Tarifkonflikt und -abschluss auf Länderebene
4 Sonderseiten

ver.di

Bildung, Wissenschaft und Forschung

report biwifo

Voll engagiert, hochqualifiziert und unsicher beschäftigt

Prekäre Arbeit gibt es auf allen Ebenen

01/2009

Die Tür ist einen Spalt breit offen

für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte und künstlerische Lehrkräfte.

Die Tarifeinigung mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) vom 1. März hat ergeben, dass für diese Gruppen Tarifgespräche beginnen werden mit dem Ziel, sie in den Geltungsbereich des Tarifvertrags TV-L aufzunehmen.

Was wir in diesen Gesprächen erreichen können, hängt auch davon ab, inwieweit diese Gruppen sich aktiv beteiligen und wir ihre Unterstützung gewinnen können. Gerade da liegt ein Problem: Nur wenige Beschäftigte aus diesen Bereichen sind gewerkschaftlich organisiert.

Kein Interesse an den eigenen Arbeitsbedingungen?
Kein Interesse an einem tariflich geregelten Entgelt? Das kann ich mir nicht vorstellen.

Wer neben dem Studium noch als studentische Hilfskraft tätig ist, will bestimmt nicht mit Stundenlöhnen zwischen 5 und 6 Euro abgespeist werden. Und als wissenschaftliche Hilfskraft nur 8 bis 12 Euro pro Stunde zu bekommen, erscheint den meisten doch bestimmt auch als unterbezahlt.

Zur Zeit haben wir die Situation, dass es vom guten Willen der Fachbereichs- oder Fakultätsleitung abhängt, ob zumindest Richtlinien der TdL eingehalten werden, die es für die genannten Beschäftigtengruppen gibt. Diese sehen für studentische Hilfskräfte bis zu 7,35 Euro (Ost) und bis zu 8,25 Euro (West) vor. Für wissenschaftliche Hilfskräfte reicht die Bandbreite von 8,56 bis 13,06 Euro.

Aber: Richtlinien sind unverbindlich. Ein Tarifvertrag ist bindend.

Wir laden ausdrücklich Beschäftigte dieser Gruppen ein: Nehmt die Chance wahr, einen Fuß in die Tür zu bekommen.
*Tarifliche Regelungen gibt es nur **mit** euch.* ○

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

Inhalt

Schwerpunkt: Prekäre Arbeit

Prekäre Arbeit hat viele Gesichter 3
Studentenwerke unterteilen ihre Belegschaft 4
Ein-Euro-Jobber in Bibliotheken 5
Mindestlohn in der Weiterbildung 6
Leiharbeit bei Hamburger Bildungsträgern 7
Prekäre Karriere in Forschungseinrichtungen 8
Die Lage junger WissenschaftlerInnen – Interview 9
Karlsruhe: Aus zwei mach eins 10
Gutachter-Netzwerk 11
Klimafreundliche Hochschule 12
Das gute Beispiel: Hannover 13
Service 14
Anas Mut hat viel geändert 15
Zu guter Letzt 16
4 Sonderseiten zum Tarifstreit I–IV

Impressum

Der ver.di Report **biwifo Nr. 01/2009** · April 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: Werner Bachmeier
W-1728-33-0409

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, ver.di, Forschungszentrum Karlsruhe, Jürgen Seidel

Prekär ist nicht gleich prekär

Beim Stichwort prekäre Beschäftigung denken die meisten als Erstes an Jobs in der Gastronomie, im Handel oder im verarbeitenden Gewerbe. Doch Prekarität ist auch im Hochschul- und Weiterbildungssektor seit langem Realität. Schließlich steht der Begriff keineswegs nur für Löhne am Existenzminimum oder eine vollständige Ausgrenzung aus dem Erwerbssystem. Vielmehr wird eine Arbeit dann als „prekär" bezeichnet, wenn die Beschäftigten deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt ist.

VON KLAUS DÖRRE

Nach dieser Definition existiert prekäre Beschäftigung im Forschungs-, Bildungs- und Weiterbildungssektor in zwei charakteristischen Ausprägungen. Zum einen sieht sich das nichtwissenschaftliche Personal inzwischen häufig mit Niedriglöhnen konfrontiert, hat nur befristete Verträge oder arbeitet gezwungenermaßen Teilzeit oder gar stundenweise. Nicht wenige sind offiziell selbstständig. Das bedeutet für diese Beschäftigten eine vertraglich wie ökonomisch unsichere Existenz – die oft auch noch mit erzwungener Flexibilität einhergeht, was die konkreten Tätigkeiten angeht.

Daneben gibt es andere Varianten der Prekarität, bei der eine kreative, teilweise höchst interessante Arbeit mit unsicheren Bedingungen verknüpft ist. Klassisches Vorbild hierfür ist der Künstler, der sich – allen Widrigkeiten seiner Lebensumstände zum Trotz – in und über seine Tätigkeit verwirklicht. In weniger spektakulärer Gestalt taucht dieses Modell in vielen Wissenschaftlerkarrieren auf. So sind drei Viertel der ca. 106.000 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an deutschen Hochschulen befristet beschäftigt, über 40 Prozent haben lediglich eine Teilzeitstelle. Ob ihre Bemühungen fruchtbar sind, erfahren sie meist erst am Ende einer äußerst langen Qualifizierungsphase. Bis zur Berufung, die im vierten, teilweise erst im fünften Lebensjahrzehnt erfolgt, zählen ForscherInnen in Deutschland zum wissenschaftlichen Nachwuchs.

Ihre Arbeitssituation ist von einem geringen Formalisierungsgrad, hoher sozialer Integration und großen Spielräumen für Selbstorganisation geprägt. Wie, wann und wo sie arbeiten, bleibt ihnen weitgehend selbst überlassen. Ähnlich wie flexible Beschäftigte in der Privatwirtschaft würden WissenschaftlerInnen die Begrenzungen eines klassischen Arbeitsverhältnisses für sich kaum akzeptieren. Auch die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst bringt nur denen eine Mehr an Sicherheit, die eine Dauerstelle haben. Für die befristet Beschäftigten birgt sie mitunter eher Nachteile. Denn die WissenschaftlerInnen erhalten nur wenig Schutz, müssen aber mit starren Reglementierungen wie der gesetzlichen Begrenzung ihrer Verweildauer an Hochschulen leben.

Diese Form einer wesentlich politisch-staatlich hergestellten Prekarität, die schon Max Weber als „akademischen Hasard" bezeichnete, besitzt in Deutschland eine lange Tradition. Allerdings breitet sich die Kombinationen von kreativer Arbeit und prekärer Beschäftigung inzwischen nach privatwirtschaftlichem Vorbild immer weiter aus. So ist der gesamte Weiterbildungsbereich inzwischen zu einem Refugium für unsicher Beschäftigte geworden: 74 Prozent (771.000) der DozentInnen sind als Honorarkräfte tätig, knapp die Hälfte bezeichnet ihre Einkommenssituation als soeben ausreichend oder schlecht. Die meisten WeiterbildnerInnen – zu Dreiviertel AkademikerInnen – unterrichten inzwischen parallel an mehreren Institutionen.

