädagogisches Personal weit entfernt vom alten BAT-Niveau. Dennoch wird er die Einkommenssituation der Beschäftigten auf Dauer positiv beeinflussen. Ein hoffentlich bald für allgemeinverbindlich erklärter Mindestlohn im Bereich der SGB-II und -III-geförderten Weiterbildung stellt eine wichtige Haltelinie nach unten dar. ●

NACKTE ZAHLEN

Die Lohnschere in der Weiterbildung

Die Lohnschere zwischen den Beschäftigten im öffentlichen Dienst und in der Weiterbildung hat sich in den letzten Jahren erheblich geöffnet. Nach dem aktuellen Tarifvertrag der Länder erhält zum Beispiel ein Sozialpädagoge in Lohngruppe 9 in Westdeutschland im ersten Anstellungsjahr 2.230 Euro, im zweiten Jahr kann er mit 2.472 Euro rechnen. Ein Beschäftigter mit Universitätsabschluss kommt in der Lohngruppe 13 im ersten Jahr auf 3.028 Euro, im zweiten auf 3.363 Euro.

In der Weiterbildung sind dagegen Monatsgehälter zwischen 1.600 oder 1.900 Euro für Beschäftigte mit vergleichbaren Qualifikationen und Tätigkeiten keine Seltenheit mehr. Weil hier häufig keine Tarifverträge vorliegen, entfällt eine stufenweise Anhebung der Löhne, wie sie im öffentlichen Dienst üblich ist. Die Lohnlücke summiert sich inzwischen auf etwa 700 bis 1.500 Euro.

Auch der neue Branchentarifvertrag Weiterbildung wird diese Lücke nur zum Teil schließen können. Er sieht im Westen ein Monatsgehalt von 2.076 Euro für pädagogisches Personal vor.

Die BA hat aber nicht nur die Kurskosten und damit indirekt die Löhne gesenkt. In den Jahren 2003 bis 2005 fuhr sie auch das Fördervolumen im Bereich der beruflichen Weiterbildung um zwei Drittel zurück. Nahmen bis 2002 durchschnittlich mehr als 300.000 Menschen an Maßnahmen teil, so waren es 2006 weniger als 120.000. Der Rückgang betraf insbesondere langfristige berufliche Qualifizierungsmaßnahmen wie Umschulungen. ●

Renate Singvogel

Erst eintreten, dann wird verhandelt

Die Aufforderung kam pünktlich vor dem 31. August. An dem Tag lief der Notlagentarifvertrag der VHS Bildungswerke Sachsen-Anhalt, Thüringen und Berlin Brandenburg aus. Die Arbeitgeber legten ihre Vorstellungen auf den Tisch: Das Gehaltsniveau sollte erneut um neun Prozent gesenkt und zugleich die Wochenarbeitszeit erhöht werden.

Tatsächlich ist die wirtschaftliche Situation des Unternehmens aufgrund des Dumpingwettbewerbs in der Branche alles andere als gut. Aber zugleich verzichten die Beschäftigten bereits seit neun Jahren. Deshalb war für ver.di klar: Eine weitere Einkommensabsenkung kommt nicht in Frage.

VON ANNE VOSS

Unser Ziel war ein neuer Haustarifvertag, der eine Perspektive in der Einkommensentwicklung eröffnet. Wir redeten mit den Beschäftigten. Nur zehn Prozent von ihnen hatte einen ver.di-Mitgliedsausweis. Uns war klar, dass das bei weitem nicht reichen würde, um der Arbeitgeberforderung selbstbewusst entgegenzutreten. Schließlich können wir nur fordern, was wir auch bereit und in der Lage sind durchzusetzen.

Ein Organisationsgrad von mindestens 30 Prozent ist die Voraussetzung, um Verhandlungen aufzunehmen – so lautete der Beschluss unseres Landesbezirksvorstandes. Aber auch wir waren überzeugt: Ohne einen solchen ernstzunehmenden Rückhalt in der Belegschaft und ohne ein klares Mandat für die Verhandlungen wären wir nur Bittsteller. Dann bliebe als einzige Chance, uns in den Verhandlungen aufzuplustern, um dann am Ende womöglich klein beigeben zu müssen.

Also gaben wir die Losung aus: Werdet ver.di-Mitglieder, damit wir in eurem Auftrag und in eurem Interesse aktiv werden können. Unsere Marschroute löste heftige Konflikte aus. Was haben wir uns von den Beschäftigten nicht alles anhören müssen: Erpressung sei dies und zudem unsolidarisch. Es sei ja bisher immer anders gewesen – und nun kämen wir plötzlich und würden drohen. Manche Beschäftigte warfen uns vor, wir würden sie verraten. Andere glaubten, unser Ziel sei fernab jeder Realität. Viele berichteten von alten Erfahrungen mit der Gewerkschaft und fügten an, man sei ja nicht ohne Grund irgendwann ausgetreten. Schließlich hätten wir seit Jahren immer wieder tarifvertragliche Gehaltsabsenkungen vereinbart, ohne dass die Betroffenen wirklich beteiligt worden wären. Dass wir damit auch Beschäftigung gesichert haben, geriet dabei immer wieder aus dem Blick.

„Bis wann brauchen Sie die Mitglieder und wie schnell bin ich wieder draußen, wenn ich gleich nach Verhandlungsaufnahme meine Mitgliedschaft kündige?“ fragte einer. Und einige verstiegen sich gar zu der Argumentation: „Ihr als Gewerkschaft wollt doch eine Solidargemeinschaft sein – jetzt könnt ihr euch ja mal den Nichtmitgliedern gegenüber solidarisch zeigen und für sie die Verantwortung für einen Tarifabschluss übernehmen“.

Foto: Jürgen Seidel

„Dran sein“ heißt zweierlei: Sich selbst beteiligen und einen berechtigten Anspruch anmelden

Immer die Ruhe bewahren, habe ich mir gesagt. Unsere Mitglieder brauchten schließlich nicht unbedingt einen neuen Abschluss. Für sie würde der „alte“ Entgelttarifvertrag wieder aufleben, sollte kein neuer zustande kommen. Aber auch sie wollten einen neuen Tarifvertrag – und zwar einen, der für alle gilt. Die Arbeitgeber drohten nämlich bereits mit einzelvertraglichen Lösungen, und viele waren nicht sicher, ob sie den Druck aushalten könnten und ihre Ansprüche notfalls einklagen würden.

Wir hatten schließlich Erfolg: Innerhalb von drei Monaten ist es uns gelungen, den Organisationsgrad mehr als zu verdoppeln. Und seit ein paar Wochen liegt nun auch der neu ausgehandelte Tarifvertrag vor. Er enthält Tarifsteigerungen für die kommenden Jahre und eine Vorteilsregelung für Gewerkschaftsmitglieder.

Unsere Strategie hat funktioniert. Und im VHS Bildungswerk ist etwas in Bewegung gekommen. Vielen ist klar geworden: Tarifvertragliche Regelungen folgen keinem Automatismus. Es sind unsere Mitglieder, die dafür streiten. Je mehr es sind, desto selbstbewusster können wir verhandeln und umso durchsetzungsfähiger sind wir. Der Erfolg hat uns Recht gegeben. ●

Soll ver.di erst ab einem bestimmten Organisationsgrad Tarifverhandlungen führen?

Ja

Die gesamte Tariflandschaft unterliegt einem starken Wandel. Die beiden Trends lauten: Differenzierung und Dezentralisierung. Zwar ist das Modell des einheitlichen Flächentarifvertrages, der die Arbeits- und Einkommensbedingungen für eine gesamte Branche regelt, nach wie vor prägend. Doch die weißen Flecken werden immer größer.

Knüpft man die Tarifverhandlungen in einem Betrieb an den dortigen Organisationsgrad, ist das eine Möglichkeit, eine demokratische Legitimation für die Verhandlungen zu erhalten. Gelingt es, eine zuvor festgelegte Quote an Mitgliedern zu erreichen, können wir als Gewerkschaft mit Recht behaupten, für die Verhandlungen einen Auftrag der Belegschaft zu haben.

Hinzu kommt, dass wir nur dann Verhandlungen auf Augenhöhe führen können, wenn wir die Unterstützung einer erheblichen Anzahl von Beschäftigten haben. „Wie viel Tarifvertrag" durchgesetzt oder verteidigt werden kann, hängt wesentlich vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad und dem Handlungswillen der Mitglieder im Betrieb ab. Dafür zentral ist auch, wie stark sich die Beschäftigten an den gewerkschaftlichen Willensbildungsprozessen beteiligen.

Jeder Arbeitskampf kostet Geld. Nicht nur Flugblätter und Aktionen müssen finanziert werden, sondern auch die Zeit für Gespräche, Verhandlungen und Versammlungen. Das geht nur über die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft.

