

Marathonlauf zum Mindestlohn

Endlich gibt es in der Weiterbildung
eine Lohnuntergrenze

03/2012



Bildung
Wissenschaft
Forschung

Zeit zum Umfairteilen

„Wer hat, dem wird gegeben“ – oder wie der so genannte Volksmund sagt: „Der Teufel sch... immer auf den größten Haufen“. Dem Teufel können wir das kaum verbieten. Aber Parteien Einhalt gebieten, auch Regierungsparteien, die so verfahren, das können wir schon.

Staatliche Reichtumspolitik führt momentan dazu, dass das Vermögen jedes und jeder einzelnen Superreichen tagtäglich um Millionen - beträge wächst. Jeder von ihnen könnte täglich zwischen 2 und 4 Millionen Euro ausgeben, ohne dass sein Vermögen schrumpft.

Hey, mit dieser Summe könnten wir täglich irgendwo in Deutschland ein paar Kitas einweihen, oder ein paar Schulen renovieren, oder ein paar Hochschulen ausbauen, oder ErzieherInnen und (Hochschul-)LehrerInnen einstellen.

Könnten wir schon. Wollten wir schon. Ist aber regierungsamtlich so nicht geplant. Regierungssprache ist Jäger-Latein: Hege und Pflege des scheuen Rehs Kapital, das sonst womöglich in tiefe Liechtensteiner Wälder oder auf üppige Wiesen der Cayman Islands verschwindet.

Also werden Vermögens- und Erbschaftsteuer unter EU-Niveau gehalten. Sie bringen gerade einmal zwei Prozentpunkte vom Bruttoinlandsprodukt (BIP). Diese staatliche Hege des scheuen Rehs Kapital bedeutet den Verzicht auf 50 bis 75 Milliarden Euro Steuereinnahmen auf Gewinne und Kapitaleinkommen – jährlich!

Die staatliche Pflege besteht darin, das Reh nicht zu stressen. Privaten Reichtum zum Abbau der Staatsschulden heranziehen? Pssst! Leise! Dem Reh würde schon schlecht, wenn der persönlichen Freibetrag bei einer Million Euro läge.

Das Reh ist schön – aber nicht allein auf der Welt.

Wir wollen Hege und Pflege des Sozialstaats. Wir fordern: Umfairteilen für mehr soziale Gerechtigkeit! ●



Petra Gerstenkorn

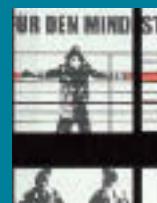
Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes und Leiterin des Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung

Inhalt

Schwerpunkt: Mindestlohn in der Weiterbildung

Endlich geschafft	3
Herzlichen Glückwunsch	3
So sieht der Vertrag aus	4
Doch nicht alle Betriebe zahlen	5
Spirale nach unten gestoppt	6
Viel Arbeit für Betriebsräte	7
Der Zoll prüft – die BA gibt sich unbeeindruckt	8
Interview mit Petra Gerstenkorn	9

Freie Forschung – für wen?	10
Endlich ASten in Baden-Württemberg	11
EU-Forschungsschwerpunkte	12
Fairspektive für junge WissenschaftlerInnen	14
Neues aus dem Fachbereich	14
Gute Arbeit in Bibliotheken	15
Zu guter Letzt	16



Impressum

Der ver.di Report **biwifo** Nr. 03/2012 · Dezember 2012
 Herausgeber: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
 Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung
 Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 Berlin
 V.i.S.d.P.: Petra Gerstenkorn
 Redaktion: Klaus Böhme, Florian Hillebrand, Maren Kaltschmidt,
 Holger Menze, Hannelore Reiner
 Verantwortliche Redakteurin: Annette Jensen
 Internet: www.verdi.de
 Layout: einsatz, Wolfgang Wohlers
 Druck: apm AG Darmstadt, Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt
 Titelbild: Thomas Willemsen/LOKOMOTIV FOTOGRAFIE
 W-1728-43-1212

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.: 0171/932 04 04 · Fax: 030/69 56-35 00

Petra Gerstenkorn

Ein wichtiges Mittel gegen Lohndrückerei

Endlich geschafft: Seit August 2012 gibt es in der nach dem Sozialgesetzbuch II oder III geförderten Aus- und Weiterbildung einen branchenspezifischen Mindestlohn. In dieser Branche sind sehr viele ArbeitnehmerInnen in ver.di organisiert und bilden die zweitgrößte Mitgliedergruppe in unserem Fachbereich.

VON RENATE SINGVOGEL

In der Weiterbildung gibt es seit langem eine Vielzahl von Haustarifverträgen, die vorwiegend von ver.di oder ihren Vorläuferorganisationen abgeschlossen wurden. Zwar existierte auch früher kein flächendeckendes Tarifsystem. Aber durch die faktische Anbindung an den öffentlichen Dienst waren die Arbeitsbedingungen in der Branche lange Zeit angemessen.

Das änderte sich 2004, weil Bildungsmaßnahmen seither der Vergabe unterliegen. Die Preise dafür erodierte und damit auch die Löhne; viele Haus-Tarifverträge mussten durch Notlagen-Tarifverträge ersetzt werden. Durch Ausgründungen gliederten Betriebe Leistungen häufig in tariffreie Tochterunternehmen aus. Die Beschäftigungsverhältnisse wurden zunehmend prekär: Hohe Befristungsquoten, steigende Honorarquoten, Gehälter zwischen 1.200 und 1.900 € brutto bei vielfach aus dem Ruder gelaufenen Arbeitszeiten.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist im Bereich arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen Nachfragemonopolist. Wer den steigenden Anforderungen und sinkenden Preisen ausweichen wollte, müsste sich entweder andere Bildungsmärkte suchen oder durch einen starken Arbeitgeberverband eine Marktmacht aufbauen. Eine Abwärtsspirale auf Kosten der Anbieter ist im System vorprogrammiert, denn die BA wählt in der Regel das günstigste Angebot. Infolgedessen können die Anbieter nur mithalten, wenn sie beim Personal sparen. Löhne und Honorare entfernten sich deshalb zunehmend vom marktüblichen Niveau und auch von den Bedingungen im öffentlichen Dienst. Um eine solche Situation zu ändern, gibt es im Prinzip nur zwei Möglichkeiten. Entweder tritt dem Nachfragemonopolisten ein einziger Anbieter mit gleicher Marktmacht entgegen. Diese Lösung ist jedoch im Fall der BA



nicht sinnvoll, weil es eine gewachsene Struktur von unterschiedlichen Dienstleistern gibt. Die Alternative besteht darin, bei den Personalkosten eine Lohnuntergrenze einzuziehen, die auch Unternehmen einzuhalten haben, die bisher massives Lohndumping betreiben. Damit sind künftig Angebote ausgeschlossen, die marktübliche Löhne unterschreiten. Weil die BA bei der Vergabe von Arbeitsmarktdienstleistungen keine Lohnuntergrenze vorgeben darf, konnte dieses Ziel nur mit politischer Unterstützung durch die Bundesregierung erreicht werden.

Nach einem komplizierten und hürdenreichen Verfahren erklärte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den bereits im November 2011 ausgehandelten Branchentarifvertrag acht Monate später für allgemeinverbindlich. Grundlage der Entscheidung war das Arbeitnehmerentsendegesetz.

Damit gibt es nun erstmals einen Mindestlohn, der auch für akademisch ausgebildete Fachkräfte gilt. Für viele, hauptsächlich noch nicht organisierte Beschäftigte bedeutet er eine beträchtliche Lohnsteigerung, für das Tarifgefüge in der Branche eine Stabilisierung.

Trotz des Erfolgs ist für ver.di ganz klar: Branchenmindestlöhne sind kein Ersatz für einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Vor allem in einigen von ver.di und der Gewerkschaft Nah- und Genuss-Gaststätten organisierten Dienstleistungsbranchen nehmen Armutslöhne zu. Mit tarifpolitischen Mitteln kann dieses Problem derzeit nicht gelöst werden, denn die Tarifbindung in diesen Bereichen ist schwach. Und selbst dort, wo es Tarifverträge gibt, sind sie so niedrig, dass der Tariflohn nicht zum Leben reicht. Die Durchsetzungskraft ist in diesen Branchen minimal – hier muss eine gesetzliche Lohnuntergrenze eingezogen werden. ●

■ Herzlichen Glückwunsch!

Das war harte Arbeit: Nach einer jahrelangen Auseinandersetzung gibt es endlich einen Mindestlohn für einen Teilbereich der Weiterbildung. Verhandlungen – Stillstand – Rückschritt – Verhandlungen – Hoffnung – Stillstand – und wieder von vorn. Niemand war sich sicher, ob es gelingen würde. Zähes Ringen – Klinken putzen – wieder Verhandlungen – Erklärungen abgeben – Abstimmungen abwarten.

Aufatmen! Endlich! Ein Kapitel kann abgeschlossen werden? Irrtum. Die Umsetzung beginnt. Kleinarbeit, auch „Kleinkrieg“? Auf alle Fälle genug zu tun.