Wer als Selbstständiger im Weiterbildungssektor, als Freiberufler in den Medien oder als Wissenschaftler mit ungewissen Karriereaussichten nur vage Chancen auf eine Festanstellung hat, wird jedoch alles daran setzen, seinem strukturell prekären Status positive Seiten abzugewinnen. Darauf sollten sich Gewerkschaften einstellen. Prekarität ist eben nicht gleich Prekarität. Die Lebenssituation einer schlecht bezahlten Putzfrau unterscheidet sich erheblich von der Lage einer selbstständigen Lehrbeauftragten, für die diese Tätigkeitsform die einzige Chance darstellt, ihren Beruf auszuüben. Wollen Gewerkschaften hier mehr Einfluss gewinnen, müssen sie dieser Differenziertheit Rechnung tragen. ○

DAS WOLLEN WIR

Aufforderung zum Handeln

Die meisten denken bei prekär Beschäftigten an Minijobber und Leiharbeiter. Das so genannte wissenschaftliche Prekariat rückt auch bei ver.di erst langsam in den Fokus. Doch auch wenn eine wissenschaftliche Ausbildung weit mehr Chancen auf gute Arbeit eröffnet als ein Hauptschulabschluss, so verlangen Beschäftigte an Hochschulen und in der Weiterbildung zu Recht soziale Sicherheit und planbare Lebensverhältnisse. Darum ist ver.di gefordert, gemeinsam mit den Betroffenen gute Arbeit durchzusetzen.

Dabei stehen drei Forderungen im Mittelpunkt.

Erstens müssen Arbeitszeiten so vereinbart werden, dass die verlangte Arbeit auch zu schaffen ist. Wenn eine Wochenarbeitszeit für eine Aufgabe verlangt wird, dann müssen Vollzeitstellen oder zwei Teilzeitstellen eingerichtet werden. Wenn Überstunden anfallen, müssen diese durch Geld oder freie Zeit ausgeglichen werden.

Zweitens darf es befristete Stellen nur dann geben, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Das Verbot von Kettenverträgen muss eingehalten werden.

Und drittens müssen alle Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig sein. Mit dem ausufernden Unwesen von Werk- oder Honorarverträgen, die die sozialen Risiken auf die Beschäftigten abwälzen, muss Schluss sein. Die Lösung der Misere liegt freilich nur in zweiter Linie in der Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse. In erster Linie brauchen Wissenschaft und Weiterbildung mehr Geld, um ihre Aufgaben erfüllen zu können. ○

Wolfgang Uellenberg

Dumping in Studentenwerken

Er will Geld sparen – aus diesem Ziel macht der Geschäftsführer des Dresdner Studentenwerks keinen Hehl. Deshalb gründete Prof. Rudolf Pörtner Ende 2003 eine Zeitarbeitsfirma mit dem historisch anmutenden Namen „Studentenhilfe 1919 GmbH". Das Unternehmen, das ebenfalls von Pörtner geführt wird, leiht seine Beschäftigten ausschließlich ans Studentenwerk aus. Alles ist ganz offiziell: Die Arbeitsagentur hat die Zeitarbeitsfirma genehmigt. Etwa 25 Prozent der Beschäftigten in den Studentenwerksbetrieben haben heute einen GmbH-Vertrag.

VON ANNETTE JENSEN

So arbeiten in den Mensen und Kindertagesstätten nun Menschen Seite an Seite, die sehr unterschiedlich bezahlt werden: Wer eine Anstellung im Studentenwerk hat, bekommt mindestens 7,92 Euro Stundenlohn – wer dagegen nur einen Vertrag mit der GmbH hat, muss sich für die gleiche Tätigkeit mit 6,42 Euro zufrieden geben. Ohne Zweitjob oder Hartz-IV-Aufstockung kommen viele nicht über die Runden.

Nur selten gelingt es der Vorsitzenden des Studentenwerk-Personalrats, Steffi Berger, Kontakt mit den GmbH-Beschäftigten zu haben. Ab und zu kommt mal jemand angehuscht, wenn sie vor Ort unterwegs ist. „Da wird dann erst links und rechts geguckt, ob der Chef auch nichts mitkriegt. Es herrscht Angst", fasst sie zusammen. Klar sei, dass das Betriebsklima sich in den letzen fünf Jahren deutlich verschlechtert habe.

Einen Betriebsrat gibt es in der GmbH nicht – auch weil die Beschäftigten in der Regel nur befristet oder auf Teilzeit angestellt sind, wollen sie sich nicht engagieren. Immerhin konnten Steffi Berger und ihre KollegInnen mit Unterstützung von ver.di einen Vertrag aushandeln, wonach die GmbH-Angestellten nach zwei Jahren ins Studentenwerk „hinüberwachsen" und dort dann fest angestellt werden. „Damit ist das Dumping immerhin befristet", sagt Jens Festersen, ver.di-Sekretär im Bezirk Dresden-Oberelbe. Doch die Hoffnung, dass sich die GmbH auf diese Weise irgendwann von selbst erledigt, hat sich als trügerisch erwiesen: Die Fluktuation in der GmbH ist groß und für neue KollegInnen gilt erneut eine Zwei-Jahres-Frist. Außerdem hat sich der Geschäftsführer mehrfach nicht an seine schriftliche Zusage gehalten, den ehemaligen GmbH-Angestellten unbefristete Verträge im Studentenwerk anzubieten. Begründet hat er das unter anderem mit der anstehenden Sanierung einer Mensa.

Eine solche Regelung wie in Dresden wäre im Verwaltungsrat des Berliner Studentenwerks kaum durchzusetzen – die StudentInnen würden einfach nicht mitmachen. Deshalb setzt die dortige Geschäftsführerin zunehmend auf LeiharbeiterInnen aus Fremdfirmen. Etwa 50 bis 100 Menschen, die in Mensen und den Verwaltungen arbeiten, haben Arbeitsverträge mit Zeitarbeitsfirmen, in denen ein vom Christlichen Gewerkschaftsbund abgeschlossener – und damit für die Beschäftigten ungünstiger – Tarifvertrag gilt. „Was die im Studentenwerk übernehmen, sind Daueraufgaben", stellt ver.di-Tarifverhandlungsführer André Pollmann klar. Nun droht die Geschäftsführerin, noch mehr outzusourcen – wenn sich ver.di bei der Eingruppierung der Beschäftigten im Studentenwerk nicht nachgiebig zeigt.

Dresden und Berlin sind die krassesten Beispiele, wie Tarifverträge von Studentenwerken unterlaufen werden. Doch Uwe Meyeringh vom ver.di-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen warnt: „So etwas droht jetzt an vielen Stellen, Schule zu machen." ○

Weit verbreitet ist der Versuch, Tätigkeiten in kleine Einheiten zu zerlegen. Ziel ist, einen Teil der Belegschaft in die Entgeltgruppe 1 für „einfachste Tätigkeiten" einzusortieren – was bei einer Vollzeitstelle ein Einkommen nur knapp über dem Existenzminimum bedeutet. Schon mehrere Gerichte haben sich mit derartigen Fällen beschäftigt. Während Arbeitsrichter in Regensburg die Eingruppierung von Küchenhilfen in die Entgeltstufe 1 für nicht rechtes erklärten (Az: 1 BV 16/05), fanden das Arbeitsgericht Karlsruhe und das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg eine solche Regelung okay (Az: 12 TaBV 3/07).