Und noch ein Vorteil steckt in der „bedingungsgebundenen" Tarifarbeit. Wir können sie gut mit dem Ziel verknüpfen, die gewerkschaftliche Basis vor Ort zu verbreitern. Stichworte dabei sind eine Stärkung der Vertrauensleute sowie betriebsbezogene Bildungsarbeit.

Der deutsche Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler Walter Müller-Jentsch stellte in seinem Buch „Soziologie der industriellen Beziehungen" aus dem Jahr 1997 fest: „Gewerkschaftliche Macht ist Organisationsmacht, die auf Mitgliederzahlen und Mobilisierungspotenzialen beruht." Wie Recht er doch hat. ●

Hans-Jürgen Sattler

Aber auch...

Ohne Zweifel: Neue Zeiten erfordern neue Wege. Und das Konzept der ‚bedingungsgebundenen Gewerkschaftsarbeit' hat sich zum Beispiel bei den Tarifverhandlungen für Großkliniken bereits als erfolgreich erwiesen. Doch gerade weil die bisherigen Erfolge beeindruckend sind, sind (Teil-) Korrekturen und Weiterentwicklungen wichtig und zugleich spannend.

Da gibt es zum einen das Problem des Verhältnisses von Tarif- und Betreuungsarbeit. Das, was den Alltag vieler Aktiver und Hauptamtlicher bestimmt, kommt in diesem Konzept – zumindest explizit – nicht vor. Tarifpolitische Erfolge sind unstrittig Schlüssel und zentrale Achse gewerkschaftlicher Politik. Aber nach jedem Erfolg kommt eine Phase geringerer Aktivität. Es ist wichtig, dass ver.di auch in diesen Zeiten am Ball bleibt, sich um die Umsetzung der Verträge und die Gestaltung der Rahmenbedingungen kümmert.

Zum zweiten wurde das neue Konzept von Tarifarbeit bislang nur in größeren Betrieben erfolgreich angewandt. Viele Beschäftigte aber arbeiten in Kleinunternehmen. Hier muss die Orientierung auf einen Branchentarifvertrag liegen – gerade auch, um zu verhindern, dass einzelne Arbeitgeber tarifliche Mindestregelungen unterlaufen. Aber wie kommen wir zu einer Regelung für Branchen, wenn sich der Weg von Betrieb zu Betrieb als kaum gangbar erweist?

Das Konzept der bedingungsgebundenen Tarifarbeit zielt – zumindest primär – auf Haustarifverträge ab. Die können tatsächlich spezifischer auf den einzelnen Betrieb zugeschnitten sein. Darin liegt die Chance einer stärkeren Identifikation und Motivation der davon betroffenen Beschäftigten. Aber wollen wir deshalb künftig auf Branchentarifverträge verzichten? Oder sind Haustarifverträge ein Etappenziel auf dem Weg zu branchenweiten Regelungen?

Und schließlich: Wie gehen wir mit dem Problem um, wenn Belegschaften die Marktmechanismen verinnerlicht haben und Billiganbieter, Dumpingangebote, öffentliche Ausschreibungsverfahren, konzerninterne Vergleiche und Rankings rechtfertigen? Verzichten wir auf gewerkschaftliche Arbeit – oder zumindest Präsens – in diesen Betrieben?

All diese Fragen gilt es weiter zu diskutieren. ●

Roland Kohsiek

Lösungen – nicht Schuldige suchen

Dass sich die Arbeit in der Weiterbildung immer stärker verdichtet, ist fast schon ein Allgemeinplatz. Doch was dagegen tun? Mit einer – zugegebenermaßen nicht ganz unaufwändigen – Belastungsanalyse können Arbeitnehmer- und -geberInnen gegensteuern. Oft fördert der Prozess überraschende Aspekte zu Tage und ersetzt das pauschale „alles zu viel" einer differenzierteren Sicht.

VON NICHOLAS HÜBNER

Den Vorbehalten, die viele Geschäftsführungen äußern, lässt sich am besten durch eine Haltung begegnen, die nach Lösungen und nicht nach Schuldigen sucht. Vermieden werden muss, dass die Belastungsanalyse sich in einer „Kultur des Jammerns" oder im Aufstellen von Forderungen erschöpft. Dann kommt es schnell zu gegenseitigen Anklagen. „Der Arbeitgeber hat ja eh kein Interesse an einer Verbesserung der Lage," sagen die Beschäftigten. „Die Mitarbeiter wollen nur die Verantwortung abschieben oder sind der Aufgabe nicht gewachsen," hält die Geschäftsführung dagegen. Bei guter Vorbereitung und vertrauensvoller Zusammenarbeit können dagegen beide Seiten profitieren. Denn zahlreiche Studien belegen, dass nach einer erfolgreichen betrieblichen Gesundheitsförderung die Krankenstände dauerhaft sinken, die Personalfluktuation abnimmt und sowohl Arbeitszufriedenheit als auch Identifikation mit der Einrichtung wachsen. Die damit verbundenen niedrigeren Kosten und die höhere Produktivität sind Argumente, denen sich kaum eine Geschäftsführung verschließen dürfte.

Zunächst gilt es, im Rahmen eines Workshops gezielt Belastungen in verschiedenen Bereichen zu identifizieren. Aus dem „es sind einfach viel zu viele Kurse" oder „der Verwaltungsaufwand erstickt alles" kann sich ein weitaus differenzierteres Bild ergeben.

Die PädagogInnen, die ElektromechanikerInnen ausbilden, sind möglicherweise ganz anderen Belastungen ausgesetzt als ihre KollegInnen im IT-Bereich, weil sich ihre Klientel unterscheidet. Und die SachbearbeiterInnen sind vielleicht nicht nur durch einen Berg an Arbeit, sondern vor allem durch die Monotonie belastet, die mit der Erstellung von immer gleichen Teilnehmerbescheinigungen und Anwesenheitslisten einhergeht. Vielleicht bedeutet für sie die zunehmende Verantwortung für die Akquise von Projektmitteln eine Bereicherung ihrer Arbeit – vielleicht ist sie aber auch eine Quelle von Stress. Für die pädagogischen MitarbeiterInnen kann sich die Situation ganz anders darstellen. Möglicherweise erleben sie angesichts zunehmender Teilnehmerzahlen einen wachsenden Widerspruch zwischen den eigenen Ansprüchen und den tatsächlichen Ergebnissen.

Um ein differenziertes Bild zu erhalten, bietet sich der Einsatz von Analysetools an. Zwar gibt es noch keinen speziellen Instrumentenkasten für die Weiterbildung. Doch man kann Verfahren nutzen, die für Dienstleistungs- und Bürobereiche konzipiert wurden.

Und dann geht es darum, Konsequenzen zu ziehen. Vielleicht dokumentieren PädagogInnen und SachbearbeiterInnen Vorgänge parallel und durch eine bessere Aufteilung lässt sich viel Mühe sparen. Vielleicht verbessert sich durch einen betriebsinternen Newsletter oder den Tagesordnungspunkt „neueste interne Entwicklungen" bei jeder Teamsitzung der Informationsfluss. Auch neue Schreibtischstühle, besser aufgestellte Bildschirme oder Ergonomieschulungen können manchmal Probleme lösen – und dafür gibt es oft sogar Zuschüsse von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA). Gelegentlich hilft auch ein Umbau oder hausinterner Umzug, um ungestörtes Arbeiten ebenso zu ermöglichen wie konzentrierte Teambesprechungen. Sogar aufgestellte Trennwände wirken hier manchmal schon hilfreich. Oder macht es Sinn, die Arbeitszeiten anders zu gestalten? Hat eine Gruppe konkreten Fortbildungsbedarf?

Wo sich ArbeitgeberInnen bei der Abwehr von Gefährdungen hartleibig zeigen, haben Betriebsräte aber auch eine ganze Fülle von Instrumenten zur Verfügung, die durch Gesetze abgesichert sind und sich notfalls sogar gerichtlich durchsetzen lassen. ●

Eine umfassende Übersicht mit konkreten Instrumenten findet sich auf den Internetseiten **www.baua.de** bzw. **www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html?__nnn=true**
Unter Mitwirkung des österreichischen Gewerkschaftsbunds wurde der IMPULS-Test entwickelt. **www.impulstest.at.** Für Betriebsräte insbesondere in industriellen Unternehmen gibt es das START-Verfahren **www.buero-fuer-arbeitsschutz.de**.

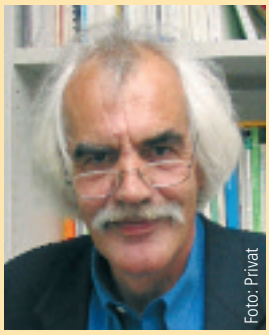


Foto: Privat

„Selbstausbeutung und Selbstüberlistung“

Gerhard Reutter ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung in Bonn

***biwifo*:** Sie forschen zu Weiterbildung in Deutschland. Was kennzeichnet aus Ihrer Sicht die Lage der dort Beschäftigten am meisten?