Zufrieden? Die Geister streiten sich. Ja sagen die einen, die Talfahrt der Gehälter ist gestoppt. Nein sagen die anderen, der Mindestlohn ist zu gering.

Stehen Aufwand und Nutzen in einem guten Verhältnis?

In nicht tarifgebundenen Betrieben muss eine Grenze nach unten gezogen werden. Mindestlöhne sind „Notlösungen“. Dass wir inzwischen gut ausgebildete Fachkräfte mit einem branchenspezifischen Mindestlohn schützen müssen, sagt viel über den Zustand in diesem Land aus. Da es für zu viele Beschäftigte nach wie vor keine Lohnuntergrenze gibt, braucht Deutschland einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn.

Es sagt aber auch viel aus über unsere (und nicht nur unsere) Durchsetzungsfähigkeit und die Bereitschaft, sich für ureigenste – aber doch gemeinsame – Interessen einzusetzen. Die machen das schon – wer sind die?

Fakt ist, dass wir zu wenige waren, um mehr zu erstreiten. Deshalb an dieser Stelle allen Beteiligten Glückwunsch und Dankeschön! Ihr habt was geschafft! ●

Hannelore Reiner

Der lange Weg bis zum Mindestlohn

Seit dem 1. August 2012 gelten für die rund 30.000 Beschäftigten im pädagogischen Bereich der Aus- und Weiterbildung verbindliche Lohnuntergrenzen. Der Mindeststundenlohn beträgt in Westdeutschland und Berlin 12,60 Euro, in Ostdeutschland 11,25 Euro und ist für die gesamte Branche vorgeschrieben. Auch haben alle Beschäftigten bei einer Fünf-Tage-Woche einen Anspruch auf 26 Urlaubstage

VON HANS-JÜRGEN SATTLER

Der Weg zum Mindestlohn war voller Hürden und Schlaglöcher. Von der Aufnahme der Tarifgespräche mit der Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes bis zur Verabschiedung der notwendigen Rechtsverordnung im Bundeskabinett dauerte es sieben Jahre.

Schwung gab es im Jahr 2011. Im Rahmen des Vermittlungsverfahrens zur Neufestsetzung der Hartz-IV-Sätze waren sich Regierung und Opposition im Prinzip einig, dass es in der Weiterbildungsbranche einen Mindestlohn nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz für alle dort Beschäftigten geben müsse. Ein Tarifvertrag zwischen ver.di und der Zweckgemeinschaft des Bildungsverbands lag längst vor. Der hätte eigentlich nur noch nach dem Entsendegesetz auf nicht tarifgebundene ArbeitnehmerInnen erstreckt werden müssen. Doch die Gegner des Tarifvertrages – insbesondere Dumpinganbieter aus der Weiterbildung und die FDP – ließen nicht locker.

So musste der Tarifvertrag mehrfach überarbeitet werden. Schließlich wurde die Allgemeinverbindlichkeit nur für die Vergütung der im pädagogischen Bereich tätigen ArbeitnehmerInnen beantragt. Für die übrigen Beschäftigten schlossen ver.di und die Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes einen entsprechenden Tarifvertrag ab, der nur für die ArbeitnehmerInnen der tarifgebundenen Unternehmen der Zweckgemeinschaft gilt.

Der allgemeinverbindliche Mindestlohntarifvertrag gilt für alle Betriebe oder selbstständigen Abteilungen von Weiterbildungsunternehmen, die überwiegend Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Sozialgesetzbuch erbringen. Ausgenommen sind die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation behinderter Menschen. Anspruch haben alle ArbeitnehmerInnen im pädagogischen Bereich, die mit der Aus- und Weiterbildung, Vermittlung oder Betreuung von TeilnehmerInnen betraut sind. Sind die Regelungen in bestehenden Haustarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder individuelle Arbeitsverträgen besser, gehen sie dem Mindestlohntarifvertrag vor.

Die Lohndumpingspirale ist damit gestoppt. Der Mindestlohn wirkt sich stabilisierend auf die Haustarifverträge und das gesamte Tarifgefüge in der Weiterbildungsbranche aus. Damit bekommt Qualität endlich wieder eine Chance, zu einem relevanten Faktor zu werden.

Die Betriebsräte und ver.di werden auf die Umsetzung des Tarifvertrages achten. Nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz ist außerdem die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls dafür zuständig, die Einhaltung zu überprüfen. Der Zoll nimmt Hinweise von Betriebsräten – auch anonym – entgegen. ●

Wichtige Internetadressen zum Mindestlohn:
www.netzwerk-weiterbildung.info
www.zoll.de/DE/Privatpersonen/Arbeit/Arbeitnehmer/arbeitnehmer_node.html

Chronologie Mindestlohn in der Weiterbildung

- | | |
|-----------------------|---|
| Juni 2005 | Aufnahme der Gespräche mit der Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes über einen Tarifvertrag für Beschäftigte in der Weiterbildung |
| 16. März 2007 | Tarifvertrag in der Weiterbildung mit Regelungen zu Entgelt, Arbeitszeit und Urlaub |
| 24. April 2009 | Aufnahme der Branche Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen in das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) |
| 12. Mai 2009 | Gemeinsamer Antrag der Tarifvertragsparteien auf Allgemeinverbindlicherklärung. Ablehnung wegen „mangelnden öffentlichen Interesses“ im Oktober 2009 |
| 21. Feb. 2011 | Hartz-IV-Kompromiss im Bundestagsvermittlungsausschuss mit Prüfauftrag an Bundesregierung zum Mindestlohn in der Weiterbildung |
| 15. Nov. 2011 | Neuverhandlung und Abschluss über einen Tarifvertrag zur Regelung des Mindestlohnes für ArbeitnehmerInnen im pädagogischen Bereich |
| 17. Nov. 2011 | Antrag der Tarifvertragsparteien auf Allgemeinverbindlicherklärung des Mindestlohntarifvertrages für ArbeitnehmerInnen im pädagogischen Bereich |
| 21. Feb. 2012 | Behandlung des Antrages auf Allgemeinverbindlicherklärung im Tarifausschuss |
| 10. Mai 2012 | Nochmalige Behandlung des Antrages im Tarifausschuss |
| 4. Juli 2012 | Zustimmung des Bundeskabinetts zur Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuch |
| 20. Juli 2012 | Veröffentlichung der Verordnung |
| 1. Aug. 2012 | Inkrafttreten der Verordnung mit einer Laufzeit bis zum 30. Juni 2013 |





Foto: JOKER, Bonn

1800 Euro brutto für eine Vollzeitstelle

Wir müssen sie A. und Z. nennen, die beiden KollegInnen, die über ihren Alltag bei zwei deutschen Bildungsträgern berichten. Würden wir hier ihre richtigen Namen abdrucken, könnte sie das ihre Stellen kosten.

VON ANNETTE JENSEN

A. und **Z.** arbeiten beide bei Firmen, die den seit Anfang August geltenden Mindestlohn nicht zahlen. Obwohl bei unterschiedlichen Bildungsträgern angestellt, berichten sie übereinstimmend, dass sie 1800 Euro brutto im Monat für eine Vollzeitstelle verdienen.

„Als der Mindestlohn endlich verabschiedet war, war die Freude groß“, erzählt A. Doch die Enttäuschung folgte auf dem Fuße: Auf einer

Personalversammlung verkündete die Geschäftsführung, dass sie den Mindestlohn nicht zahlen werde und dagegen klagt. Sie begründete ihr Vorgehen mit angeblichen Schlupflöchern für konkurrierende Unternehmen, die ihr Geld in geringerem Maße mit SGB-II- und -III-Kursen verdienen.

Auch A. liebt das, was sie tut. Sie betreut Straffällige, Lernbehinderte sowie Mädchen und Jungen mit großen persönlichen Problemen, die es schwer haben, sich auf ihre berufliche Zukunft zu konzentrieren. „Den Umgang mit den Jugendlichen mag ich sehr. Das ist viel mehr als ein Job, weil man ja mit Menschen zu tun hat. Da steckt schon Herzblut drin.“ Zwar fühlt A. ihre Arbeit von der Geschäftsführung nicht wertgeschätzt. Doch sie ist trotzdem sehr motiviert: „Wenn es irgendwo brennt, dann macht man alles, was geht und guckt dabei nicht auf die Uhr.“

A. wies darauf hin, dass die Rechtslage eindeutig sei: Alle Bildungsträger sind verpflichtet, den Mindestlohn zu zahlen. Doch die Geschäftsführung in A.s Betrieb stellte sich stur. „Mir wird wohl nichts anderes übrig bleiben, als selbst vor Gericht zu ziehen“, meint A. kämpferisch. Viele KollegInnen aber seien verängstigt. „Die haben Zeitverträge oder sind die Hauptverdiener in ihren Familien. Sie fürchten, ihren Job und damit die Existenz zu riskieren.“

Sowohl A. als auch Z. bekommen Jugendliche von der Bundesagentur für Arbeit geschickt. Z. ist Sozialpädagoge und unterstützt Azubis, die Probleme haben, die Ausbildung abzuschließen. „Die Arbeit macht mir viel Spaß, weil ich einen engen Draht zu den Jugendlichen habe und ich vielen helfen kann, die Ausbildung doch noch zu schaffen. Und das Kollegium ist sehr engagiert“, erzählt er.