Das Bundesarbeitsgericht hat vor kurzem Prüfkriterien festgelegt. Demnach ist die Eingruppierung in die Entgeltstufe 1 nur gerechtfertigt, wenn so gut wie keine Einweisung notwendig ist, die Tätigkeiten nur aus wenigen, immer gleichen Handgriffen bestehen, die Beschäftigten keinerlei Vorbildung benötigen und keine eigenständige Verantwortung tragen. (4 ABR 92/07).

aje

Foto: Jürgen Seidel

Viele Studentenwerke wollen, dass manche Kolleginnen ausschließlich spülen

Billigjobs in Bibliotheken

In nicht wenigen Bibliotheken gibt es inzwischen Ein-Euro-Jobs – die Münchner Stadtbibliotheken sind da keine Ausnahme. Für Personalräte ist es eine Gratwanderung, mit den „Arbeitsgelegenheiten gegen Entschädigung von Mehraufwendungen" (MAW) umzugehen. Denn hier sind sowohl sozialpolitische Grundsatzfragen berührt als auch die Bedürfnisse von KollegInnen.

VON HANNA EBERLE UND SABINE LODERS

Auf dem Weg des 1-Euro-Jobs kommen Menschen mit unterschiedlichsten Berufs- und Lebenserfahrungen zu uns. Sie alle haben große Hoffnungen. Wir integrieren sie ins Team und wissen, dass sie sinnvolle und hilfreiche Arbeit leisten. Doch eine Dauerperspektive gibt es nur für sehr wenige.

Immerhin bekommen einzelne MAW-Kräfte die Chance, auf frei werdende Stellen übernommen zu werden: Man kennt sie und weiß, wie sie arbeiten – und das erleichtert die Personalauswahl. Doch das ist die Ausnahme, denn üppig ist das Stellenangebot in Zeiten von Personalabbau durch Konsolidierung und Automatisierung nicht. Und so bleiben die meisten Hoffnungen unerfüllt.

Auf der anderen Seite ist der Einsatz von Ein-Euro-Kräften auch für die festangestellten KollegInnen verführerisch: Sie spüren klar eine Entlastung – und die Personalräte freuen sich, wenn sie ihnen die Arbeit erleichtern können. Einerseits. Denn zugleich wissen sie, dass die real existierende Personalknappheit durch die Ein-Euro-Jobs verschleiert wird und dazu führt, dass die ständig wachsenden Aufgaben doch noch irgendwie bewältigt werden – so wie man es von uns gewohnt ist!

Wir Personalräte bei der Münchner Stadtbibliothek haben uns und unserem Arbeitgeber die Diskussion nicht leicht gemacht. Immerhin hat zu Beginn des Verhandlungsprozesses die eindeutige Klärung der Mitbestimmungsrechte geholfen. Damit die kontroverse Diskussion zu einem Ergebnis führte, haben wir mit Unterstützung eines externen Beraters zwei Eckpunkte erarbeitet:

- Nun ist klar definiert, wer für welche Aufgaben zuständig ist. Die MAW-Kräfte sollen schwerpunktmäßig da eingesetzt werden, wo vorübergehend Mehrbelastungen auftreten oder es um Serviceleistungen geht, die wir sonst nicht anbieten könnten.
- Die Zahl der MAW-Arbeitsplätze darf zehn Prozent der regulären Beschäftigtenzahl nicht überschreiten.

Wenn MitarbeiterInnen, Führungskräfte und Personalvertretungen ihre Energien bündeln würden, könnten wir unsere bürgernahe und hochdemokratische Informations-, Bildungs- und Kulturarbeit auch nach außen selbstbewusst und wahrnehmbar darstellen.

Im vergangenen Jahr haben Bibliothekspersonalräte begonnen, sich zu vernetzen. Denn in Zeiten, wo Ehrenamt und Sonntagsarbeit bei gleichzeitiger Rationalisierung und Technisierung in den eigenen Reihen diskutiert werden, ist ein Austausch überaus sinnvoll. Vom 23. bis 25. November wird es deshalb den zweiten bundesweiten Workshop zum Veränderungsmanagement in Bibliotheken geben. Er wird in Würzburg stattfinden. Auch der Umgang mit 1-Euro-Jobs steht dort wieder auf der Tagesordnung. ○

Endlich ist der Mindestlohn in Sicht

Endlich ist ein Mindestlohn für Menschen in Sicht, die im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit Arbeitslose qualifizieren. Nachdem der Bundestag schon zuvor beschlossen hatte, die Weiterbildungsbranche ins Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) aufzunehmen, stimmte im Februar auch der Bundesrat zu. ver.di als federführende Gewerkschaft hatte sich lange für eine solche Regelung eingesetzt und bis zuletzt intensiv dafür gekämpft, dass die Weiterbildung als eine von sechs neuen Branchen in das Gesetz aufgenommen wurde. Damit werden hoffentlich endlich auch bald Lohnuntergrenzen für solche Firmen zwingend, die nicht im Arbeitgeberverband organisiert sind.

VON RENATE SINGVOGEL

Die neue Regelung gilt für solche Träger, die überwiegend Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen qualifizieren oder für ihre soziale und berufliche Integration tätig sind. Nach Inkrafttreten der „Hartz"-Reformen hatte die Bundesagentur für Arbeit (BA) in diesem Bereich einen geradezu ruinösen Wettbewerb entfacht. Den Zuschlag bekam immer der Billigste – und um eine Überlebenschance zu haben, lieferten die anderen Träger in der nächsten Runde ebenfalls ein günstigeres Angebot ab. Die Frage der Qualität spielte bei der Vergabe – wenn überhaupt – nur eine untergeordnete Rolle. So setzte die BA eine Preisspirale nach unten in Gang, die sofort auf die Löhne durchschlug – schließlich ist in einer auf Wissen basierenden Branche die Arbeitskraft der wichtigste Produktionsfaktor.

Vor allem durch ihre Vergabepraxis hat die BA ihre Ausgaben für Bildungsmaßnahmen massiv reduziert. Ihr Geschäftsbericht weist aus, dass sie im Jahr 2003 noch 2.028 Millionen Euro für berufliche Weiterbildung ausgegeben hatte, während es 2007 nur noch 619 Millionen Euro waren.

Mindestlohntarifvertrag für die Weiterbildungsbranche

Der Brutto-Monatslohn soll betragen:

Pädagogische MitarbeiterInnen	Westdeutschland	2.076,06 Euro
	Ostdeutschland	1.847,69 Euro
MitarbeiterInnen in der Verwaltung	Westdeutschland	1.809,33 Euro
	Ostdeutschland	1.610,84 Euro

Wenn die Vergütung eines pädagogischen Mitarbeiters (West) bei einer 39-Stunden-Woche heute 1.500 Euro beträgt, so erhielte er nach Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags 2.076 Euro. Das entspräche einer Lohnsteigerung von 38,4 Prozent!