Gerhard Reutter: *Immer mehr Kursleiter sind Honorarkräfte. Ihr Status vereinigt die Nachteile von Arbeitnehmern und Unternehmern. Stichworte sind Selbstkontrolle, -rationalisierung und -ökonomisierung. Wir haben qualitative Interviews geführt. Die Bereitschaft zur Selbstausbeutung hat immens zugenommen. Und dann lässt sich noch ein kurioses Phänomen beobachten: Die Selbstüberlistung. Alle Kursleiter beschreiben eine extreme Arbeitsverdichtung, erklären das aber als Übergangsproblem – auch wenn es keine Indizien dafür gibt, dass sich die Situation demnächst entspannt. Offenbar ist die Wahrnehmung unerträglich, dass sich nichts ändern wird.*

Bezieht sich das vorwiegend auf BA-finanzierte Kurse oder die Weiterbildung insgesamt?

Das lässt sich zwar fast durchgehend feststellen, aber fatalerweise am meisten in den Kursen, die von der öffentlichen Hand finanziert werden. Nicht irgendwelche bösen Kapitalisten stehen hier in vorderster Front, sondern öffentliche Auftraggeber.

Die Anforderungen steigen, die Honorare sinken. Wird man auf Dauer gute Leute finden, die dazu bereit sind?

Nein. Solche Kursleiter können weder an Familiengründung denken noch andere langfristige Perspektiven entwickeln, weil sie sich ja dauernd von Maßnahme zu Maßnahme hangeln müssen und keinerlei Sicherheit haben. Viele Hochkompetente haben durchaus die Möglichkeit, anderswo unterzukommen. Deshalb sehe ich das Risiko, dass ausgerechnet die Bereiche, wo die Qualität am wichtigsten ist, zu einer Domäne der Einsteiger werden.

Wie weit klafft das Honorarspektrum in der Weiterbildung denn auseinander?

Bei firmenfinanzierten Maßnahmen gibt es ein breites Spektrum – je nach Zielgruppe. Im Managementbereich können Sie auch schon mal 1600 Euro als Tagessatz verlangen. In der Volkshochschulen im Westen gibt es 25 bis 33 Euro pro Unterrichtsstunde – in den Ost-VHS liegen die Sätze zwischen 12 und 20 Euro. In den BA-Maßnahmen geht es oft noch viel weiter runter und kann im Extremfall sogar unter 7,50 Euro liegen.

Warum wechseln dann nicht viele in die besser bezahlten Bereiche – oder gibt es eine Stigmatisierung, wenn man längere Zeit Arbeitslose unterrichtet hat?

Im Prinzip ist ein Wechsel möglich, die Anforderungen unterscheiden sich nicht prinzipiell. Aber es gibt hier ein anderes irritierendes Phänomen: Wer zu lange mit Verlierern arbeitet, empfindet sich selbst irgendwann als Verlierer. So habe ich beobachtet, dass ausgerechnet Ausbilder von benachteiligten Jugendlichen, an die ja die höchsten Anforderungen bezüglich pädagogischer Kompetenz gestellt werden, die Ausbilder in Betrieben höher bewerten als sich selbst. Hier gibt es eine Selbststigmatisierung.

Glauben Sie unter diesen Voraussetzungen, dass die BA-Weiterbildung zukunftsfähig ist?

Nein. Denn hinzu kommt, dass die BA zum Teil Anforderungen stellt, die inkompatibel sind. Die Kursleiter sollen teilnehmerorientiert arbeiten, und zugleich haben sie eine Selektionsfunktion für die Agentur, indem sie zum Beispiel Profiling machen – also Arbeitslose als marktnah oder -fern einsortieren. Das steht in direktem Widerspruch zu ihrem pädagogischen Anspruch.

Bitte geben Sie eine Prognose: Wie sieht die Zukunft der Weiterbildung in Deutschland aus?

Ich weiß nicht, ob die neue Regierung die Diskrepanz zwischen den Sonntagsreden, in denen die Bedeutung des lebenslangen Lernens immer betont wird, und der realen Situation verkleinert. Ich bin da skeptisch. Ich glaube, die Lösung kann nur darin liegen, dass die kollektive Interessenvertretung der Honorarkräfte gestärkt wird. Ich beobachte aber mit Erschrecken bei den jüngeren Kursleitern, dass sie ihre Überlastung nicht auf die Strukturen zurückführen, sondern auf eigenes Unvermögen. Für viele ist die „Fürsorgepflicht des Arbeitgebers“ ein Fremdwort.

Was kann man daran ändern?

Nach den Erfahrungen im PC-Bereich, wo der Organisationsgrad ja nach den Krisenerlebnissen auch zugenommen hat, bin ich nicht ganz pessimistisch. Die Gewerkschaften müssen hier mehr tun. Sie haben sich oft zu sehr auf die konzentriert, die fest drin sind – während die Honorarkräfte oft eine Randexistenz führen. ●

Interview: Annette Jensen

KOSTENLOSE BILDUNG

WZB-Bildungsforschung im Internet

Der zehnte „WZBrief Bildung" ist erschienen. Die mehrmals im Jahr veröffentlichte Publikation erhebt den Anspruch, aktuell, kompakt und verständlich über jeweils ein Thema aus der Bildungsforschung zu informieren. Im neuesten Heft plädieren die AutorInnen dafür, die Aufgabenverteilung zwischen Universitäten und Fachhochschulen neu zu justieren. Auch Ausbildung und Arbeitsmarkt sind Forschungsschwerpunkte des WZB.

Kostenlos herunterzuladen unter **www.wzb.eu/wzbriefbildung**

Hamburger brauchen viele Unterschriften

In Hamburg tobt ein Kulturkampf zum Thema Bildung. Während GegnerInnen der sechsjährigen Grundschule ein Volksbegehren starten, um das auf frühe Separierung setzende Schulsystem zu erhalten, setzen sich Studierende, ver.di, DGB, GEW, SPD, LINKE und Elternverein für eine humane Bildung und Wissenschaft für alle ein. Sie fordern Gebührenfreiheit der Bildung von der Kita bis zur Erwachsenenbildung, einen sozial offenen Zugang zu Bildung, die demokratische Verfasstheit der Bildungseinrichtungen und ihren Verbleib in staatlicher Verantwortung. An der Unterschriftenkampagne „Für ein gebührenfreies Studium" können auch Nicht-HamburgerInnen teilnehmen. Gebraucht werden 60.000 Unterschriften bis zum 29. Januar. Die in Hessen und im Saarland begonnene Tendenzumkehr bei Studiengebühren soll auf diese Weise in Hamburg fortgesetzt werden. Die InitiatorInnen hoffen, schon zum Sommersemester Vollzug melden zu können.

http://www.gebuehrenfreiheit.de

Bildungsrepublik Deutschland? So nicht.

Das Thema Bildung sei ganz wichtig, sagte Guido Westerwelle bei der Vorstellung des Koalitionsvertrages. Nur acht Seiten brauchen CDU/CSU und FDP, um ihre Vorhaben zum Thema Bildung, Wissenschaft und Forschung zu beschreiben. Es sind acht Seiten, die es in sich haben.

VON HANNELORE REINER

Zum einen stehen in dem Papier Allgemeinplätze, die schon lange bekannt und anerkannt sind: „Die Umsetzung des Bologna-Prozesses ist zu evaluieren ... Kernelemente ... sind die Weiterentwicklung der Studieninhalte, die Verbesserung der Lehre sowie der Betreuung und der Beratung der Studierenden; die Anerkennung von Studienleistungen und Hochschulabschlüssen muss national wie international verbessert werden."

Auf heftige Kritik ist die Ankündigung der neuen Regierung gestoßen, für jedes neu geborene Kind ein „Zukunftskonto mit einem Startguthaben von 150 Euro" einzurichten „und Einzahlungen bis zur Volljährigkeit mit einer Prämie" zu unterstützen. Dies trägt sicherlich nicht dazu bei, die Schere zwischen sozialer Herkunft und Bildungschancen zu schließen. Im Gegenteil. Wie bei anderen Vorhaben der Koalition können Besserverdiener mehr auf das Konto ihres Kindes einzahlen und bekommen dafür auch noch mehr vom Staat in Form von Prämien und Steuern zurück.

Angekündigt wird ein nationales Stipendienprogramm, das sich an der Begabung orientiert und erneut Ausdruck von Klientelpolitik ist. Hinzu kommt, dass die Hochschulen die Stipendien bei Wirtschaft und Privaten selbst einwerben sollen. Dass das in wirtschaftlich starken Ländern einfacher ist als im entindustrialisierten Osten liegt ebenso auf der Hand wie die Erwartung der „zahlenden Wirtschaft", bei der Auswahl der Begabten mitzuwirken.