A. ist schon länger im Geschäft und weiß, dass der Personalschlüssel vor ein paar Jahren noch wesentlich günstiger war. „Am Anfang ging es noch viel stärker um die Jugendlichen selbst. Heute versucht die BA, für möglichst wenig Geld möglichst viele Leute bei uns abzustellen.“ Vordringliches Ziel sei, die jungen Leute aus der Arbeitslosenstatistik streichen zu können. Und die Geschäftsführung ihrer Firma fokussiere sich darauf, möglichst viele Ausschreibungen zu gewinnen. „Was aus den Leuten anschließend wird, interessiert die nicht“, meint A.

Bis zu 27 Jugendliche sitzen inzwischen in einer Klasse, obwohl die BA wesentlich kleinere Gruppen verlangt. Doch viele KollegInnen sind ausgebrannt, der Krankenstand ist hoch. „Nur eine Frage der Zeit, wann dann der Nächste einen Burn-out bekommt“, meint A. Ein Großteil der Beschäftigten in ihrem Betrieb hat nur einen befristeten Vertrag; wer etwas Besseres findet, verschwindet aber auch schon vorher.

Für Z. ist nach all diesen Erfahrungen klar: Er gründet jetzt zusammen mit einigen KollegInnen einen Betriebsrat. Und außerdem ist er bei ver.di eingetreten. ●

Spirale nach unten gestoppt – hoffentlich!

Die Weiterbildung ist ein vielfältiger, weitgehend unregelter Bereich. Hier tummeln sich die unterschiedlichsten Anbieter – von Einzelpersonen über Volkshochschulen bis zu großen Unternehmen. EDV-Kurse, berufliche Bildung und fachspezifische Fortbildungen für Pflegekräfte oder JournalistInnen gehören ebenso zur Branche wie Coaching, Sprachschulen oder Nachhilfeinstitute. Geprägt aber wird dieser Markt durch einen Bereich: Die berufliche Weiterbildung.

VON ROLAND KOHSIEK

Die berufliche Weiterbildung ist zwar nicht der größte, aber der zentrale Bereich in der Weiterbildungsbranche. Hier finden die Qualifizierungsmaßnahmen für Erwerbslose statt, die in der Regel von den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern finanziert werden. Grundlage dafür sind die Sozialgesetzbücher II und III.

Gerade in diesem Bereich haben sich die Bedingungen in den vergangenen acht bis zehn Jahren massiv verschlechtert. Hintergrund ist der Umbau der gesamten aktiven Arbeitsmarktpolitik. Die hatte sich parallel zum Anstieg der Massenarbeitslosigkeit seit den 1970er Jahren entwickelt und wurde mit den Hartz-Gesetzen radikal zurückgefahren. Parallel zur Einführung von Hartz IV an Stelle der Arbeitslosen- und Sozialhilfe wurde die Bundesanstalt für Arbeit umbenannt in Bundesagentur für Arbeit (BA). Die vergibt Bildungsmaßnahmen nur noch über Ausschreibungen und Bildungsgutscheine. Zwar hatte es Ausschreibungen schon seit Anfang der 1990er Jahre gegeben – doch nur auf regionaler Ebene und ergänzend zu anderen Vergabeverfahren.

Branche schlagen Personalkosten mit 55 bis 65 Prozent zu Buche.

In Zahlen: Vor den Hartz-Gesetzen lagen die Gehälter in der Branche oft über 30.000 Euro brutto im Jahr. Lehrkräfte konnten auch durchaus mit über 40.000 Euro rechnen und damit einem Verdienst, der dem von Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss in vielen anderen Branchen entspricht. Wer dagegen im Jahr 2005 in der Weiterbildung einen Arbeitsvertrag unterschrieb, musste sich meist mit weniger als 25.000 Euro begnügen; nicht selten bekam er oder sie sogar weniger als 20.000 Euro brutto im Jahr bezahlt. Heute gibt es nachweislich Monatsgehälter von 1.500 Euro und sogar noch darunter.

Somit sind die Gehälter in diesem Marktsegment um 30 bis 50 Prozent gesunken – ein bemerkenswertes Ergebnis einer angeblich gerechteren und transparenten Vergabepolitik über Ausschreibungen. Und mit jeder neuen Ausschreibungsrunde setzte sich der Preisverfall fort. Auch in anderen Weiterbildungseinrichtungen bekamen die Beschäftigten den zunehmenden Druck nun zu spüren.

Zuständig für die Verträge sind heute so genannte „Regionale Einkaufszentren“ (REZ). Sie beschaffen nicht nur Bleistifte, Putzmittel und Computer für die BA, sondern schreiben auch alle Bildungsmaßnahmen systematisch aus. Das Volumen der Maßnahmen zur aktiven Arbeitsmarktpolitik ist im Vergleich zu Bundesanstalts-Zeiten drastisch runtergefahren worden.

Das Ergebnis war ein brutaler Verdrängungswettbewerb. Bewährte Bildungsträger sahen sich mit Hasardeuren konfrontiert, die durch billige Angebote den Zuschlag bekamen. Die Preisspirale begann sich nach unten zu drehen. Binnen kürzester Zeit brachen die Gehälter auf ganzer Linie ein, denn in der

Dieser von Entlassungen und Insolvenzen begleiteten Entwicklung standen die Belegschaften wehrlos gegenüber. Auch die Gewerkschaften konnten auf Grund des eher geringen Organisationsgrades wenig erreichen. Allen Beteiligten war klar: Das alles war politisch gewollt – und die Politik feiert bis heute den Erfolg der Hartz-Gesetze.

Vor diesem Hintergrund entstand die Idee eines Mindestlohntarifvertrages. Die Gewerkschaften hätten zwar wesentlich lieber einen umfassenden Branchentarifvertrag ausgehandelt; doch weil die Arbeitgeberseite relativ zersplittert ist, war das nicht durchsetzbar. Immerhin gibt es nun seit Anfang August einen Mindestlohntarifvertrag, der wie ein Stopper für die Spirale nach unten wirkt. Weil der Vertrag auf dem Entsendegesetz fußt, hat er Gesetzeskraft. Damit gilt er für alle Unternehmen, die vorwiegend SGB-II und -III-Maßnahmen anbieten. ●



Viel Arbeit für Betriebsräte

Als am 20. Juli 2012 die „Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Sozialgesetzbuch“ im Bundesanzeiger veröffentlicht wurde, passierte erst einmal nichts. Doch mittlerweile sind viele Betriebsräte mit den Folgen beschäftigt. Schließlich sieht der zugrundeliegende Tarifvertrag Mindestsätze pro Arbeitsstunde vor – die meisten Arbeitsverträge weisen dagegen ein Monatsgehalt aus. Nun gilt es zu rechnen, ob der Mindestlohn – möglicherweise auch nur in Monaten mit vielen Arbeitstagen – unterschritten wird.

VON MAREN KALTSCHMIDT

In Betrieben, die bisher darauf verzichtet hatten, musste eine Zeiterfassung eingeführt werden. Das ist auch die Grundlage für die Überprüfungen durch den Zoll. In der gegenwärtigen Situation nicht mehr akzeptabel ist die Abgeltung von geleisteten Arbeitsstunden zu einem späteren Zeitpunkt – sei es durch Freizeit oder Geld. Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung können daher momentan nicht angewendet werden. Außerdem hat sich in einigen Betrieben der Zeitpunkt der Überweisung geändert: Laut Tarifvertrag ist die Vergütung spätestens zum 15. des Folgemonats zu zahlen.

Vor allem Betriebsräte bei Weiterbildungsträgern ohne Tarifbindung sahen sich mit unterschiedlichsten Reaktionen ihrer Arbeitgeber auf die Mindestlohnverordnung konfrontiert. Einige Geschäftsführungen wollten sofort kollektive Regelungen über veränderte Zahlungsmodalitäten treffen. Andere drängten ihre Beschäftigten, solche Vereinbarungen individuell abzuschließen. Wieder andere forderten ihre MitarbeiterInnen auf, ihre Wochenarbeitszeit zu reduzieren, damit die Gehaltszahlungen nicht erhöht werden müssten. Da sich aber das Arbeitspensum absehbar nicht verringern würde, stand dahinter wohl nichts anderes als die Absicht, die staatlichen Kontrolleure zu täuschen.

Eine weitere Gruppe von ArbeitgeberInnen schaltete auf stur und informierte ihre Beschäftigten, dass der Mindestlohn nicht gezahlt würde.



Gesetze und guter Rat für Betriebsräte

Manche begründeten das damit, dass sie juristisch gegen die Verordnung vorgegangen seien und das Ergebnis der Auseinandersetzung abwarten wollten. Andere behaupteten, der eigene Betrieb falle gar nicht in den Geltungsbereich des Tarifvertrags.