Das beispiellose Lohndumping veranlasste ver.di zum Abschluss eines Mindestlohntarifvertrages. Hatten Lehrkräfte, AusbilderInnen und SozialpädagogInnen – in der Regel Menschen mit akademischem Abschluss – in der Zeit „vor Hartz" bei seriösen Trägern Gehälter zwischen 3.000 und 4.000 Euro brutto verdient, so sind dort heute Gehälter für Vollzeitbeschäftigte zwischen 1.200 und 1.800 brutto keine Seltenheit mehr. Dabei haben die Firmen, die sich dem Unterbietungswettbewerb verschrieben haben, das Lohngefüge der gesamten Branche massiv unter Druck gesetzt.

Sowohl ver.di als auch die seriösen Arbeitgeber wollten endlich ein Netz nach unten einziehen. Gemeinsam definierten sie die Branche, die ins Arbeitnehmerentsendegesetz aufgenommen werden sollte. Weil es in der Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung keinen Preisverfall gegeben hat, verständigten sich die Tarifvertragsparteien darauf, den Geltungsbereich auf die Träger zu beschränken, die überwiegend Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen weiterbilden. ver.di hatte federführend belastbare Daten über die Situation in der Branche zusammengetragen und aufgearbeitet. Damit erhielt die Politik eine gute Entscheidungsgrundlage.

Mit der Verabschiedung durch Bundestag und -rat ist der erste Schritt auf dem Weg zum branchenspezifischen Mindestlohn gemacht. Nun muss der zwischen ver.di, GEW und der Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger der beruflichen Weiterbildung (BBB) ausgehandelte Mindestlohn-Tarifvertrag noch für allgemeinverbindlich erklärt werden. Voraussetzung dafür ist, dass er für mindestens 50 Prozent der ArbeitnehmerInnen in der Branche gilt.

Zur Zeit bereiten die Tarifvertragsparteien den entsprechenden Antrag vor, um ihn beim Bundesarbeitsministerium einzureichen. In dem Verfahren geht es vor allem darum zu prüfen, wie repräsentativ der Branchentarifvertrag ist und ob ein öffentliches Interesse daran besteht, ihn für allgemeinverbindlich zu erklären. Der aus je drei Arbeitgeber- und drei ArbeitnehmervertreterInnen bestehende Tarifausschuss bekommt dabei die Gelegenheit, ein Votum abzugeben.

Wenn diese zweite Hürde genommen ist, müssen sich die Bundesagentur für Arbeit und die Arbeitsgemeinschaften daran halten, den Mindestlohn als Vergabekriterium in ihren Ausschreibungen festzulegen. Umgekehrt sind Träger, die den Tarifvertrag nicht einhalten, von der Vergabe auszuschließen. Positiv sind Hinweise der Bundesagentur an die Träger bzw. Bieter, den Mindestlohn bei der Preiskalkulation in den Ausschreibungen schon jetzt zu berücksichtigen. ○

www.netzwerk-weiterbildung.info

Leiharbeit in der Weiterbildung

Wer auf die Weiterbildungslandschaft in Hamburg blickt, dem bietet sich ein äußerst trübes Bild. Zwar gibt es bei den einzelnen Trägern der SGB-II- und SGB-III-geförderten beruflichen Bildung graduelle Unterschiede. Doch überall hat sich das Gehaltsniveau erheblich nach unten bewegt. Ein Minus von 30 bis 50 Prozent innerhalb von sechs Jahren ist keine Seltenheit.

Parallel hat der Arbeitsdruck massiv zugenommen. Weniger KollegInnen und mehr Bürokratie verschärfen die Anforderungen in unerträglicher Weise. Viele Träger, darunter bfw, IB, SBB, Grone und Rackow, haben „Billigtöchter" gegründet. In diesen nun auch in der Weiterbildung als „modern" geltenden Betrieben gibt es in der Regel keine Tarifbindung.

Aus den Tochterunternehmen der in Hamburg alt eingesessenen Stiftung Berufliche Bildung ist von einer besonderen Variante zu berichten. In der SBB Gruppe haben sich nicht nur wie überall die Arbeitsbedingungen grundlegend verschlechtert. Die Firmen stellen in den Kernbereichen, die sich um die Aufträge der Arbeitsagenturen und der Argen bewerben, auch fast niemanden mehr ein. Stattdessen holen sie ihr Personal von der konzerneigenen Leiharbeitsfirma.

Diese Variante treibt die Spaltung der Belegschaften noch weiter voran. Schon in den letzten Jahren sind die Arbeitsbedingungen immer unterschiedlicher geworden: Die Teilung in Angestellte und Honorarkräfte, Befristete und Unbefristete, schlecht bezahlte Neueingestellte und Besitzständler mit relativ besserer Bezahlung machten ein gemeinsames Vorgehen schwierig. Bei den SBB-Betrieben kommt nun die Spaltung in Kern- und Randbelegschaften noch hinzu.

In der SBB Kompetenz-GmbH liegt der Leiharbeits-Anteil inzwischen bei über 80 Prozent. Darunter sind auch KollegInnen, die sich zum Teil seit vielen Jahren aktiv am (Wieder)aufbau des Unternehmens beteiligt hatten. Ihre Eingruppierung und dass sie jetzt nicht mehr zur Kernbelegschaft zählen, empfinden sie zu Recht als Entwertung ihrer anspruchsvollen Arbeit und der erforderlichen Qualifikationen.

Immerhin ist der Tarifvertrag der Zeitarbeit (IGZ) gar nicht so schlecht für die Branche. Allerdings gibt es Streit über die korrekten Eingruppierungen. Nachdem die Interessenvertretung in der Krise stark gelitten hatte, existieren inzwischen in drei der vier größten SBB Unternehmen Betriebsräte. Gleiches gilt seit Mitte 2008 auch für die etwa 200 Beschäftigten der Zeitarbeitsfirma ZweiP Personalagentur.