Fortgesetzt wird die Politik der Föderalismusreform: Die Zuständigkeiten für die Hochschulen bleiben ausschließlich bei den Ländern. Letzte Reste bundeseinheitlicher Regelungen werden mit der Aufhebung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) beseitigt. Verstärkt wird auch die Deregulierungspolitik: Die Möglichkeiten für Unternehmensbeteiligungen und Ausgründungen sollen verbessert werden.

Was gibt es Positives? Drei Themen seien genannt, wobei die konkrete Umsetzung abzuwarten ist:

- Die im Juni von Bundesregierung und Länderchefs vereinbarte Fortsetzung von Hochschulpakt, Pakt für Forschung und Innovation und Exzellenzinitiative bleibt bestehen. Dabei geht es immerhin um 12 Milliarden Euro in den nächsten Jahren.
- Mobilitätshindernisse, die der Durchlässigkeit zwischen Wirtschaft und Wissenschaft im Bereich des Personals hinderlich sind, sollen abgebaut werden. Dies ist schon lange eine gewerkschaftliche Forderung, der bisher Regelungen im Dienst- und Sozialrecht entgegengestanden haben.
- Im Bereich der Forschung soll der Dialog mit der Gesellschaft gesucht und ein sachlicher Diskurs über Chancen und Risiken in Bezug auf kontroverse Zukunftstechnologien gefördert werden.

Hellhörig macht eine Ankündigung zum Schluss: „Wir wollen Deutschland zum Exportweltmeister von Bildungsangeboten machen und die Vermarktung gezielt fördern."

Die neue Bundesregierung will alle Lernenden besser fördern – hat hier aber politisch gar nicht mitzureden

Foto: Werner Bachmeier

Versuchskaninchen sagen NEIN

So soll die „Generation Leistung" sein: Schon in der Schule auf Wettbewerb geeicht, jung und schnell – und damit wie geschaffen für das neue System der Bachelor- und Master-Abschlüsse. Doch die Studierenden fügen sich nicht in ihre Rolle als Versuchskaninchen einer der größten Bildungsreformen in der Geschichte der Bundesrepublik. Nun schon im zweiten Winter in Folge schaffen sie sich mit ihrem Bildungsstreik Denk- und Freiräume – und sie stellen Forderungen.

VON JULIA MÜLLER

Foto: ddp images GmbH

Schon zum zweiten Mal streikten Studierende und SchülerInnen in diesem Jahr

Studiengänge und -organisation sind heute deutlich geprägt von Druck und Überlastungen, denen sich vor allem die Bachelor-Studierenden ausgesetzt sehen. Vielerorts finden sich die Lerninhalte und Anforderungen eines achtsemestrigen Diplom- oder Magisterstudiengangs in den neuen sechssemestrigen Bachelor-Ordnungen wieder – sogar noch angereichert durch ständige Prüfungen, Praktika und Kompetenz-Trainings. Diese Überfrachtung führt nicht nur zu einer Verschulung der Studiengänge, die im alten System individuelle und entwicklungsorientierte Lernprozesse durch Wahlfreiheit befördert hatten. Sie trifft auch die 80 Prozent der Studierenden hart, die ihr Studium durch Nebenjobs finanzieren und vielerorts auch noch die Studiengebühren hinzuverdienen müssen.

Aus Sicht der streikenden Studierenden ist dieses System nicht studierbar. Doch sie fordern nicht nur bessere Lernbedingungen und eine Ausweitung des BAföG, sondern orientieren sich an gesellschaftlicher Solidarität. Offen gehen sie auf BündnispartnerInnen zu. Die Ökonomisierung des Hochschulsystems sehen sie nicht allein als Problem für Studierende, sondern ebenso für die Beschäftigten an den Hochschulen. Deshalb thematisieren sie die prekäre Arbeit von Lehrbeauftragten ebenso wie die Perspektivlosigkeit von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die sich in „Dauerbefristung" befinden und von einem Lehr- oder Forschungsauftrag zum nächsten hangeln. Auch die schlechten Arbeitsbedingungen der Mensabeschäftigten und der vielerorts outgesourceten Reinigungskräfte sind ihnen ein Anliegen. Damit gelingt ausgerechnet dieser Streikgeneration etwas, was viele ganz und gar nicht von ihr erwartet hätten: Ein Blick auf die Verhältnisse, der weit über das Einklagen von Partikularinteressen hinausgeht.

Bildungspolitisch legen sie damit den Finger genau zur rechten Zeit in die Wunde. Die strukturellen Schwächen und Probleme der Bachelor-/Master-Reform sind so offenkundig, dass sie in diesen Wochen selbst durch Hochschulrektoren- und Kultusministerkonferenzen eingeräumt werden. Die bei der Einführung formulierten Ziele der Reform – Internationalisierung und stärkere Berufsorientierung – wurden kaum erreicht. Dafür wurde der Zugang zum Master verglichen mit Diplom und Magister fast flächendeckend erschwert und die Selektion des deutschen Bildungssystems auf diese Weise sogar noch weiter verschärft. Zugleich muss die Akzeptanz der Abschlüsse bei Arbeitgebern erst durch groß angelegte PR-Kampagnen geschaffen werden.

Bundesbildungsministerin Annette Schavan und ihre LänderkollegInnen reagieren nun deutlich vernehmbar auf die Proteste der Studierenden. Die BAföG-Sätze sollen zum 1. Oktober 2010 erhöht werden. Gleichzeitig soll jedoch auch ein neues System staatlicher Stipendien für „begabte" Studierende eingeführt werden.

Die Studierendenproteste dieses Winters könnten damit zu den politisch erfolgreichsten seit langem werden. Beweis für die Notwendigkeit einer grundlegenden Reform des Studiensystems sind sie allemal. ●

C A M P U S

StudentenwerkerInnen sind mehr wert!

Rund 100 Kolleginnen und Kollegen des Studentenwerks Berlin standen am 17. November für ihre Tarifforderungen im Warnstreik. Sie demonstrierten zusammen mit den Bildungsstreikenden für bessere Arbeits- und Lernbedingungen. Damit haben sie ihrer Forderung nach Tariferhöhungen und einer dynamischen Tarifanpassung Nachdruck verliehen. Das Studentenwerk Berlin hat wie die Berliner Hochschulen noch das alte Tarifrecht des BAT/BMT-G. Seit 2004 hat es keine Tariferhöhung mehr gegeben.

Hochschulsekretärinnen solidarisieren sich

Die Hochschulsekretärinnen an der Uni Tübingen solidarisieren sich offen mit den Bildungsstreikenden – und umgekehrt. Der Bologna-Prozess geht mit unzumutbaren Belastungen für Studierende, Lehrende und Hochschulsekretärinnen einher. Zugleich schaffen Landeshochschulgesetze und Rechnungshöfe ein Klima, in dem sich kaum noch lernen, lehren und arbeiten lässt. Dazu gehören Studiengebühren ebenso wie rückläufige Gehälter der Lehrenden und der die Wissenschaft unterstützenden Hochschulsekretärinnen. Wie immer tragen die Frauen die größere Last: Man nimmt sie nicht wahr und lässt ihnen keine Perspektive. Die Bildungspolitik ist männlich.

M. P.

WISSENSCHAFTLER/INNEN

Altersdiskriminierung ade?

Eine Altersgrenze von 40 Jahren für NachwuchswissenschaftlerInnen ist eine ungerechtfertigte Diskriminierung. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln entschieden. Hintergrund des Rechtsstreites war die Verweigerung der Universität Bonn, das Arbeitsverhältnis eines promovierten Forstwirtschaftlers zu verlängern, damit dieser seine Habilitation fertig stellen konnte. Die Verweigerung basierte auf einem Rektoratsbeschluss aus dem Jahr 2005, der neue Beschäftigungsverhältnisse von NachwuchswissenschaftlerInnen auf Qualifikationsstellen maximal bis ein halbes Jahr nach Vollendung ihres 40. Lebensjahrs zulässt.

Das Gericht verwies darauf, dass sich die Universität auf kein entsprechendes Gesetz berufen könne. Das mit der Regelung verfolgte Ziel, die Herabsetzung des Lebensalters von Erstberufenen zu erreichen, könne eine starre Altersgrenze nicht rechtfertigen und sei nicht angemessen, entschieden die Richter. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung wurde die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.
AZ 7 Sa 1132/08

Mehr Personal an Hochschulen

Ende 2008 waren 273.000 WissenschaftlerInnen an Hochschulen und Hochschulkliniken beschäftigt. Dies entspricht einer Zunahme um 5 % gegenüber dem Vorjahr. Die Zahl der ProfessorInnen stieg dabei um 1 % auf rund 38.500.