In der Folge hatten die Betriebsräte alle Hände voll zu tun. KollegInnen kamen vorbei und wollten Beratung. Unabhängig davon, für welche Fragen Betriebsräte nach Betriebsverfassungsgesetz im Einzelfall tatsächlich zuständig sind, mussten sie zu alledem Positionen entwickeln. Anderswo kamen die ArbeitgeberInnen aber auch selbst auf die Betriebsräte zu mit der Absicht, sie für die jeweilige Strategie mit ins Boot zu holen.

Der Umgang der Arbeitnehmervertretungen mit dieser Situation ist vielfältig – so wie die Strategien der Arbeitgeber. Doch ganz klar ist: Die Betriebsräte haben die Pflicht darüber zu wachen, dass die zugunsten der ArbeitnehmerInnen geltenden rechtlichen Regelungen eingehalten werden. Auch darf die Umsetzung des Mindestlohns nicht dazu führen, dass irgendjemand schlechter gestellt wird als bisher.

Bei ver.di liefen die Telefone ebenfalls heiß. Viele Betriebsräte wollten wissen, wie die Mindestlohnverordnung umgesetzt wird. Ein Großteil der Antworten sind in der Broschüre „Mindestlohn in der Weiterbildung“ zu finden, die der Bundesfachbereich Bildung Wissenschaft Forschung im August 2012 herausgegeben hat. Im September fand außerdem in Berlin eine Betriebsrätetagung zum Mindestlohn statt.

Die ersten Frage, die Betriebsräte klären müssen: Fällt das eigene Unternehmen tatsächlich unter den Tarifvertrag? Und wenn ja: Für welche KollegInnen gilt er überhaupt? Im zweiten Schritt geht es darum, die Aktivitäten und Entscheidungen des Arbeitgebers zu analysieren. Welche Folgen haben die für die Beschäftigten und wie sind die Konsequenzen zu bewerten? Darauf aufbauend müssen Betriebsräte Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten ausloten. ●

Zoll für Kontrolle zuständig

Noch hat kein Weiterbildungsträger Besuch von Finanzkontrolleuren bekommen – aber das wird sich demnächst ändern. Denn seit der Mindestlohn in der Branche für allgemeinverbindlich erklärt worden ist, sind die BeamtInnen der Bundesfinanzdirektion West auch für diesen Bereich in ganz Deutschland zuständig. „Erst müssen allerdings die entsprechenden Lohnabrechnungen vorliegen, und das ist vor November nicht überall der Fall“, sagt Pressesprecher Klaus Salzsieder.

„Für die Kontrolle ist es sinnvoll, ein paar Abrechnungsmonate vorliegen zu haben“, sagt Salzsieder. Schließlich wird die immer gleiche monatliche Lohnsumme mal auf mehr und mal auf weniger Arbeitszeit verteilt. „Da wird sich dann für einige Arbeitgeber in Monaten mit vielen Arbeitsstunden eine gewisse Problematik aufbauen“, vermutet der Sprecher.

Bundesweit gibt es 6500 Beamte, die Schwarzarbeit aufspüren und die Einhaltung von staatlich abgesetzten Mindestlöhnen kontrollieren sollen. Ihre Dienststelle ist dem Zoll zugeordnet. Aktiv werden sie einerseits, wenn sie einen Hinweis bekommen – sei es aus dem Betrieb, von einem Konkurrenten oder von sonst jemandem. Andererseits ergreifen sie auch häufig von sich aus die Initiative.

Die weitaus meisten Kontrollen fanden in den vergangenen Jahren auf Baustellen statt, wo seit



1997 Mindestlöhne vorgeschrieben sind. Bei einem Schwerpunkteinsatz im Mai rückten fast 2500 BeamtInnen aus und nahmen die Unterlagen von bundesweit 8500 Unternehmen unter die Lupe. Bei 509 von ihnen fanden sie Hinweise, dass der Mindestlohn unterlaufen wird und leiteten Ermittlungen ein. Auch im Reinigungsgewerbe sind die Kontrolleure viel unterwegs. ●

Annette Jensen

Mindestlohn lässt Bundesagentur kalt

Die Sprecherin der Bundesagentur für Arbeit (BA) wiegelt ab: Durch den jetzt geltenden Mindestlohn in der Weiterbildung habe sich für die BA nichts geändert, sagt Ilona Mirtschin. Schließlich laufe die Debatte darüber ja schon länger. „Unser Einkauf hat bei den Ausschreibungen immer darauf hingewiesen, dass der Mindestlohn eventuell kommt und die Anbieter das berücksichtigen sollten.“

Bei den so genannten „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ tritt die Bundesagentur selbst als Auftraggeberin auf. Diese Art von Trainingskursen dauern maximal 12 Wochen und sind im Sozialgesetzbuch III in Paragraf 45 definiert. Sie sollen die berufliche Eignung eines Arbeitslosen herausfinden und durch Bewerbungstraining und andere Hilfen die Vermittlungschancen erhöhen. Ob die Diskussion über den Mindestlohn für die KursleiterInnen einen Einfluss auf die Angebotspreise gehabt hat, will Mirtschin nicht sagen. „Diese Maßnahmen gibt es ja erst seit 2009 und wir haben keine Beobachtungen über die Zeit,“ behauptet sie – eine Aussage, die ver.di-Weiterbildungsexperte Roland Kohsiek aus Hamburg stark bezweifelt: „Die BA will schlicht keine Markttransparenz.“ Auch würden die Aufträge nicht allein nach Preis, sondern ebenso nach Qualität vergeben, versichert die BA-Sprecherin gegenüber der Öffentlichkeit. Innerhalb der Behörde besteht dagegen weitgehend

Einigkeit, dass der Dumpingwettbewerb der letzten Jahre massiv auf die Qualität der Maßnahmen durchgeschlagen hat. Für ein Bewerbungstraining gilt heute pro Kopf und Stunde ein bundesweiter Kostendurchschnittssatz von 2,35 Euro, die Eignung im gewerblichen Bereich wird mit 2,64 und für pflegerische Tätigkeiten mit 2,16 veranschlagt. So viel zur offiziellen Seite. Doch wer mit der Szene vertraut ist weiß, dass kaum eine Maßnahme unter 3 Euro vertragstreu und mit angemessener Qualität durchführbar ist.

Für Seminare zur Förderung der beruflichen Weiterbildung sind dagegen Zertifizierungsagenturen zuständig. Auch dafür gibt es bundesweite Durchschnittskostensätze und die Maßnahmen dürfen nur anerkannt werden, wenn sie sich in einem relativ engen Kostenkorridor drumherum bewegen. In diesem Fall vergibt die BA nur Gutscheine, die die Arbeitslosen dann bei entsprechenden Anbietern einlösen können. ● aje

Foto: Kay Herschelmann



**ver.di-Bundesvorstandsmitglied
Petra Gerstenkorn**

ist zuständig für die Fachbereiche Bildung, Wissenschaft und Forschung und Besondere Dienstleistungen.

„Der Tariflohn gilt auch in Betrieben, die dagegen klagen“

biwifo: Der jetzt allgemeinverbindliche Weiterbildungstarifvertrag läuft im nächsten Sommer aus. Was sind die wichtigsten Ziele für die neuen Verhandlungen?

Petra Gerstenkorn: Das oberste Ziel ist, die Laufzeit um zwei Jahre oder vielleicht sogar mehr zu verlängern. Der Tarifvertrag und auch die Rechtsverordnung gelten ja nur bis zum 30. Juni – ohne Nachwirkung. Wenn es keinen neuen Vertrag gäbe, würden die Kolleginnen und Kollegen auf den alten Stand zurückfallen.

Warum habt Ihr eine so kurze Laufzeit vereinbart?

Das liegt daran, dass sich das Antragsverfahren so lange hingezogen hat. Der Tarifvertrag selbst war ja schon im November 2011 fertig. Uns war dann irgendwann vor allem wichtig, dass erst einmal überhaupt eine Rechtsverordnung erlassen wurde. Die Laufzeit stand in dem Moment an zweiter Stelle. Ich gehe aber davon aus, dass die Zweckgemeinschaft des Bildungsverbands als unser Verhandlungspartner ebenfalls ein Interesse an einem erneuten Vertragsabschluss hat. Denn nur ohne Lohndumping kann es einen fairen Wettbewerb in der SGB-II und -III-geförderten Weiterbildung geben.

Muss ein neuer Vertrag dann wieder ein so langwieriges Verfahren durchlaufen?

Es handelt sich dann um einen Folgeantrag. Da ist das Verfahren zwar etwas kürzer, aber auch in dem Fall muss das Bundesministerium für Arbeit einen Rechtsverordnungsentwurf verfassen, ihn im Bundesanzeiger veröffentlichen und Dritten zur Stellungnahme zuleiten. Auch das Bundeskabinett muss am Schluss noch einmal zustimmen.

Das klingt ja wieder äußerst zeitaufwändig. Wann müssen die Verhandlungen mit den Arbeitgebern denn abgeschlossen sein?

Nach den Informationen, die uns das Arbeitsministerium gegeben hat, braucht ein Folgeantrag drei bis vier Monate Bearbeitungszeit. Das heißt, wir müssen Ende Januar den Tarifvertrag vorlegen. Deshalb haben wir Anfang November

auch schon Verhandlungen mit den Arbeitgebern aufgenommen und sind guter Dinge, rechtzeitig ein Ergebnis zu erreichen.