Neue Dynamik könnte die laufende Tarifverhandlung bei der SBB Tochter Jugend Bildung Hamburg (JBH) bringen. Dort zeichnet sich nicht nur eine akzeptablere Gehaltsstruktur ab, sondern erstmals auch eine begrenzende Quote für Leiharbeit. So könnten aus der SBB Gruppe in Zukunft vielleicht sogar begrüßenswerte Impulse für die Branche kommen. Die dortigen KollegInnen mit ihren Betriebsräten und der verdi-Betriebsgruppe arbeiten daran! ○

Bündnis für den Mindestlohn

Im Wahljahr 2009 hat sich ein Bündnis aus Gewerkschaften und Sozialverbänden gegen Armut und für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes gebildet. Zur Initiative „Bündnis soziales Deutschland – Stimmen für den Mindestlohn" gehören neben ver.di die Arbeiterwohlfahrt (AWO), der Sozialverband VdK Deutschland und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten. Die Initiative will die wachsende Armut vieler Menschen öffentlich zum Thema machen und für einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn werben, um damit auch die Basis der sozialen Sicherung zu stärken. Auf der Kampagnen-Homepage gibt es Aktionsvorschläge und die Möglichkeit sich zu vernetzen. ○

www.mindestlohn09.de

Prekäre Karriere

Auch im Bereich der Forschung nimmt die prekäre Arbeit zu. An Hochschulen und in außeruniversitären Einrichtungen sind befristete Verträge weit verbreitet: Bis zu 80 Prozent des wissenschaftlichen Personals sind in einigen Institutionen betroffen. Dazu kommen Unsicherheiten, weil viele Arbeitsstellen heute von mehreren Finanzgebern abhängen. Außerdem gehört kostenlose Arbeit zur Vorbereitung und Beantragung neuer Forschungsprojekte zum Geschäft.

Es gibt rund 33.000 Menschen, die als WissenschaftlerInnen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen arbeiten. Rund 12.000 von ihnen sind Doktoranden und Post-Doktoranden.

VON ULRICH KREUTZBERG

Wer eine Forschungsstelle am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) ergattert, ist erst einmal froh. Als „prekär" würden viele der Promovierenden und Postdoktoranden ihre Lage trotz Befristung und unsicherer Perspektive nicht beschreiben. „Das ist verständlich, weil die meisten über ein gutes Sozialkapital in Form von Netzwerken oder familiärem Hintergrund verfügen. So etwas hilft, biografische Krisen immer wieder zu überwinden", sagt Sebastian Klinke, einziger Postdok im WZB-Betriebsrat. Andererseits empfinden viele derjenigen, die auch nach vielen Berufsjahren oft noch als „wissenschaftlicher Nachwuchs" bezeichnet werden, ihre Lage keineswegs als einfach. Ein informelles Grüppchen von ein bis zwei Dutzend WZBlerInnen versucht gerade einen „Selbstverständigungsprozess." Man trifft sich mal im Institut, mal in der Kneipe und beratschlagt, ob und welche Forderungen man stellt. „So etwas ist für befristet Beschäftigte oft problematisch: Wer sich zu stark vorwagt, fürchtet, seine Weiterbeschäftigung zu riskieren", beschreibt Klinke die Situation.

Dabei scheinen die Betroffenen ihre Lage unterschiedlich zu erleben, oft abhängig vom Lebensalter und der Zeit, die sie schon in prekären Arbeitsverhältnissen zugebracht haben. Während viele jüngere ForscherInnen auf eine Karriere z.B. als ProfessorIn hoffen, sind ältere KollegInnen oft desillusioniert und hangeln sich von einem Projekt zum nächsten. „Je älter eine Kollegin oder ein Kollege ist, desto wichtiger ist ihm die Forderung nach Entfristung von Mittelbaustellen am WZB. Den Jüngeren geht es mehr darum, ihre Vermittlungsfähigkeit auf Stellen außerhalb des WZB zu verbessern" hat Klinke beobachtet.

Die Politologin Antje Blöcker arbeitet seit 20 Jahren in der Forschung. „Die wissenschaftlichen Bedingungen am WZB sind gut", sagt sie. Allerdings „muss ich heute für eine volle Stelle mehrere Projekte beantragen und verwirklichen, da die einzelnen Projekte meist nur mit halben Stellen finanziert sind." Das bringt eine enorme Arbeitsverdichtung mit sich, weil die Beantragung von Projekten sehr zeitaufwändig ist. Außerdem wird die Übergangszeit zwischen den Projekten, in denen Abschlussberichte und Anträge verfasst werden, meist nicht bezahlt. Auch Veröffentlichungen müssen zum Teil während der Arbeitslosenzeit erstellt werden. Die Zahl unsicherer Phasen hat durch den stärkeren Wettbewerb um Drittmittel in den letzten Jahren zugenommen, hat Antje Blöcker beobachtet. Der zum Teil vielleicht auch eingebildete Druck, seine eigenen Forschungsergebnisse durch Artikel und andere Veröffentlichungen immer bestmöglich vermarkten zu müssen, lässt manche ForscherInnen ihr Wochenende im Institut verleben.

Frauenförderung ohne solide Basis

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal am WZB ist in den vergangenen zwei Jahren von 32 auf 40 Prozent gestiegen. Parallel nahm der Anteil befristeter Arbeitsverträge von knapp 70 auf 80 Prozent zu. Dies ging fast ausschließlich zu Lasten der weiblichen Beschäftigten. „Für befristete Wissenschaftlerinnen bedeutet dies weiterhin einen Verzicht auf Kinder" sagt Sebastian Klinke und fügt hinzu: „Oder wenn doch Kinder kommen, dann hat frau einen 24-Stunden-Tag." ●

20 Jahre Forscherleben

22 Monate Forschung an einer Universität
24 Monate arbeitslos (mit Projektbeantragung)
13 Monate Forschung für ein Stiftungsprojekt
6 Monate arbeitslos
46 Monate Forschung an einer Universität
1 Monat arbeitslos
59 Monate Forschung an einer Universität (nur möglich, weil das Hochschulgesetz mehrmals geändert wurde und die erlaubten Zeiten an der Universität neu berechnet wurden)
2 Monate arbeitslos
31 Monate Forschung für ein Stiftungsprojekt (mit Teilfinanzierung aus drei unterschiedlichen Töpfen)
3 Monate arbeitslos
58 Monate Forschung an außeruniversitärer Forschungseinrichtung (mit Teilfinanzierung aus unterschiedlichen Fördertöpfen)
2,5 Monate arbeitslos
Die neuen Forschungsvorhaben enden spätestens Mitte 2010, danach keine Weiterbeschäftigung möglich. Alle Arbeitsverhältnisse waren befristet.

ver di

Viel los in Thüringen

Es geht doch! Nachdem in der Vergangenheit die Beteiligung an Streiks in Thüringen gering war, haben sich in dieser Tarifrunde viele Beschäftigte beteiligt. Darunter waren auch erstaunlich viele Unorganisierte.
In Jena nahmen über 300 Beschäftigte am Warnstreik teil, vor den Toren der Universität Erfurt versammelten sich 80 Menschen, und an der FH Erfurt beteiligten sich 90 von 150 Beschäftigten.

Die umfangreichen Vorbereitungen hatten Früchte getragen. In offenen Mitglieder- und Personalversammlungen, durch E-Mails sowie in zahlreichen Einzelgesprächen erklärten ver.di-Mitglieder ihren KollegInnen vor Ort, wie Tarifverhandlungen ablaufen, die rechtlichen Aspekte von Streiks aussehen und warum es auf jeden Einzelnen ankommt. Die Verunsicherung der Beschäftigten war groß. Ihre Sorgen wurden ernst genommen und keine Frage unbeantwortet gelassen.