Deutlich stärker zugenommen hat die Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die um 7 % auf 132.200 kletterte. Fachhochschulen verzeichneten einen höheren Zuwachs als Universitäten.

Blick hinter die Türen der Hochschulräte

Was für Leute sitzen in Hochschulräten und wie sieht die Arbeit dort aus? Das wollte die Hans-Böckler-Stiftung wissen und gab deshalb eine repräsentative Studie in Auftrag. Jetzt liegen die Ergebnisse vor.

VON JÖRG BOGUMIL

39 Prozent der Hochschulräte bestehen ausschließlich aus Externen; in diesen Fällen gehören den Gremien durchschnittlich acht Menschen an. Schickt die Hochschule dagegen auch interne Vertreter – überwiegend handelt es sich dabei um ProfessorInnen – ist der Hochschulrat in der Regel etwas größer.

Meist treffen sich die Hochschulräte jedes Vierteljahr für vier Stunden. Ihre Kompetenzen unterscheiden sich teilweise erheblich aufgrund landesrechtlicher Eigenheiten. Formal die meiste Macht haben sie in Baden-Württemberg.

Die meisten Externen sind WissenschaftlerInnen oder kommen aus der Wirtschaft, wobei VertreterInnen von Konzernen eindeutig dominieren. Zwei Motive herrschen bei der Auswahl des Personals vor: Zum einen geht es um die Vernetzung mit regionalen und überregionalen Unternehmen, zum anderen werden Kenntnisse des Wissenschafts- und Hochschulsystems gewünscht. Lediglich 22 Prozent der Hochschulräte sind weiblich.

Nur drei Prozent der Hochschulräte kommen aus Gewerkschaften. Gerade einmal 14 Personen konnten in der Vorabrecherche ermittelt werden – davon fünf in Berlin, wo die Beteiligung von Gewerkschaftern als Sozialpartner im Hochschulgesetz festgeschrieben ist. Allerdings sorgt bisher auch dort eine „Erprobungsklausel" dafür, dass sie faktisch noch weitgehend von der aktiven Arbeit in den Hochschulräten ausgeschlossen sind.

In der Studie wurden die Hochschulleitungen befragt, welche Erwartungen die neuen Gremien bisher tatsächlich erfüllt haben. Mit Abstand die höchste Zustimmung erntete der Punkt: Gewinn von externem Sachverstand. Auch die Entwicklung strategischer Ziele und die Verbesserung der Reformfähigkeit wurden relativ positiv bewertet. Dagegen scheinen sich die Hoffnungen, die Stellung der eigenen Hochschule im Wettbewerb um Sponsoren und Drittmittel zu verbessern, kaum zu erfüllen. Auch die Vermutung, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen der Besetzung des Hochschulrates und den Drittmittelanteilen gibt, ist zu eindimensional, denn Hochschulräte stellen nur ein Element der neuen Steuerung von Hochschulen dar. Will man ihre Wirkung beurteilen, müssen sie in Zusammenhang mit andere Neuerungen beforscht werden. ●

Jörg Bogumil/Rolf G. Heinze/
Stephan Grohs/Sascha Gerber
Hochschulräte als neues Steuerungsinstrument?
http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2007-981-5-1

König oder Kumpel

Eine neue Studie widmet sich dem Thema „Führungsverhalten" von HochschullehrerInnen. Boris Schmidt und Astrid Richter haben rund 600 Untergebene und Betreute an knapp 100 deutschen Hochschulen befragt. Die Antworten erschüttern – und verwundern wohl nur diejenigen, die nicht dort arbeiten.

Einen mittelmäßigen bis miserablen Führungsstil bescheinigen 52,4 % ihren Vorgesetzten. „Recht gut" lautet das Urteil von 23,1 % der Befragten. Nur etwa ein Viertel sind mit ihren „ChefInnen" zufrieden. Das Problem ist, dass HochschullehrerInnen sich meist nicht im Klaren sind, dass sie Führungsaufgaben haben. So lassen die einen ihrem Personal zu viele Freiheiten, die anderen gebärden sich als „Diktatoren". Dabei ist gute Führung erlernbar. Und deshalb bieten auch einige Hochschulen ihrem Führungskräftenachwuchs inzwischen (verpflichtend) Kurse an. Schließlich hat ein schlechter Führungsstil negative Auswirkungen auf die Arbeitsergebnisse. Das aber kann man sich in Zeiten von Exzellenz und Wettbewerb nicht mehr leisten. ● Hannelore Reiner

Die Studie erscheint in „Beiträge zur Hochschulforschung", Ausgabe 04/2009 und demnächst unter **www.ihf.bayern.de/?Aktuell**

Foto: Werner Bachmeier

Sinn und Gebrauchswert sollten auch bei Siemens Medizintechnik künftig im Zentrum stehen

Ingenieure mit Weitblick

An der TU Berlin engagieren sich Studierende im Fachbereich Ingenieurwissenschaften ganz praktisch für gute Lebensbedingungen in der Zukunft. Vor etwa einem Jahr hat sich eine Gruppe zusammengefunden, die nicht nur „den Ingenieurberuf neu denken" will. Die Studierenden überlegen auch, wie Nachhaltigkeit in ihrer kommenden Berufspraxis konkret aussehen müsste. Der „Blue Engineer" soll eine dem Menschen und der Natur angepasste Technik entwickeln: Soziale und ökologische Kriterien statt Shareholder-value und Wachstumswahn leiten seine Arbeit.

VON WOLFGANG NEEF

Ausgangspunkt ist die Erkenntnis, dass durch den globalisierten Produktions- und Konsumwahn bereits heute die reproduktive Kapazität der Erde um 30 Prozent überschritten ist. Anders gesagt: Bei einem „Weiter so wie bisher" bräuchten wir im Jahr 2040 zwei Planeten. Die aber haben wir nicht. Deshalb sind IngenieurInnen gefordert, die fossil basierte Technik, die im Kapitalismus auch noch die Spaltung in wenige „Gewinner" und viele „Verlierer" vorantreibt, grundlegend umzugestalten.

„Doch der technische Weg ist nur ein möglicher. Es sollte auch ein kultureller Weg zur Lösung in Betracht gezogen werden – Suffizienz statt ökonomischem Wachstum – eine interessen- und bedürfnisorientierte Entwicklung von Technik statt Leistungsdenken und Statussymbole", schreibt die Gruppe in ihrem Konzept. Sie überlegt auch, für AbsolventInnen und Betriebe ein „Blue Engineer"-Label zu entwickeln, das bei Einhaltung der entsprechenden „Grundsätze" verliehen und bei Verstößen wieder entzogen werden kann.

Soll die Vision der Blue Engineers wahr werden, muss es entsprechende Qualifikationen geben. Die bisherige Ingenieursausbildung bietet solche Inhalte kaum. Deshalb entwickelt die Gruppe derzeit im Rahmen einer „Projekt-Werkstatt" als erste „Säule" des Konzepts ein Ausbildungs-Modul, das sich sowohl an Studierende als auch an berufstätige IngenieurInnen wendet. Es soll helfen, die Phantasie zu entwickeln, wie eine nachhaltige Technik aussehen könnte. Neben technischen Fähigkeiten will es auch sozial-ökologische Kompetenzen schulen. Ganz bewusst bricht es mit der kapitalistischen Logik. Im Fokus steht nicht, dass sich etwas „rechnet", sondern der Sinn und Gebrauchswert eines „guten Produkts". Das Konzept will mit den heutigen Wegwerf- und Verschleißtechniken aufräumen, die in erster Linie der ständigen Steigerung des Umsatzes dienen. Am Schluss wird das Lernmodul anhand von Beispielen darstellen, wo und wie bereits so gearbeitet wird.

Die zweite Säule ist die Motivierung von Betrieben, sich an diesen Grundsätzen auszurichten und entsprechend geschulte IngenieurInnen nachzufragen. Dabei geht es um einen dynamischen Prozess: Schließlich ist Nachhaltigkeit kein fixer Lehrinhalt, sondern eine gesellschaftliche Entwicklungsrichtung.

Inspiriert wurden die „Blue Engineers" von der Greenpeace-Kampagne „Green electronics". Die hat Apple dazu gebracht, seine Computer nach ökologischen Grundsätzen umzubauen, um im Vergleich mit anderen Herstellern sein Image zu verbessern (http://www.greenpeace.org/international/campaigns/toxics/electronics). Interesse an einem solchen Konzept zeigt auch die IG Metall, die bereits in den 1980er-Jahren Ideen der „Konversion" bei der Rüstungsindustrie verfolgte. Damals wie heute geht es im Kern um die Frage: Wie können Belegschaften ihre Arbeitsplätze behalten, die keine sozial nützlichen oder zukunftsfähigen Produkte herstellen? Und wie können Betriebe, ihre Produkte und Verfahren ökologisch und sozial verträglich umgebaut werden? ●

MELDUNGEN

Expertise zu unternehmerischer Hochschule

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) hat dem Thema „Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der ‚unternehmerischen Universität'" eine Veröffentlichung gewidmet. Gemeinsam mit dem ver.di-Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung hat der FES-Arbeitskreis Dienstleistungen untersucht, wie sich die Arbeitsbedingungen unter „New Public Management" verändert haben.