Was sind Eure weiteren Prioritäten für einen neuen Tarifvertrag?

Natürlich wollen wir die Mindestlöhne erhöhen, aber ganz oben auf der Liste steht eine möglichst weitreichende Angleichung der Ostlöhne an das Westniveau. Dann geht es uns darum, den Urlaubsanspruch von derzeit 26 Tagen auf 30 aufzusetzen. Außerdem muss der Tarifvertrag betriebliche Arbeitszeitflexibilisierungsformen ermöglichen. Und schließlich sind einige Formulierungen zu konkretisieren, damit zum Beispiel die Kontrolleure vom Zoll wissen, wie bestimmten Regelungen gemeint sind.

Es heißt, 40 Arbeitgeber haben geklagt gegen den Tarifvertrag. Worum geht es dabei?

Die Anzahl der Klagen ist uns nicht bekannt. Sie richten sich gegen den Ordnungsgeber, nicht gegen uns. Und wir wissen auch nicht, wie der Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz beim Oberverwaltungsgericht Berlin begründet wurde. Erfahrungsgemäß dauern Klagen bei Verwaltungsgerichten immer etwas länger und wir können nicht einschätzen, wann mit Urteilen in der Hauptsache zu rechnen ist.

Was heißt das alles für die Beschäftigten bei solchen Weiterbildungsträgern?

Der Mindestlohn gilt natürlich auch in Betrieben, die dagegen klagen. Der vorläufige Rechtsschutz hat in diesem Fall keine aufschiebende Wirkung. Es ist aber so, dass einige Firmen trotzdem nicht zahlen. Wir verweisen unsere Kolleginnen und Kollegen in solchen Fällen gleich an den ver.di-Rechtsschutz, damit sie dagegen vorgehen können. Es ist ganz klar: Die Rechtsverordnung gilt. Nur wenn das Oberverwaltungsgericht sie tatsächlich ablehnen würde, müsste der allgemeinverbindliche Tariflohn anschließend nicht mehr gezahlt werden. Für die Zeit davor haben die Beschäftigten auf jeden Fall Anspruch auf den Tariflohn. ●

Interview: Annette Jensen

■ **Schummeln bei der Promotion soll strafbar werden**

Als Reaktion auf die Diskussionen um Plagiate bei Promotionen fordert der Deutsche Hochschulverband (DHV) einen Straftatbestand „Wissenschaftsbetrug“ zu schaffen. Dabei sollen sowohl die so genannten PromotionsberaterInnen, die für andere eine Promotion verfassen, bestraft werden können als auch diejenigen, die sich mit „fremden Federn“ schmücken. Als Strafe schlägt der DHV bis zu zwei Jahre Haft oder eine Geldstrafe vor.

■ **German U 15 gegründet**

15 Universitäten, darunter alle „Eliteuniversitäten“ aus der Exzellenzinitiative mit einer medizinischen Fakultät, haben sich zusammengeschlossen, um nach Auslaufen der Sonderförderung im Jahr 2017 eine Neuaufteilung der Finanzen zu erreichen. Dahinter steht das Ziel, selbst mehr Geld zu bekommen. Außerdem fordern die „German U15“ eine Änderung des Grundgesetzes, um dem Bund eine institutionelle Finanzierung der Hochschulen zu ermöglichen.

■ **DGB mit neuem Hochschulprogramm**

Der DGB-Vorstand hat Anfang November ein neues Hochschulpolitisches Programm (HoPo) beschlossen, das am 11. Dezember öffentlich vorgestellt wird. An der Erstellung waren auch viele ver.di-KollegInnen beteiligt. Das Programm analysiert die Entwicklungen der letzten Jahre, kritisiert Tendenzen zur unternehmerischen Hochschule und die Zunahme von prekären Arbeitsverhältnissen. Das HoPo bewertet den Bolognaprozess grundsätzlich positiv, nicht aber die Umsetzung in Deutschland. Das HoPo kann als Broschüre beim DGB bestellt werden.

Freiheit – für wen?

Mit Pathos wurde nicht gesparrt, als der Bundestag am 18. Oktober das Wissenschaftsfreiheitsgesetz (WissFG) verabschiedete. Redner der schwarz-gelben Koalition sprachen von einer „historischen Stunde“. Egal ob es um den Bau eines neuen Labors, die Beteiligung eines Unternehmens, die Mittelverwaltung oder die Bezahlung des Personals geht – außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sollen autonomer entscheiden können. Doch dem hehren Begriff Freiheit im Titel des Gesetzes zum Trotz: Ein Blick auf die Inhalte zeigt wesentlich mehr Bedenkliches als Befreiendes.

VON MATTHIAS NEIS

Fraunhofer-, Max-Planck-Gesellschaft, Helmholtz- und Leibniz-Gemeinschaft drängen seit langem auf mehr Spielraum. Insbesondere das Besserstellungsverbot ging den vier großen Verbänden in der außeruniversitären Forschung gegen den Strich. Es legt fest, dass in der staatlich finanzierten Forschung nicht mehr gezahlt werden darf als in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Weil die Verbände ihr Geld überwiegend von der öffentlichen Hand erhalten, gilt das auch für sie. Angesichts der internationalen Konkurrenz um qualifizierte Beschäftigte sei das ein Wettbewerbsnachteil für den Forschungsstandort, argumentierten die Forschungseinrichtungen. Ein Stück weit ist der Gesetzgeber dem jetzt gefolgt. Das Gesetz erlaubt, denjenigen mehr zu bezahlen, die aus privaten Drittmitteln finanziert werden.

ver.di hat das ganze Gesetz und insbesondere die Aufweichung des Besserstellungsverbots deutlich kritisiert. Schließlich leisten alle Beschäftigten in den Instituten ihren Beitrag zu guter Forschung – folglich müssen verbesserte Verdienstmöglichkeiten auch allen offen stehen. Stattdessen kommt nur ein Bruchteil in den Genuss der Neuregelung. Gerade einmal zu neun Prozent finanzieren die Verbände ihre Etats aus privaten Drittmitteln. In der grundlagenorientierten Max-Planck-Gesellschaft ist es

sogar nur ein halbes Prozent. Beschäftigte in Verwaltung und Technik sind grundsätzlich von der Besserstellungsmöglichkeit ausgeschlossen.

Das alles passt zu den Plänen von Bundesbildungsministerin Annette Schavan, die sie dem Bundestag in einer Rede im Juni mitteilte: „Die Einrichtungen sollen verstärkt Drittmittel aus nicht-öffentlichen Quellen einsetzen dürfen, um Spitzenforscher zu gewinnen.“ Gleich, ob man diese „Lockmittel“ für „SpitzenforscherInnen“ für richtig oder falsch hält – fest steht, dass sie dem Großteil der Beschäftigten in den außeruniversitären Instituten nicht zugutekommen werden. Der Realität in modernen Forschungseinrichtungen wird das auf jeden Fall nicht gerecht. Im Gegenteil stellt sich sogar die Frage, ob durch die noch stärkere Konzentration auf wenige Spitzenpositionen die Abwärtsspirale bei Bezahlung und Beschäftigungsbedingungen für alle anderen nicht sogar beschleunigt wird.

Wir bleiben deshalb bei unserer Forderung: Das Besserstellungsverbot für den Bereich der außeruniversitären Forschung ist aufzuheben. Für alle Beschäftigten in den Forschungseinrichtungen sollte es verbesserte Verdienstmöglichkeiten durch wissenschaftsbezogene Vereinbarungen in den Tarifverträgen von Bund und Ländern geben. Das alles muss fair und transparent gestaltet sein. ●

Weitere Informationen – unter anderem die Stellungnahme des Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung – sind hier zu finden:

<http://fairspektive.de/?p=934>

Lesenswert ist auch die Stellungnahme von Wolfgang Lieb auf den Nachdenkseiten:

<http://www.nachdenkseiten.de/?p=14805>



Soll einer mit Hut mehr verdienen als einer mit Helm?

Foto: Werner Bachmeier

Studierende dürfen wieder mitreden



Foto: Werner Bachmeier

Die Vereinigten Studierendenschaften sind allemal ein Grund für ein Gläschen badischen Wein

In Baden-Württemberg gibt es nach 35 Jahren wieder Verfasste Studierendenschaften. Lange hatten sich die Studierendenvertretungen im Südwesten nicht zu hochschulpolitischen Themen äußern dürfen. Damit hat die grün-rote Landesregierung Schluss gemacht. Bereits kurz nach der Wahl im März 2011 signalisierte sie die Bereitschaft, den Studierenden wieder eine Stimme zu geben. Nach vielen Gesprächen beschloss der Landtag in Baden-Württemberg dann am 27. Juni 2012 das „Gesetz zur Einführung einer Verfassten Studierendenschaft und zur Stärkung der akademischen Weiterbildung“ (VerfStudG).