An der Friedrich-Schiller-Universität in **Jena** fanden einige spektakuläre Aktionen statt, beispielsweise verteilten Taucher Tarifinformationen und warben mit dem Motto „Auftauchen statt Abtauchen" für die Beteiligung an Warnstreiks. Zur Rolle der Gewerkschaften fand eine öffentliche Vorlesung auf dem Abbe-Platz statt.

Alle diese Aktivitäten haben sich gelohnt, der Abschluss ist akzeptabel und der Osten erhält die Erhöhung zeitgleich mit dem Westen. Dass sich so viele beteiligt haben und dass wir selbst für uns eingetreten sind, ist ein großer Erfolg. Unser Rezept: das persönliche Gespräch, gute Argumente und die eigene Überzeugung, etwas bewegen zu können.

Da nach der Tarifrunde auch wieder vor der Tarifrunde ist, kommt es jetzt darauf an, die Erfahrungen auszuwerten und die begonnenen Gespräche mit den Beschäftigten fortzusetzen. Viele haben den ersten Schritt getan und sich an Streiks beteiligt. Jetzt müssen wir ihnen deutlich machen, dass der konsequente nächste Schritt der Eintritt in ver.di ist. ●

Karola Güth

*In **Jena** fanden eine öffentliche Vorlesung und mehrere Demos statt. Auch das Studierendenwerk und die Uni **Leipzig**, die Universitäten in **Ilmenau** und **Halle-Wittenberg** waren am Streik beteiligt. Überhaupt war der „Osten" vielerorts erstmals sehr engagiert. Damit haben wir in den „neuen Bundesländern" erstmals wirklich einen Tarifabschluss für die ArbeitnehmerInnen der Länder erkämpft. Das ist erstens gut für unser eigenes Selbstbewusstsein als GewerkschafterInnen und darüber hinaus hat es bei vielen KollegInnen einen Lernprozess ausgelöst. Es ist spürbar geworden, dass man erfolgreich Streiks zur Erzwingung tariflicher Forderungen nutzen kann.*

Fotos: Karla Weich

Die Mitglieder haben zugestimmt

Zuletzt hatten die Mitglieder das Wort: 68,8 Prozent der Befragten sagten „Ja" zu dem Ergebnis der Tarifverhandlungen mit den Ländern. Danach segnete die Bundestarifkommission (BTK) das Ergebnis am 13. April in Berlin mit nur einer Gegenstimme und einer Enthaltung ab.

Die Mitgliederbefragung ist ein neues Element der innergewerkschaftlichen Willensbildung. Bei der Auswertung zeigte sich, dass Zustimmung und Ablehnung durchaus nicht gleichmäßig verteilt waren. In kampfstarken Regionen und Einrichtungen, wo viele KollegInnen zum Streik bereit waren, gab es deutliche Kritik am Abschluss. Auch dass der Wegfall der Leistungszulage bei der ersten Darstellung des Ergebnisses nicht deutlich herausgestellt worden war, ärgerte hier viele. Dementsprechend fiel hier auch das Ergebnis der Abstimmung aus.

Dort wo sich KollegenInnen zwar an den Warnstreikaktionen beteiligt hatten, aber nach eigener Einschätzung keinen längeren Streik hätten durchstehen können, stimmten die Mitglieder dagegen mit klarer Mehrheit für die Tarifeinigung.

Verglichen mit dem Arbeitskampf vor drei Jahren lassen sich einige Unterschiede erkennen. So war im Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen deutlich mehr los als beim letzten Mal. Dagegen war es in vielen Einrichtungen unseres Fachbereiches diesmal schwerer als 2006, Leute auf die Straße zu kriegen. Neu war sicherlich auch, dass wir in einigen Hochschulen, Bibliotheken und Studentenwerken zum Teil mehr Unorganisierte als ver.di-Mitglieder mobilisieren konnten.

Im Flugblatt zum Tarifabschluss wurde ein Teil des Unmutes, der aus der geringen Mobilisierung resultierte, gegen die „TrittbrettfahrerInnen" gerichtet. In einigen Dienststellen fand diese Perspektive Zustimmung: Bei größerer Kampfkraft wäre wohl mehr drin gewesen. Dagegen hielt man anderswo die Beschimpfung von Nicht-Aktiven für unangemessen und für die Sache sogar schädlich. Diese Diskussionen werden uns noch weiter beschäftigten.

Dass der Tarifabschluss als Lohnerhöhung von 5,8 Prozent dargestellt wurde, hatte zu Unmut geführt. Denn es wurde nicht gleich dazugesagt, dass Leistungszulagen wegfallen. So kommt

*Ohne studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte ginge nicht viel an den Hochschulen. Trotzdem arbeiten die HiWis in Niedersachsen heute für weniger Lohn als noch vor 15 Jahren, nämlich für 5,37 € an Fachhochschulen und für 7,72 € an Hochschulen. In **Braunschweig** ließ die studentische Tarifinitiative am 30. Januar 1.000 rote Luftballons aufsteigen, um für die Aufnahme der HiWis in den TV-L zu demonstrieren. Immerhin haben sich die Arbeitgeber nun zu Verhandlungen darüber mit den Gewerkschaften bereit erklärt.*

Hamburg

Fotos: Renate Wegener

*In **Hannover** verteilten Engagierte unseres Fachbereichs am 12. Februar, dem landesweiten Hochschul- und Bildungsstreiktag, Bildungsgutscheine für einen kostenlosen und lehrreichen Ausflug in die Innenstadt zu einer öffentlichen Vorlesung unter freiem Himmel. Dort referierte Prof. Rudolf Hickel zum Thema „Was hat die Finanzmarktkrise mit der Lohn- und Finanzpolitik zu tun?" Insgesamt haben in Niedersachsen und **Bremen** knapp ein Drittel der betroffenen Mitglieder des Fachbereichs an den Aktionen teilgenommen.*

*Von Demo zu Demo wurden es in **München** mehr, die mitzogen. Mit einschlägigen Transparenten wie „Eliteuniversität sucht Bodenpersonal: Fleißig, billig, stets abrufbereit", „Geld her oder wir werden zur Bank", „Durch unsere Leistung zur Elite! Wo bleibt unsere Rendite?" oder „Kostenfaktoren aller Länder, vereinigt euch!" beteiligten sich Beschäftigte der Technischen Universität und der Universität, aber auch KollegInnen aus dem Studentenwerk an den Warnstreiks. An den Finanzminister gerichtet hieß es: „Sichere Arbeitsplätze, was für ein Hohn, mehr als 50 Prozent sind befristet, Herr Fahrenschon!"*

unterm Strich bei vielen weniger auf dem Konto an, als sie nach der ersten Meldung erhofft hatten. Damit sich so etwas nicht wiederholt, wurde nicht nur eine Funktionärsinformation erstellt und verteilt, sondern auch länger über den „missglückten Vermittlungsversuch" in der Bundestarifkommission diskutiert und ein weiteres Flugblatt zum Tarifabschluss erstellt, das für jede Entgeltgruppe und Stufe die prozentuale Erhöhung ausweist. Grund genug, diese Debatte zu beenden und uns mit den anderen Ergebnissen des Tarifabschlusses zu beschäftigen, die jetzt in den Redaktionsverhandlungen ausformuliert werden.