In mehreren Expertengesprächen wurden Erfahrungen ausgetauscht und Material für die Schlussfolgerungen geliefert. Die wissenschaftliche Begleitung und Auswertung erfolgte durch Ulf Banscherus, Klaus Dörre, Matthias Neis und Andrä Wolter. Die Broschüre kann bei der FES bestellt oder als Volltext heruntergeladen werden unter **www.fes.de/wiso**

BA-Vertreterin unterstützt Forderung von Betriebsräten

Am 24. November trafen sich etwa 100 Betriebsräte von Weiterbildungsträgern in der verdi-Bundesverwaltung in Berlin. Das zentrale Thema lautete „Qualität und Qualifikationen in der Weiterbildung". Die Anwesenden beschlossen eine Resolution, mit der sie die Bundesregierung aufforderten, den Branchentarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären.

Auch die auf der Tagung anwesende Vertreterin der Bundesagentur für Arbeit machte in ihrem Beitrag deutlich, dass die BA den Mindestlohn für eine notwendige Voraussetzung für die künftige Vergabe von arbeitsmarktpolitischen Bildungsmaßnahmen hält.

MELDUNGEN

Tarifbezahlung für Studierende

An mehreren Universitäten Baden-Württembergs haben ver.di und Personalräte darüber informiert, wann studentische Hilfskräfte nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) bezahlt werden müssen. Schließlich gibt es inzwischen Gerichtsurteile, die eindeutig klargestellt haben: Tätigkeiten im Verwaltungsbereich sind nach TV-L zu entlohnen. Darunter fallen beispielsweise Sekretariats- oder Bibliotheksaufgaben, die häufig von Studierenden übernommen werden. Der neueste Erfolg auf diesem Gebiet ist am Soziologischen Institut in Freiburg zu verbuchen: Dort haben drei ver.di-Kollegen der Universität mit einer Klage gedroht und wurden nun rückwirkend per Tarifvertrag eingestellt. Das bedeutet nicht nur einen höheren Lohn, sondern auch mehr Erholungsurlaub für sie.

D. F.

Verwirrende Studierendenzahlen

Das Statistische Bundesamt hat Zahlen zu Studierenden veröffentlicht. Leider kommen sie stets verzögert, und man muss immer genau aufpassen, auf was sie sich beziehen. Demnach hat sich die Zahl der Studierenden zum Wintersemester 2008/2009 im ersten Fachsemester um 12 % auf 455.300 erhöht. Dabei mitgezählt sind hier auch alle, die bereits eingeschrieben waren, aber das Fach gewechselt haben.

Gleichwohl hat die Gesamtzahl der Studierenden abgenommen. Zum Wintersemester 2007/2008 gab es rund 1,94 Millionen Studierende, das waren 38.000 weniger als ein Jahr zuvor.

Studieren ohne Abitur

Das deutsche Bildungssystem gilt als wenig durchlässig – nicht nur im Schulbereich, sondern auch an den Hochschulen. Das hat die OECD den Kultusministern erst vor kurzem erneut ins Zeugnis geschrieben. Dabei hatten die sich bereits im Jahr 2002 damit beschäftigt, wie „außerhalb des Hochschulwesens erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium" angerechnet werden können. 2008 bekräftigten sie erneut ihre Position, die Bildungsbeteiligung von Berufstätigen steigern zu wollen. Dahinter steht die Einsicht, dass aufgrund des demographischen Wandels künftig ein massiver Fachkräftemangel droht.

VON HANS-JÜRGEN IMMERTHAL

Das Bundsbildungsministerium unterstützt dieses Anliegen durch die Initiative „ANKOM". CDU/CSU und FDP haben das Thema außerdem im Koalitionsvertrag aufgegriffen. Mit dem Projekt „Offene Hochschule" sollen die Übergänge zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung erleichtert und spezielle Studienangebote für Berufstätige etabliert werden. Zugleich sollen die Angebote aus der Erwachsenenbildung mit denen der Hochschulen durch eine verstärkte Kooperation der Institutionen verzahnt werden.

Wie das konkret aussehen kann, wird gerade an der Leuphana Universität Lüneburg ausprobiert. Die berufsbegleitenden Bachelorstudiengänge richten sich insbesondere an MeisterInnen, TechnikerInnen, ErzieherInnen und Pflegepersonal, berichtet Prof. Dr. Sabine Remdisch, Leiterin der „Professional School". Maximal 30 der später notwendigen 180 Credits bekommen die Studierenden für ihre im Berufsfeld erworbenen Kompetenzen angerechnet. Allerdings erweist es sich als gar nicht so einfach, Menschen mit den entsprechenden Vorausetzungen für ein Studium zu interessieren, so Remdisch. Zum einen muss die Lernzeit in ihre bisherige Lebensplanung integriert werden. Zum anderen haben viele potenzielle Studierende Berührungsängste gegenüber der Hochschule. Die gilt es abzubauen, damit die TeilnehmerInnen das Studium berufsbegleitend „durchstehen" können.

Auch viele Arbeitgeber sind skeptisch, wenn ein Mitarbeiter nebenher studieren will. Sie fürchten nicht nur höhere Lohnforderungen, sondern auch, den hochqualifizierten Beschäftigten an Wettbewerber zu verlieren.

Gegenwärtig gibt es an deutschen Hochschulen nur ein Prozent Studierende ohne Abitur oder Fachhochschulreife. ver.di setzt sich dafür ein, dass ihre Zahl deutlich wächst – weist aber auch darauf hin, dass es einer besonderen Motivation bedarf, um neben dem Job berufsbegleitend ein Studium aufzunehmen. Wer einen akademischen Abschluss auf seine Ausbildung draufsetzt, sollte das anschließend bei der Lohnüberweisung spüren.

Die Zulassung zum Studium ist in den Ländern unterschiedlich geregelt. Meist werden Allgemein- und Fachwissen in einer Zugangsprüfung mündlich und schriftlich abgefragt. In Bayern und Thüringen gibt es ein Probestudium über zwei bis vier Semester. In Hamburg werden Eignungsgespräche durchgeführt. In Hessen und Niedersachsen können MeisterInnen dagegen direkt studieren.

Der Aufwand auf Seiten der Hochschule ist nicht unerheblich, sich mit den Vorausetzungen vertraut zu machen, die die aus der beruflichen Praxis kommenden Studierenden mitbringen. Die BewerberInnen sind meist um die 30 Jahre alt und nicht mehr gewohnt, die Schulbank zu drücken. Um die Abbrecherquoten gering zu halten, werden die Hochschulen Lernmodule anbieten müssen, die sich auf die neue Studierendengruppe in besonderer Weise einstellen, ohne die Qualitätsstandards abzusenken. Die Herausforderungen für alle Seiten sind erheblich. ●

Foto: Hans-Jürgen Immerthal

Meister büffeln an der Fachhochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth

„Uns gibt's nicht umsonst"

„Praktikanten sind Arbeiter ohne Streikrecht," schrieben die InitiatorInnen – und organisierten einen Streik. Mit Erfolg: Immerhin 200 Menschen fanden sich am 9. Oktober auf dem Potsdamer Platz in Berlin ein. Einige von ihnen hatten tatsächlich ihre Arbeitsstellen für ein paar Stunden verlassen, andere ehemalige PraktikantInnen nutzten die Gelegenheit, um die Öffentlichkeit auf die Situation aufmerksam zu machen. Mit ihren weißen Masken – dem Symbol der austauschbaren und anonymen Figur – erregten sie einige Aufmerksamkeit.

Foto: Stefan Boness/IPON

Jedes Jahr absolvieren 600.000 junge Leute in Deutschland ein Praktikum. Es sind überwiegend Schüler, Studierende und Menschen mit einem Hochschulexamen. Vor allem die AkademikerInnen schuften oft mehrere Monate lang in einem Unternehmen – nicht selten völlig kostenlos. Sie begeben sich in ausbeuterische Verhältnisse in der Hoffnung, dass sie anschließend einen bezahlten Job bekommen. Ohne den Nachweis mehrerer Praktika haben sie kaum eine Chance, irgendwo eine Stelle zu finden.