VON FLORIAN HILLEBRAND

Die Verfasste Studierendenschaft (kurz VS) hat die Aufgabe, die Interessen der Studierenden gegenüber Hochschule, Staat und Gesellschaft zu vertreten. Eingeführt und gesetzlich verankert wurde sie von den West-Alliierten nach dem 2. Weltkrieg. Die verfolgten damit zwei Ziele: Die Studierenden sollten die Hochschulen mitgestalten und dabei Erfahrungen mit demokratischen Verfahrensweisen machen.

Zunächst war eine aktive politische Betätigung der VS sehr erwünscht. Das änderte sich in den 1960er Jahren, als sich viele Studierende kritisch

zu den Notstandsgesetzen und zum Vietnamkrieg äußerten. Sehr zupass kam es den Landesregierungen in München und Stuttgart deshalb, dass die VS im Hochschulrahmengesetz nur als „Kann-Institutionen“ aufgeführt sind. Bayern schaffte sie 1973 ab, Baden-Württemberg zog vier Jahre später nach.

Seither setzten sich Studierendenvertretungen aus ganz Deutschland zusammen mit Gewerkschaften und vielen anderen Bündnispartnern für eine Wiedereinführung der VS ein. Doch die beiden süddeutschen Landesregierungen blockten ab. So gab es an den meisten Hochschulen lediglich unabhängige Asten oder eingetragene Vereine, die aufgrund ihrer mangelhaften rechtlichen Grundlage nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten hatten.

Die Wiedereinführung der VS im vergangenen Sommer ist deshalb ein riesiger Schritt hin zu demokratischeren Hochschulen in Baden-Württemberg. Allerdings beinhaltet das Gesetz auch Vorgaben, die das Bild etwas trüben. So gibt es in keinem anderen Bundesland die Verpflichtung für die VS, einen externen, nicht-studentischen Finanzbeauftragten einzustellen. Zwar gab es immer mal wieder Medienberichte über „Geldverschwendung“ in Studierendenschaften. Doch tatsächlich stand hinter den dokumentierten Fälle in der Regel ein Streit über die Frage, ob bestimmte politisch motivierte Ausgaben sinnvoll waren oder nicht.

Eine immerwährende Diskussion ist das allgemeinpolitische Mandat der VS. Auch das neue Gesetz in Baden-Württemberg möchte hier Grenzen ziehen. So räumt es den VS kein umfangreiches, sondern lediglich ein „weitreichendes politisches Mandat“ ein, um sich „im Rahmen ihrer Aufgaben zu positionieren.“ Und schließlich geht es um eine zentrale Säule demokratischer Prozesse: Wie stark sind die VS in den akademischen Gremien der Hochschulen verankert? Die Landesregierung sieht hier keine Verbesserung vor, sondern verweist auf die Autonomie der Hochschulen. Hier werden die neuen Studierendenvertretungen ansetzen müssen, damit sie die Interessensvertretung gegenüber der Hochschule auch sinnvoll wahrnehmen können. Ein entscheidender Schritt ist mit dem neuen Gesetz getan – nun gilt es, die Hochschullandschaft in Baden-Württemberg kontinuierlich zu beackern. ●

■ Studierende organisieren sich fachbereichsübergreifend

Ende Oktober haben sich die Studierenden ver.di-Mitglieder auf eine gemeinsame fachbereichsübergreifende ver.di-Studierendengruppe geeinigt. Dahinter steht der Wunsch von Studierenden Beschäftigten, wirksamer für die eigenen Interessen aufzutreten und über ihre Arbeitsbedingungen mitbestimmen zu können.

Etwa 5000 so genannte „Hiwis“, studentisch Beschäftigte, gibt es an Hamburger Hochschulen, doch sie sind – selbst wenn in ver.di organisiert – über Personalräte oder eine ver.di-Betriebsgruppe nicht systematisch zu erreichen. In der Organisation ver.di sind sie außerdem in unterschiedlichen Fachbereichen anzutreffen.

Darüber hinaus will die fachbereichsübergreifende ver.di-Gruppe auch gewerkschaftliche Positionen zur Hochschulpolitik sichtbarer machen.

A. G.

■ Asten und Gewerkschaften wollen Gesetzesänderung

Seit September liegt der Senatsentwurf für ein neues Hamburger Personalvertretungsgesetz (HambPersVG) vor. Die Studierenden, die als Hilfskräfte an den sechs staatlichen Hochschulen und in der Staatsbibliothek arbeiten, kommen darin weiterhin nicht vor. Lediglich 323 von ihnen sind als Beschäftigte nach TV-L eingruppiert und dadurch vom PersVG geschützt. Für die übrigen knapp 5000 fordern die Allgemeinen Studierendenvertretungen nun eine Aufnahme in das neue Hamburger PersVG. Die Zusammenarbeit mit DGB, ver.di und GEW ist eng. Der Mitwirkungsanspruch der Asten kann als gewerkschaftspolitischer Erfolg gewertet werden.

A. G.

MIGRANTINNEN

■ Neues Gesetz zum Aufenthaltsrecht

Seit dem 1. August gibt es für ausländische Studierende und WissenschaftlerInnen nach Ansicht des Deutschen Akademischen Austausch Dienstes (DAAD) mehr Perspektiven in Deutschland. So dürfen ausländische Studierende durch das Gesetz zur Umsetzung der „Hochqualifizierten-Richtlinie“ der EU nach ihrem Studienabschluss 18 Monate hier bleiben, um sich eine qualifizierte Arbeit zu suchen; bisher waren das nur 12 Monate. Die Bundesagentur für Arbeit muss dem nicht mehr zustimmen. Auch schon während des Studiums dürfen sie nun 120 statt 90 Tage im Jahr arbeiten. Der DAAD hat die Regelungen zusammengefasst, nachzulesen unter: www.daad.de/imperia/md/content/de/deutschland/downloads/info_erwerbs_taetigkeit_zuwanderung.pdf

■ Fast 250.000 ausländische Studierende

Deutschland ist bei ausländischen Studierenden sehr beliebt. Vor allem die Großstädte wirken wie Magneten. Das ist ein Ergebnis des International Student Barometer 2012. Die hohen Beliebtheitswerte sind unter anderem auf die Umstellung der Abschlüsse auf Bachelor und Master zurückzuführen.

Darüber hinaus führen die vergleichsweise niedrigen Lebenshaltungskosten sowie das in Deutschland in der Regel gebührenfreie Studium zu sehr positiven Einschätzungen. Obwohl sich die Anzahl der AbsolventInnen seit dem Jahr 2000 bis heute mehr als verdreifacht hat, gibt es keinen Grund zum Jubeln. Schließlich bricht noch immer fast die Hälfte der ausländischen Studierenden das Studium ab. Bürokratische Hürden, Ignoranz, Wohnungsprobleme und kulturelle Unterschiede sind Gründe dafür.

Forschungspläne der EU

Die EU-Kommission hat einen ersten Entwurf für das neue Forschungsrahmenprogramm verabschiedet. Mehr als 80 Milliarden Euro sollen von 2014 an bis zum Ende der Dekade bereitstehen. Damit steigt das Budget im Vergleich zum gegenwärtig laufenden Programm um 30 Milliarden Euro. Die auf mehrere Dokumente verteilten Pläne beginnen nun ihren Gang durch das europäische Gesetzgebungsverfahren.

VON TOBIAS SCHULZE

Die EU-Kommission sieht etwa 25 Milliarden Euro vor, um die Spitzenforschung im Grundlagenbereich vor allem über den Europäischen Forschungsrat (ERC) zu stärken. Neben klassischer Projektförderung sollen im Rahmen des ersten Strangs der EU-Forschungsförderung auch Austauschprogramme wie die Marie-Curie-Maßnahmen finanziert werden.

Die zweite Linie, etwa 18 Milliarden schwer, fördert marktnahe Technologie. Hier werden Public-Private-Partnership-Projekte unterstützt. Industrieverbände und große Unternehmen nehmen dabei die Führungspositionen ein wie zum Beispiel im Rahmen der Joint Technology Initiatives (JTI). Schwerpunkte sollen Materialforschung, Informations- und Kommunikationstechnik, Nanotechnologie, Raumfahrt und Produktionstechnik sein.



Foto: Werner Bachmeier

Rechnet hier schon jemand mit Forschungsgeldern aus Brüssel?

Die dritte Linie des Programms bezieht sich auf die so genannten „Grand Challenges“, die großen gesellschaftlichen Herausforderungen. Mit etwa 32 Milliarden Euro will die EU diese Forschungsthemen am umfangreichsten ausstatten. Der Fokus liegt auf Innovationen in den Bereichen Gesundheit und demographischer Wandel, Ernährung, Energie, Verkehr, Klimaschutz, internationale Zusammenarbeit und Sicherheit. Dabei wünscht die Kommission ausdrücklich eine noch stärkere wirtschaftliche Verwertbarkeit als bisher. Wer die industriellen Adressaten hinter diesen Themen bereits gedanklich vorsortiert, liegt gewiss nicht falsch.