Insbesondere folgende positive Punkte gilt es in den Blick zu nehmen:

- Die befristete Übernahmeregelung für Auszubildende wurde verlängert. Das sollten wir in unserer Arbeit nutzen.
- Es wurden Tarifgespräche darüber vereinbart, dass studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte in den Geltungsbereich des TV-L aufgenommen werden. Die gilt es zu begleiten.
- Die Protokollnotiz zur Eingruppierung von Bachelor-Abschlüssen wurde gestrichen. Das sollten wir für unsere Mitgliederwerbung einsetzen.
- Einige Bestimmungen zur Überleitung der Beschäftigten in den TV-L wurden modifiziert. Für einige KollegInnen bedeutet das, dass sie zum Beispiel beim Ortszuschlag nachträglich Ansprüche stellen können. Wir werden sie dabei unterstützen.
- Schließlich wurde vereinbart, dass Verhandlungen zur Entgeltordnung aufgenommen werden sollen.

DAS TARIFERGEBNIS IM ÜBERBLICK

- **40 € Einmalzahlung Januar und Februar 2009**
- **Ab 1. März 2009: 40 € Sockelbetrag plus 3 %**
- **Ab 1. März 2010: plus 1,2 %**
- **Übernahme der Vereinbarungen mit Bund und Kommunen zum Überleitungsrecht**
- **Erhöhung der Ausbildungsvergütung zum 1. März 2009 um 60 € für alle und ab dem 1. März 2010 um weitere 1,2 %**
- **Wegfall der Leistungszulage**

All das wird uns in den nächsten zwei Jahren noch beschäftigen. Dann steht im Jahr 2011 wieder eine Tarifrunde bei den Ländern an. Auf Bundes- und Kommunalebene geht es bereits im kommenden Jahr wieder los. ●

*Zuerst schien alles offen und sehr unsicher. Doch dann kamen die Warnstreiks auch in **Potsdam** in Fahrt und es gab zwei zentrale Demonstrationen, die auch in der Presse groß auftauchten. Im kleinen Brandenburger Landeshauptarchiv waren einige KollegInnen besonders engagiert und es gelang ihnen, viele aus der Belegschaft zu mobilisieren. Die KollegInnen aus der TU **Cottbus** haben den weiten Weg in Kauf genommen, um zusammen mit den Beschäftigten der Universität Potsdam Flagge zu zeigen.*

*In **Bochum** beteiligten sich die Hochschule und die Ruhr-Universität wieder massiv an den drei Warnstreikaktionen. Wie im Jahr 2006 gehörten die dortigen Beschäftigten wieder zu den ganz Aktiven. Damals hatten sie für insgesamt sechs Wochen die Arbeit niedergelegt. Besonders erfreulich war, dass sich diesmal viele Auszubildende beteiligten. Viele von ihnen waren erst in den letzten drei Monaten eingetreten. Und gerade die Jugendlichen werten den Tarifabschluss schließlich auch durchgehend positiv.*

Fotos: Jochen Beyer

Streik macht müde Menschen wieder munter

Blicken wir zunächst zwei Jahre zurück. Im Mai 2006 findet an einer Universität in Rheinland-Pfalz, die wir hier nicht näher benennen wollen, eine Vertrauensleutesitzung statt. Zwölf Wochen Arbeitskampf liegen hinter den Anwesenden, in einer der letzten Streikversammlungen waren sie als neue Vertrauensleute gewählt worden. Alle sind sich einig: Die nächste Tarifrunde soll, wird, muss besser laufen als die gerade überstandene. Basisarbeit wird stattfinden, Informationen sollen besser fließen – so der feste Wille. Vor allen Dingen wollen die Vertrauensleute versuchen, neue Mitglieder zu werben. „Nach dem Streik ist vor dem Streik".

Die Vertrauensleutesitzungen finden nun einmal im Monat statt. Allerdings bleiben nach und nach immer mehr Stühle frei. Der Alltag kommt schneller als erwartet. Trotz großer Anstrengungen und guter Vorsätze gelingt es kaum, neue Mitglieder zu gewinnen. Von Mai 2006 bis Dezember 2008 sind es gerade einmal 25 Neue, die man begrüßen kann. Eine rasant-positive Mitgliederentwicklung sieht anders aus.

Enttäuschung stellt sich ein. Auf den Versammlungen der Vertrauensleute wird es immer leerer. Dazu kommen Schwierigkeiten, Gewerkschaftsthemen in den Personalversammlungen zu platzieren; der Personalrat setzt andere Prioritäten. Nach und nach löst sich die Aufbruchstimmung von 2006 fast ganz in Luft auf.

Direkt nach der Sommerpause 2008 hängen Einladungen am schwarzen Brett: Auf Mitgliederversammlungen soll die Tarifrunde 2009 vorbereitet werden. Die Reaktionen bewegen sich in der Bandbreite von Desinteresse bis zur offenen Ablehnung. „Was sollen Mitgliederversammlungen zur Tarifrunde, wenn noch nicht einmal die Forderungen klar sind?" „Wir stehen vor wichtigen Personalratswahlen und haben keine Kapazitäten frei!" Bis November 2008 finden nur drei der möglichen 13 Versammlungen statt, und einige Dienststellen haben sich vollständig aus der Debatte zur Tarifrunde verabschiedet – auch solche, die sich 2006 zum Teil zwölf Wochen lang am Streik beteiligt hatten.

Und dann läuft der Countdown. Plötzlich im neuen Jahr geht es dann doch wieder anders. Infoveranstaltungen werden organisiert und Infostände aufgebaut. Auch Mitgliederversammlungen finden jetzt wieder statt, Flyer und Postkarten werden gestaltet und verteilt, Personalversammlungen genutzt, um zu informieren und zu mobilisieren. Die Initiative geht vielerorts von den Vertrauensleuten aus – auch an unserer Beispieluniversität. Alle spüren: Das Interesse der Beschäftigten an der Tarifrunde wächst.

Am 12. Februar ist es dann wieder so weit: In Rheinland-Pfalz streiken 3000 Menschen, darunter 250 Beschäftigten aus Bildung, Wissenschaft und Forschung. Organisiert wird der Ausstand von ver.di, GEW, GdP und dem Beamtenbund. Am 26. Februar beteiligen sich dann noch einmal 3000 Leute – und wieder ist unser Fachbereich mit 200 Beschäftigten beteiligt – Mitgliedern und Nichtmitgliedern. Damit werden die Streikzahlen von 2006 erneut erreicht!

An der Universität und im Studierendenwerk Mainz ist es erstmals gelungen, vor Streikaktivitäten spürbar neue Mitglieder zu gewinnen. Sowohl an der Uni als auch an der FH Mainz sowie an der Uni Landau beteiligten sich größere Gruppen von Nichtmitgliedern an den Aktionen. Vor allem in Landau ist eine enorme Steigerung zu verzeichnen: Waren am 12. Februar erst drei Universitätsbeschäftigte beim Streik dabei, so waren es zwei Wochen später 30. In Kaiserslautern werden aus dem Stand 20 Mitglieder in die Streiks einbezogen, nachdem vor drei Jahren niemand von dort dabei war.