„Aus der ursprünglich sinnvollen Einrichtung Praktikum, mit der Berufserfahrung gesammelt oder ein Berufseinstieg ermöglicht werden sollte, ist ein Nadelöhr geworden," so die Streik-InitiatorInnen in ihrem Aufruf. Einmal mehr zeige sich hier die soziale Selektion des deutschen Bildungssystems: Nur wer es sich leisten kann, monatelang mit einem Einkommen unterhalb des Existenzminimums auszukommen, kann diesen Weg überhaupt gehen. Darüber hinaus lässt sich vielfach nachweisen, dass die PraktikantInnen Arbeit tun, die regelmäßig anfällt. Somit ersetzen sie faktisch Festangestellte.

Acht PraktikantInnen der taz waren auf die Idee gekommen, den Streik zu organisieren. Weil sie dort immerhin 400 Euro im Monat verdienen und massive Unterstützung für ihr Anliegen vorfanden, nahmen sie den Verlag explizit vom Streik aus – und verlegten den Zeitpunkt der Aktion auf einige Tage nach dem Ende ihres dortigen Einsatzes. Gemeinsam erarbeiteten sie eine Streikbeilage. Neben der Wut auf die ArbeitgeberInnen schwingt darin auch der Frust über die eigene Generation mit: Hörig verhielten sich ihre Mitglieder gegenüber den Chefs, verzichteten auf Urlaubstage, meldeten sich niemals krank. „Wer nichts fordert, verdient weder Geld noch Respekt. Wir sind Ehrenamtliche ohne Ehre noch Amt, doch protestieren, nein, das wagen wir nicht", schreibt Anna Mauersberger, eine der Aktivistinnen. Wochenlang fuhr die 27-Jährige mit einem Pappschild auf dem Fahrrad durch Berlin, um auf den bevorstehenden Streik aufmerksam zu machen. Sie wollte damit auch ein Zeichen setzen gegen die breite Tabuisierung des Themas durch die Betroffenen selbst. Und zwei andere AutorInnen fordern die Leserschaft durchaus humorvoll auf, sich einmal vorzustellen, was alles ohne PraktikantInnen nicht klappen würde: „Guido Süderbrandung" findet in seiner Mappe keine Kopie seines Redemanuskripts, in einer Ausstellung fehlen die Schildchen mit den Malernamen und auch das TV-Team ist ohne die kostenlosen und willigen Helferlein völlig aufgeschmissen.

In Frankreich ist der PraktikantInnenprotest traditionell stärker als in Deutschland. Im Januar 2008 errang die „Génération précaire" einen ersten Erfolg: Wer mehr als drei Monate arbeitet, hat außer im öffentlichen Dienst Anspruch auf knapp 400 Euro. Zugleich setzen sie auf eine internationale Vernetzung. Weitere Knotenpunkte sind neben Frankreich auch Deutschland, Österreich, Belgien und Italien. Dass es auch anders geht, zeigt die Schweiz: Dort finanzieren Staat und Wirtschaft Berufspraktika gemeinsam. ●

aje

TARIFARBEIT

Tarifvorschläge für viele Berufsgruppen

Aktuell finden Verhandlungen zur Entgeltordnung zum TV-L statt. Der Bundesfachbereich hat dazu Positionen und Vorschläge entwickelt, die sich insbesondere auf Berufsgruppen in unseren Einrichtungen beziehen: HochschulsekretärInnen, RestauratorInnen, Technische AssistentInnen, ArbeiterInnen in Werkstätten für Lehr-, Forschungs- und Materialprüfungseinrichtungen, Bachelor- und MasterabsolventInnen und noch einige mehr. Darüber hinaus wird über weitere Grundsätze und das Verfahren berichtet. Konkretes ist nachzulesen unter **http://biwifo.verdi.de/tarifpolitik/oed**

Bibliothekstarife entstauben

Die Bundesfachbereichsarbeitsgruppe „Archive, Bibliotheken, Dokumentationseinrichtungen" (ABD) hat für die Beschäftigten in Bibliotheken und Archiven Forderungen für eine gerechte und angemessene Entgeltordnung formuliert. Sie stellt dabei fest, dass bisherige eingruppierungsrelevante Tätigkeitsmerkmale veraltet sind und deshalb in den anstehenden Verhandlungen gegenstandslos sein müssen. Als Beispiel wird angeführt, dass Bestands- und Ausleihzahlen im Zeitalter von elektronischen Dokumenten und zunehmender Präsenznutzung bzw. Nutzung „von zu Hause aus" kein relevantes Kriterium mehr für die Wertigkeit von Bibliotheksarbeit sein könne. Außerdem wird seit langem nicht mehr zwischen öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliotheken unterschieden.

Mehr zu den Positionen und Forderungen unter **http://biwifo.verdi.de/tarifpolitik/oed/data/fb5_oed_taetigkeit_bibarchiv.pdf**

Die vier ver.di-Delegierten in Kuala Lumpur

Foto: Privat

Vier junge ver.dianerInnen auf UNI-Weltkongress

Ende Oktober im 23. Stockwerk eines Wolkenkratzers in Kuala Lumpur: Zehn junge Menschen aus verschiedenen Erdteilen hören intensiv zu, was Peter aus Simbabwe zu erzählen hat. In seinem Land werden immer wieder Gewerkschafter verhaftet, oft sogar gefoltert, berichtet er. Der Zugang zu Computern sei schwierig und doch für viele Menschen existenziell – als Fenster zur Welt und um per E-Mail untereinander kommunizieren zu können. Deshalb versuchen Gewerkschaften in Simbabwe, öffentlich zugängliche Büros mit PCs einzurichten.

Mit Blick auf den Alltag in Simbabwe erscheint die Debatte, welchen Sinn neue Medien und elektronische Plattformen wie ‚facebook' für die gewerkschaftliche Arbeit haben, als wahrer Luxus. Unterschiedliche Realitäten treffen in diesem Workshop aufeinander. Der Austausch darüber macht die jungen GewerkschafterInnen aus aller Welt nachdenklich – und zugleich sind sie froh, dass sie gemeinsam nach Möglichkeiten suchen, einander zu helfen.

Um gegenseitiges Verstehen der unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen und um Vernetzung ging es bei der zweiten UNI Youth Weltkonferenz vom 28. bis 30. Oktober in Malaysia. Unter dem Motto „Global Solidarity" trafen sich 139 junge GewerkschafterInnen aus dem Bereich der privaten Dienstleistungen. Alle UNI-Regionen waren vertreten: Afrika, Amerika, Asien-Pazifik und Europa. Auch vier Delegierte vom Arbeitskreis Internationales der ver.di Jugend nahmen teil.

Positionen zum freien und kostenlosen Bildungszugang, zur aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise, zum „ökologischen Fußabdruck" und zu einer UNI-Jugendsekretärsstelle wurde beraten und beschlossen. Trotz der extrem unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den verschiedenen Ländern machten Gespräche und Debatten immer wieder deutlich, was Gewerkschaftsarbeit in jedem Fall bedeutet: Internationale Solidarität und die Unterstützung der erwerbstätigen und erwerbsfähigen Menschen. ●

Franziska Scheier

W A H L E N

■ **Startschuss zum Wahlmarathon**

Im **Frühjahr 2010** beginnt der Wahlmarathon: Die gewerkschaftlichen Mandatsträger an der Basis werden bestimmt. **Betriebliche und örtliche Mitgliederversammlungen** wählen Betriebsgruppen- und Fachbereichsvorstände sowie Vertrauensleute. Anschließend sind Bezirke und Landesbezirke an der Reihe. **Die Landesbezirksfachbereichskonferenzen** finden von **Oktober 2010** bis einschließlich Januar 2011 statt. Für den 11. Mai 2011 ist dann die Bundesfachbereichsfrauenkonferenz angesetzt und am **11. und 12. Mai 2011** trifft sich die **Bundesfachbereichskonferenz** in Berlin. Der Wahlmarathon wird mit dem vom **17. bis 24. September 2011** stattfindenden **3. ver.di Bundeskongress** in Leipzig abgeschlossen.