Die „Association Science Citoyenne“, die 22.000 WissenschaftlerInnen koordiniert, hat Kommissionspräsident Barroso einen Brief geschickt. Darin fordert die Organisation die Abkehr vom technologie- und exportgetriebenen Innovationsparadigma. Auch vermissen die WissenschaftlerInnen in den Entwürfen der Kommission eine Demokratisierung der Förderstrukturen.

Trotzdem enthält die dritte Förderlinie auch Überraschungen. So ist geplant, sich stärker sozialen Neuerungen und Dienstleistungsinnovationen zu widmen. Wie das konkret ausgestaltet werden soll und welche Rolle so genannten „Social Entrepreneurs“ zugeordnet ist, ist noch ebenso unklar wie die Repräsentanz der Sozial-, Kultur- und Geisteswissenschaften.

Nicht nur über die thematische Gewichtung gab es bei der Ausarbeitung der Pläne Konflikte, sondern auch über die regionale Verteilung der Fördermittel. Insbesondere die neuen Mitgliedsstaaten, die im laufenden Rahmenprogramm fast vollkommen leer ausgegangen waren, wollen sich nicht mehr mit einer Zuschauerrolle abspesen lassen. Demgegenüber haben die westeuropäischen Länder, allen voran Deutschland, Frankreich und Großbritannien, aber auch die assoziierte Schweiz, auf dem „Exzellenzgrundsatz“ beharrt. Da dieser stark auf das Kriterium Größe und Finanzstärke abstellt, hieße das eine Fortsetzung des Matthäusprinzips: Wer hat, dem wird gegeben.

Jüngster Streitfall sind die eklatanten Gehaltsunterschiede bei gemeinsamen Projekten, die häufig bei Faktor 10 oder noch höher liegen. Die osteuropäischen Mitgliedsstaaten forderten im Rahmen der Verhandlungen eine Einebnung. Die Grundfrage lautet also für „Horizon 2020“ genau wie für die EU-Politik insgesamt: Geht es voran mit der Integration? Beantwortet ist sie noch nicht. ●

Osterhasen im Oktober

„Wissenschaft ist eine wunderbare Sache, außer wenn man davon leben muss.“ Dieser Satz wird Albert Einstein zugeschrieben. Treffender kann man die Verhältnisse an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen kaum auf den Punkt bringen: Viel Motivation und Engagement einerseits – unsichere Arbeitsbedingungen andererseits. Seit zweieinhalb Jahren ist das Projekt Fairspektive aus unserem Fachbereich an den Hochschulen unterwegs, um wissenschaftlich Beschäftigte bei der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu unterstützen.

VON MATTHIAS NEIS

Befristete Arbeitsverträge sind für die 270.000 WissenschaftlerInnen ohne Professorenstelle die Regel: 85 Prozent dieser Beschäftigten haben einen Zeitvertrag. Auch halbe Stellen gibt es extrem häufig. Eine kalkulierbare Perspektive eröffnet so etwas nicht. ver.di will das ändern. Aber wir wissen: So etwas geht nur durch und mit den Beschäftigten. Deshalb setzt das Projekt Fairspektive auf Selbstorganisation.

Seit 2010 bauen wir in den Schwerpunkthochschulen Halle, Jena und Braunschweig Aktivengruppen auf. Wir führen Umfragen und Veranstaltungen durch, stellen Forderungskataloge auf und sorgen durch Aktionen auf dem Campus im besten Sinn für Unruhe – vor allem bei den Unileitungen. Im Sommer habe wir damit auch in Karlsruhe, Regensburg und Tübingen angefangen.

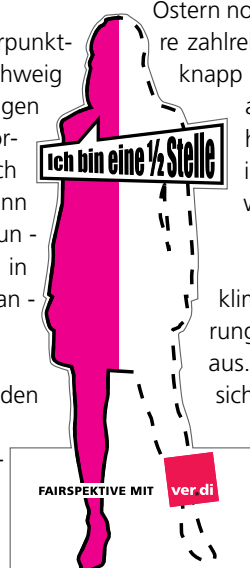
All das hat ein Ziel: Wir wollen mit den Leitungen konkrete Vereinbarungen erzielen. Zwar liegt vieles in der Verantwortung der Politik, doch auch vor Ort kann einiges in Richtung gute Arbeit verbessert werden. Was das genau heißt, legen die Aktiven jeweils selbst fest. So stehen mal frühzeitige Vertragsverlängerungen im Vordergrund, weil die Uni sich gerne bis zum letzten Tag Zeit lässt. Mal geht es um ein Verbot von Drittel- oder Viertelstellen, weil Hochschulen Beschäftigungsverhältnisse in immer kleinere Teile zerschlagen.



Foto: Werner Bachmeier

Bitter ist die Süßigkeit in der falschen Jahreszeit

Begleitet wird das immer von Aktionen, die das Augenmerk aller Studierenden und Campusbeschäftigten auf das Problem lenken. So mischen wir uns bei einer prestigeträchtigen „Langen Nacht der Wissenschaft“ unters Publikum – begleitet von Dutzenden lebensgroßer Pappfiguren, die nur zur Hälfte beklebt sind und verkünden: „Ich bin eine halbe Stelle“. Ein anderes Mal fangen wir die Erstsemester bei der zentralen Einschreibung ab und erklären ihnen, unter welchen Bedingungen ihre künftigen SeminarleiterInnen arbeiten. Oder wir stellen den WissenschaftlerInnen mitten im Oktober einen Schokohasen vor die Bürotür und legen eine Postkarte mit dem Gruß dazu: „Wir wissen ja nicht, ob Sie Ostern noch da sind.“ Schließlich belegen unsere zahlreichen Befragungen, dass in der Regel knapp 50 Prozent der Beschäftigten weniger als ein halbes Jahr „Restlaufzeit“ haben. Auf der Rückseite zeigen wir ihnen dann, dass es anders geht und was sie dafür tun können.



Solche Aktionen verändern das Uni-klima spürbar. Für nachhaltige Veränderungen reicht das aber freilich noch nicht aus. Dafür braucht es vor allem eines: sichtbare Unterstützung. Deshalb sammelt Fairspektive Unterschriften im Internet, mit denen jeder und jede die konkreten Forderungen unterstützen kann. Wir freuen uns über alle Namen, die darunter stehen. Schließlich sind faire Perspektiven ein Anliegen, das alle ver.dianerInnen teilen:

unterschriften.fairspektive.de ●

Mehr Informationen zum Projekt gibt es auf www.fairspektive.de

■ KIT nutzt weiter schmutziges Papier

Seit mehr als fünf Jahren setzen sich Umweltgruppen verbündet dafür ein, dass am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) Recyclingpapier verwendet wird. Im Frühjahr richteten Greenpeace, BUND, Robin Wood und Urgewald gemeinsam einen entsprechenden Appell ans KIT-Präsidium, weil die Organisation mit seinen rund 9.000 MitarbeiterInnen und den mehr als 20.000 Studierenden ein Großverbraucher von Papier ist.

Doch geschehen ist nichts. Universitäten wie Konstanz und Münster sind da einsichtiger: Sie verwenden schon seit langem fast ausschließlich Recyclingpapier.

■ Fachwirte für Informationsdienste auf dem Markt angekommen

Anfang November führte der Berufsverband Information Bibliothek e.V. eine Expertenanhörung zum Fachwirt für Informationsdienste durch. Zwar konnten nicht alle Bedenken bezüglich der Wertigkeit der Ausbildung beseitigt werden, doch insgesamt fällt die Beurteilung viel positiver aus als früher.

Der in Hessen durchgeführte erste Lehrgang wurde erfolgreich abgeschlossen. Die meisten TeilnehmerInnen haben einen Arbeitsplatz gefunden und werden nach E9 und somit wie Menschen mit Bachelor- oder Diplomabschluss vergütet. Da nun auch in Nordrhein-Westfalen ein erster Lehrgang startet und die Bundesverwaltung ebenfalls 2013 mit einer Fortbildung beginnt, ist die ver.di-Bundesarbeitsgruppe Archive-Bibliotheken-Dokumentationseinrichtungen (ABD) hoch zufrieden. Sie hatte hartnäckig eine Aufstiegsfortbildung für Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste gefordert.

Schwerpunkt Frauenarbeit



Ver.di ist eine weibliche Gewerkschaft. Das gilt auch für den Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung. Mehr als die Hälfte der Mitglieder sind Frauen. Manche fragen sich, ob es unter solchen Bedingungen noch eine spezifische Frauenarbeit braucht. Leider ja. Schließlich ist die Situation in den Betrieben längst nicht so fortschrittlich wie unsere Gewerkschaft. Der Bundesfachbereichsvorstand hat daher beschlossen, Frauenarbeit zu einem seiner Schwerpunkte zu machen.

Als erster Schritt fand ein Workshop statt, in dem Frauen aus allen Beschäftigungsfeldern des Fachbereichs konkrete Themen erarbeitet haben. Zu tun gibt es genug: Die Entgeltgleichheit ist auch in den „großen“ Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes noch nicht hergestellt. Das wird beispielsweise deutlich an der Eingruppierung von Hochschulsekretärinnen. Die „gläserne Decke“ ist insbesondere im Wissenschaftsbereich noch stabil: Auch in Fächern mit vielen Studentinnen sitzen überwiegend Männer auf den Professorenstühlen. Auf der anderen Seite trifft prekäre Beschäftigung überdurchschnittlich oft Frauen und schränkt deren Lebensplanung ein: In einem be-

fristeten Arbeitsverhältnis kann eine Schwangerschaft bedeuten, als junge Mutter ohne Job dazustehen.