Der Weg der demokratischen Selbstbestimmung ist lang. Er soll dafür sorgen, dass die Anliegen der Basis auf Bundesebene ankommen. Also: Mitmachen! ●

Hans-Jürgen Sattler

Seminare des Fachbereichs 2010

Datum	Ort	Thema
18. bis 20. Feb.	Saalfeld	**10 Jahre Bologna – 5 Jahre Bachelor** Erfahrungen und Perspektiven mit den neuen Studienabschlüssen
21. bis 26. Feb.	Mosbach	**Hochschule in Deutschland – Privileg des Bildungsbürgertums?**
19. bis 23. April 20. bis 24. Sept.	Berlin Berlin	**Aktiv in Betrieb und Gesellschaft**
3. bis 5. Mai	Naumburg	**Campus der Zukunft – Erfahrungen und Perspektiven**
3. bis 7. Mai 23. bis 27. Aug. 15. bis 17. Dez.	Saalfeld Berlin Walsrode	**Zeitarbeit, Leiharbeit und Arbeitnehmer(-innen)überlassung in den Studentenwerken**
17. bis 21. Mai	Walsrode	**Flexibler Personaleinsatz versus prekäre Beschäftigung**
4. und 5. Juni	Braunschweig	**Vernetzungstreffen der Studierenden**
29. Juni bis 2. Juli	Gladenbach	**Aufgaben von Betriebsräten in der Weiterbildung** (Grundlagenseminar)

Weitere Informationen: http://biwifo.verdi.de/veranstaltungen

Foto: Privat

Anne-Kathrin Krug (SDS)

Flashmob – blitzschneller Menschenauflauf

Jonas steht heute ewig an der Kasse an. Irgendjemand vor ihm bezahlt mit Massen von Kleingeld, hinter ihm ein vollgestellter Einkaufswagen ohne Besitzer. An der Nebenkasse kaufen zehn Leute hintereinander einen Apfel und wollen die mit 100-Euro-Scheinen bezahlen. Nichts geht mehr. Jonas ist in eine Flashmob-Aktion geraten.

Einfach übersetzt heißt Flashmob blitzschneller Menschenauflauf, bei dem AktivistInnen öffentliche Räume erobern, um auf ein politisches Anliegen aufmerksam zu machen. Am Anfang ging es dabei eher um symbolische Handlungen, die „künstlerische" Absicht stand im Vordergrund: Passanten auf der Straße kurz irritieren und aus dem Alltagstrott bringen. Heute gewinnen Flashmobs als politische Aktionsformen an Bedeutung – etwa in der Anti-Atom-Bewegung, den Bildungsstreiks und als flankierende Aktionen bei Arbeitskämpfen.

Die Beteiligten kennen sich oft nicht persönlich und informieren sich über SMS-Ketten oder Medien wie Twitter über Ort und Zeit der Aktion. Gerade im Dienstleistungssektor, der durch einen hohen Anteil von LeiharbeiterInnen und MinijobberInnen sowie durch einen geringen Organisationsgrad gekennzeichnet ist, können Flashmobs die Durchsetzungskraft eines Streiks stärken. So lässt sich die Strategie von Arbeitgebern kontern, im Streikfall Leiharbeitskräfte einzusetzen. Auch Streiklücken können von außen geschlossen werden. Gleichzeitig wirken Flashmobs auf die Öffentlichkeit: UnterstützerInnen können ihre Solidarität mit den Streikenden bekunden und durch kreative Aktionen das Interesse der Medien für den Ausstand wecken. Für den Erfolg eines Flashmobs als Unterstützung eines Arbeitskampfes ist es wichtig, dass die OrganisatorInnen sich über das Ziel im Klaren sind und die Aktion entsprechend ausrichten. Sollen KundInnen eines bestreikten Supermarkts sensibilisiert werden? Soll die Presse auf Missstände oder Auseinandersetzungen aufmerksam gemacht werden? Soll der Betrieb lahm liegen? Soll der Flashmob zur Beteiligung anderer, noch nicht streikender Beschäftigter beitragen?

Ein erfolgreicher, streikunterstützender Flashmob erfordert umfassende Kenntnisse über die betrieblichen Abläufe, Schwachstellen in der Streiktaktik und ausreichende Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaft. Dazu ist es nötig, sich mit aktiven Beschäftigten und GewerkschafterInnen abzusprechen und zu koordinieren. Wissen prekär beschäftigte KassiererInnen und LeiharbeiterInnen über „störende" Aktionen Bescheid, können sie sich über „stille Akzeptanz" auch am Streik beteiligen und zum Beispiel darauf verzichten, die Polizei oder Security einzuschalten und so die betriebliche Ordnung wieder herzustellen.

Im Falle koordinierter Aktionen ist zu beachten, dass der Einsatz von Flashmobs im Arbeitskampf gerichtlich beschränkt ist. In seinem letzten Urteil hat das Bundesarbeitsgericht den Einsatz von Flashmobs zwar grundsätzlich erlaubt – doch nur dann, wenn der Arbeitgeber die Streikfähigkeit durch Maßnahmen untergräbt.

Flashmobs können Streiks nicht ersetzen, sondern „nur" unterstützen. Doch zum Beispiel bei den Arbeitskämpfen beim Studentenwerk waren sie sehr sinnvoll, um die Öffentlichkeit zu erreichen: Um zwölf Uhr mittags entrollten etwa 35 Studierende auf der Empore der voll besetzten TU-Mensa ein Transparent mit der Aufschrift „Besonderes Angebot des Studentenwerks: Portion Niedriglohn auf Leiharbeitsrücken in prekärer Soße – Ungenießbar!" Flugblätter informierten die Gäste über die Auseinandersetzungen um einen neuen Tarifvertrag. Unter lautem Applaus der Essenden forderten die BildungsstreikaktivistInnen einen Mindestlohn von zehn Euro und die Umwandlung der Leiharbeitsverträge in feste und sichere Verträge. Im Fall des von der IG BAU organisierten Streiks der GebäudereinigerInnen im Oktober waren Flashmobs möglicherweise sogar streikentscheidend. Der Phantasie sind keine Grenzen gesetzt. ●

www.linke-sds.org
www.gruppe-soziale-kaempfe.org

P O R T R Ä T

Foto: Privat

Birthe Haak

Nordisch by nature

Birthe Haak ist seit zwei Jahren stellvertretende Vorsitzende des Bundesfachbereichsvorstands. Engagiert, kompetent und streitbar – so erlebt man sie, wenn es um die Durchsetzung studentischer Interessen sowohl innerhalb als auch außerhalb von ver.di geht.

Gewerkschaftlich aktiv geworden ist Birthe Haak vor sieben Jahren. Es war die Tarifvertragsinitiative der studentisch Beschäftigten (Tarifini) in Hamburg, die hierfür die Initialzündung war. Seither zieht sich das Thema „prekäre Beschäftigung im Wissenschaftsbereich" als roter Faden durch ihr Engagement. Wie man studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, aber auch den so genannten „Mittelbau" tarifvertraglich absichern kann, ist für Birthe Haak eine zentrale Frage. Fast überflüssig zu erwähnen, dass sie sich auch bei Fragen der Bildungsfinanzierung und der Studienstrukturreform im Rahmen des Bolognaprozesses beharrlich einmischt.

Gegenwärtig sitzt Birthe Haak viel am Schreibtisch: Sie vollendet bald ihre Promotion im Bereich der Vor- und Frühgeschichtlichen Archäologie und hat außerdem einen Lehrauftrag an der Universität Hamburg. Zu hoffen bleibt, dass sich Birthe auch künftig an vielen Stellen im Fachbereich einbringt und ver.di weiter für den Nachwuchs öffnet. ●

Boris Bogojev

Coupon bitte abtrennen und im Briefumschlag schicken an:
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft · Fachbereich 5 · Bildung, Wissenschaft und Forschung · Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 Berlin

ver di

BEITRITTSERKLÄRUNG

Ich möchte Mitglied werden ab:

_____
Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name

Vorname/Titel

Straße/Hausnr.

PLZ Wohnort

Telefon

E-Mail

Geburtsdatum

Staatsangehörigkeit

Geschlecht ☐ weiblich ☐ männlich

Beschäftigungsdaten

☐ Arbeiter/in ☐ Angestellte/r
☐ Beamter/in ☐ DO-Angestellte/r
☐ Selbstständige/r ☐ freie/r Mitarbeiter/in

☐ Vollzeit
☐ Teilzeit _____ Anzahl Wochenstd.

☐ Erwerbslos
☐ Wehr-/Zivildienst bis _____
☐ Azubi-/Volontär/in-Referendar/in bis _____
☐ Schüler/in-Student/in bis _____
☐ Praktikant/in bis _____
☐ Altersteilzeit bis _____
☐ Sonstiges _____

Beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Büro)

Straße/Hausnummer im Betrieb

PLZ Ort

Personalnummer im Betrieb

Wirtschafts-/Geschäftszweig ausgeübte Tätigkeit

☐ ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft:

von: _____ bis: _____
Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft ver.di, den jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschrifteinzugsverfahren

☐ monatlich ☐ halbjährlich
☐ vierteljährlich ☐ jährlich

einzuziehen.

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort)

Bankleitzahl Kontonummer

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben)

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in

Tarifvertrag

Tarifl. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst

Euro _____

Monatsbeitrag

Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentnerinnen, Pensionärinnen, Vorruhestandlerinnen, Krankengeldbezieherinnen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schülerinnen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfängerinnen und Sozialhilfeempfängerinnen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedschaftsverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift

Werber/in:

Name

Vorname

Mitgliedsnummer

W 1978 11-0854