Wir möchten mehr Frauen ermutigen und dazu qualifizieren, in Betriebs- und Personalräten ebenso wie in der Gewerkschaft aktiv zu werden. Durch die Quotenregelung sind Frauen in den Gremien von ver.di gleichberechtigt vertreten. Gerade bei spezielleren Themen wie der Tarifarbeit oder bei der Übernahme von Leitungsfunktionen sind manche Frauen aber zurückhaltend und fragen sich, ob sie sich das zutrauen können. Hier wollen wir Unterstützungsangebote entwickeln und anbieten.

Die Frauenarbeit im Fachbereich beginnt nicht bei „Null“: In einigen Landesbezirken und Bezirken gibt es bereits aktive Kolleginnen und Gruppen. Die Bandbreite reicht von lokalen Initiativen von Hochschulsekretärinnen bis zum FB-Frauenvorstand im Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen. Hier ist eine Vernetzung und Verstärkung der Aktivitäten das Ziel. ●

Birthe Haak



Seminare 2013

12. bis 15. Februar 2013 Saalfeld	Eingruppierungsrecht im TV-L und TVöD
22. bis 24. Mai 2013 Bielefeld	Eingruppierungsrecht im TV-L und TVöD
17. bis 20. September 2013 Lage-Hörste	Eingruppierungsrecht im TV-L und TVöD
23. bis 25. September 2013 Waldsrode	Gute Arbeit = Gesunde Arbeit Gestaltungsmöglichkeiten für Personalräte, Betriebsräte und Vertrauensleute im stark veränderten Bibliotheksumfeld.
23. bis 25. September 2013 Gladenbach	Arbeiten ohne (gutes) Ende für die Wissenschaft?

Foto: privat



Dorothea Steffen

Gute Arbeit als Publikums- magnet

Berlin, 9. Juni 2011: Unsere Umfrage „Gute Arbeit in Bibliotheken“ ist abgeschlossen und ausgewertet. Wir stapeln die noch „warmen“ Broschüren auf die Tische des ver.di-Stands, den wir auf dem Bibliothekartag aufgebaut haben. Der Andrang ist riesengroß, die Leute reißen uns die Hefte im wahrsten Sinne des Wortes aus den Händen.

Hamburg, 23. Mai 2012: Heute ist der zweite Tag des diesjährigen Bibliothekartags. Immer noch interessieren sich viele Leute für unsere „Gute Arbeit“-Ergebnisse. Die Veranstalter haben uns gebeten, eine Präsentation dazu zu machen. Wir haben zugesagt. Die Zeit ist eigentlich ungünstig: Am späten Nachmittag lädt der Berufsverband BIB traditionell zur „blauen“ Stunde auf ein Glas Sekt ein. Außerdem laufen parallel auch noch andere Vorträge zu aktuellen Themen, die ich sehr interessant finde. Die „Gute Arbeit“ ist im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz angekündigt; nicht sehr attraktiv. Ich rechne mit maximal 20 Zuhörern, davon mindestens die Hälfte Freunde und Bekannte, die uns nicht im leeren Saal stehen lassen wollen.

Als ich die Tür öffne, zucke ich zusammen: Ich hatte mich auf einen übersichtlichen Seminarraum mit netter Gesprächsrunde im Stuhlkreis eingestellt. Hier aber haben 400 Leute Platz: Das Publikum wird sich in den breiten Reihen fast verlieren.

Und dann ist es so weit. Der Saal füllt sich rasch. Fast 200 Menschen haben Platz genommen, als wir mit unserem Vortrag beginnen. Hätte ich das vorher gewusst, wäre ich bestimmt total nervös gewesen. Jetzt spüre ich eine Atmosphäre von hoher Aufmerksamkeit und denke: Wer die blaue Stunde des BIB dafür sausen lässt, muss wirklich Interesse am Thema haben. Welch ein Unterschied ist diese Situation zu meinem Alltag, wo ich allenfalls mal vor einem Grüppchen Studienanfänger stehe, die ich für eine Unibibliothek begeistern soll.

Überhaupt ist unsere „Gute-Arbeit“-Umfrage eine erstaunliche Erfahrung für mich. 1225 Kollginnen und Kollegen haben unseren Fragebogen damals ausgefüllt und zurückgeschickt. Die große Resonanz hat gezeigt, wie wichtig das Thema ist. Trotzdem fürchteten wir zunächst, dass es schwer werden würde, außerhalb unserer Szene Interesse dafür zu finden. Auch das war eine Fehleinschätzung: Bis heute bekomme ich Anfragen zu einzelnen Details, oder Leute wollen unser Zahlenmaterial nutzen, weil es das im Bibliotheksbereich nirgends anders gibt.

Auch erhalten wir immer wieder Einladungen zu Veranstaltungen. Damit wir die auch bei Terminproblemen abdecken können, ist unsere Präsentation vom Bibliothekartag so aufgebaut, dass auch andere sie nutzen können: Jeder der sich etwas mit dem Thema „Gute Arbeit“ beschäftigt hat, kann unsere Umfrageergebnisse mit Hilfe unserer Folien vorstellen. Die Präsentation stellen wir auf Nachfrage auch gerne interessierten Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung, die selbst etwas damit anfangen wollen.

Hannover, 11. September 2012: Wolfgang Schäuble spricht von Haushaltskonsolidierung und dass Weiterspären notwendig sei. Soll ich ihm eine „Gute-Arbeit-Broschüre“ schicken? Die belegt für die Situation in den Bibliotheken: Die Unterkante ist erreicht. Sollte es eine neue Sparwelle geben, bricht die Arbeitsfähigkeit dort endgültig zusammen. Was wir deshalb dringend brauchen, ist ein Bibliotheksgesetz, das Mindeststandards festlegt. Bibliotheken sind kein Luxus, sondern ein Grundbaustein für ein Land, das Bildungsrepublik sein will. In Finnland, Dänemark und Großbritannien gibt es so etwas schließlich auch. ●

Dorothea Steffen

P O R T R Ä T

Foto: privat



Renate Bayer

■ Renate Bayer bringt politische Themen auf die Agenda

Politisch interessiert war Renate Bayer schon immer. Seit dem Tarifkampf 2006 gegen die 42-Stunden-Woche ist die Angestellte an der Technischen Universität München (TUM) dort gewerkschaftlich aktiv. „Unsere Arbeitsbedingungen wurden gerade deswegen ins Visier genommen, weil wir einen niedrigen Organisationsgrad hatten. Mir war klar: ver.di musste im Betrieb sichtbar werden“, sagt Renate Bayer. Sie wurde Sprecherin der ver.di-Betriebsgruppe und vernetzte das Gremium mit den KollegInnen der Ludwig-Maximilians-Universität. Plötzlich sah sich die bis dahin fast teilnahmslose Universitätsöffentlichkeit mit thematisch heißen Eisen konfrontiert: „Eliteuniversitäten als Paradigmenwechsel in der Hochschul-Landschaft“ oder „Hochschulen forschen für den Krieg“.

Seit 2011 arbeitet Renate Bayer sowohl als Personalrätin an der TUM als auch als Gewerkschafterin im ver.di-Landesfachbereichsvorstand und im Fachbereichsvorstand des Bezirks München. Zivilklauseln an den Hochschulen zu verankern ist ihr ein großes Anliegen. Auch geht es ihr darum, den Einfluss der Bertelsmann-Stiftung auf Forschung und Lehre deutlich zu machen. Ohne Gewerkschaft im Hintergrund wäre solche politische Arbeit an den Universitäten gar nicht möglich, ist Renate Bayer überzeugt. ●

Christiane Glas-Kinaterer



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

BEITRITTSERKLÄRUNG



Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr _____

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ _____ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Telefon _____

E-Mail _____

Staatsangehörigkeit _____

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

- Arbeiter/in Angestellte/r
- Beamter/in DO-Angestellte/r
- Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in
- Vollzeit
- Teilzeit _____ Anzahl Wochenstnd.

- Erwerbslos
- Wehr-/Zivildienst bis _____
- Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____
- Schüler/in-Student/in bis (ohne Arbeitseinkommen) _____
- Praktikant/in bis _____
- Altersteilzeit bis _____
- Sonstiges _____

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer im Betrieb _____

PLZ _____ Ort _____

Branche _____

ausgeübte Tätigkeit _____

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

Tarifvertrag _____

Tariff. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe _____

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst _____

Euro _____

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

- zur Monatsmitte zum Monatsende
- monatlich halbjährlich
- vierteljährlich jährlich

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich bei meinem Arbeitgeber einziehen. *(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Personalnummer (nur für Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren) _____

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

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

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz
 Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmemberschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift _____

Datum/Unterschrift _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Telefon _____

Mitgliedsnummer _____