Vor dem Hintergrund der schlechten Stimmung noch im vergangenen Jahr ist der Streik ein Erfolg. Bei genauerer Betrachtung gibt er sogar Hoffnung auf eine positivere Zukunft: Die Erfolge kommen langsam, aber sie kommen. ○

Peter Schmitt

In Kaiserslautern waren erstmals Mitglieder unseres Fachbereichs am Streik beteiligt.

Fotos: Wiebke Koerlin

„Bei den jungen Wissenschaftlern herrscht eine positive Grundstimmung"

Foto: Privat

Campus der Zukunft

Interview mit Dieten Grühn, FU Berlin, Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften

Dieter Grühn forscht an der FU Berlin im Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften über den Verbleib von HochschulabsolventInnen. Vor kurzem legte er zusammen mit Heidemarie Hecht, Jürgen Rubelt und Boris Schmidt eine Studie vor, die ver.di in Auftrag gegeben hatte. Zentale Frage: Wie sehen die Arbeitsbedingungen des Mittelbaus an Hochschulen aus – und was kann ver.di für diese Beschäftigten Sinnvolles tun.

Was hat Sie bei Ihrer Untersuchung am meisten erstaunt?

Dieter Grühn: *Dass die Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs nicht unproblematisch sind, war mir vorher klar. Viele haben halbe Stellen, arbeiten aber voll und über 40 Prozent der Frauen sagen, dass sie aus beruflichen Gründen die Erfüllung eines Kinderwunsches bereits einmal aufgeschoben haben. Das hat mich nicht übermäßig überrascht. Dagegen hatte ich nicht erwartet, dass trotz alledem eine sehr positive Grundstimmung bei den jungen Leuten herrscht.*

Wie kommt das ?

Das den Gewerkschaften zu vermitteln ist, glaube ich, wichtig – und schwierig. Die jungen Wissenschaftler ziehen ihre sehr hohe Arbeitsmotivation aus den Inhalten und der Freiheit, über etwas zu forschen, was ihnen viel bedeutet. Die konkreten Arbeitsbedingungen und das Einkommen interessieren sie weniger.

Wie sehen die Arbeitsbedingungen konkret aus?

Objektiv sind sie prekär, wenn man das mit „unsicher" übersetzt. Die Leute wissen nicht, wie ihre Zukunft aussieht, sie arbeiten sehr viel – auch am Wochenende – und haben oft ungünstige Verträge. Aber sie fühlen sich nicht prekär. Ich erkläre mir das so: Wenn sich zum Beispiel ein Germanist viele Jahre lang mit Goethe beschäftigt hat, in den letzten Jahren dafür auch noch Studiengebühren bezahlen musste und dann für seine Dissertation über Goethes Alterswerk plötzlich Geld bekommt, ist er überglücklich. Er vergleicht sich nicht mit jemandem aus der Bildungsabteilung von VW, sondern ist von dem Gegenstand seiner Arbeit so begeistert, dass er die Haltung hat, dass sich die Zukunft schon einstellen wird.

Hoffen viele auf eine Universitätskarriere?

Die meisten haben die realistische Vorstellung, dass sie an der Hochschule keine Perspektive haben. Sie heißen zwar alle wissenschaftlicher Nachwuchs – aber 90 Prozent von ihnen werden nicht im Wissenschaftsbereich bleiben.

Haben diese Leute irgendein Interesse an Gewerkschaften?

Immerhin fast 40 Prozent sagen, sie seien offen. Wir – aber auch die Auftraggeber – hatten ehrlich gesagt mit viel weniger gerechnet. Aber klar ist, dass der wissenschaftliche Nachwuchs mit traditioneller Gewerkschaftspolitik nichts anfangen kann. Nur was die Verträge angeht, da gibt es einen konkreten Ansatzpunkt. Viele dieser Leute sitzen auf halben Stellen und arbeiten mindestens doppelt so lange. Das ist Ausbeutung und damit ein klassischer Ansatzpunkt für die Gewerkschaften.

Was wünscht sich diese Gruppe von den Gewerkschaften?

Die Gewerkschaften werden an den Hochschulen, in den Personalräten und anderen Gremien vorwiegend von Leuten aus der Verwaltung vertreten. Von den klassischen Personalversammlungen fühlt sich dieser Personenkreis nicht angesprochen. Deshalb mein Ratschlag an die Gewerkschaften: Man muss gemeinsam mit ihnen herausfinden, welche Themen für sie wichtig sind und wo sie gewerkschaftlich Unterstützung gebrauchen können – und dafür gibt die Studie viele Hinweise.

Was könnte dabei herauskommen?

Es mangelt diesen Leuten zum Beispiel häufig an einer Einführung in ihren Arbeitsplatz, an Unterstützung bei der Dissertation und an Möglichkeiten, sich auf die spätere berufliche Laufbahn vorzubereiten. Ihnen fehlen Beratung, Orientierung und Weiterbildung. Ich empfehle, alle paar Wochen zu einer offenen Veranstaltungen einzuladen. Dort könnten bekannte Persönlichkeiten einen Vortrag halten.

Haben Sie weitere Ideen?

Immer wieder tritt auch das Problem auf: Wie kann ich mich gegen meinen Doktorvater durchsetzen, wenn ich zu wenig Betreuung bekomme? Manche Leute wollen sich aber auch gerne selbst organisieren – gerade gestern erst habe ich einen Anruf aus Kiel bekommen, wo sich junge Wissenschaftler zusammengeschlossen haben. So etwas anzustoßen und organisatorisch zu unterstützen ist ebenfalls ein guter Ansatzpunkt für Gewerkschaften.

Interview: Annette Jensen

http://www2.tu-berlin.de/zek/koop/kooptag.html

NOTWENDIGE REGELN

Zusammenarbeit braucht klare Regeln

Die Betriebs- und Personalräte des außeruniversitären Forschungsreinrichtungen begrüßen grundsätzlich, wenn Wissenschaftseinrichtungen und Hochschulen intensiver zusammenarbeiten. Allerdings wird dieser Prozess häufig dazu genutzt, die betriebliche und wissenschaftliche Mitwirkung und Mitbestimmung zu beschneiden.

Das zu Recht eingeforderte **Mehr** an Autonomie bedeutet auch ein **Mehr** an Verantwortung der Einrichtungen. Es bedarf daher neuer Formen der Abstimmung zwischen dem Wissenschaftssystem, der Gesellschaft und den politisch bzw. wirtschaftlich Verantwortlichen unter Einbeziehung der Beschäftigten. Der Tendenz, unter dem Stichwort „Exzellenz" nur die Spitzenkräfte zu betrachten, muss entschieden entgegengetreten werden. Wer nicht gleichzeitig Mittelbau und Infrastruktur stärkt, schafft ein instabiles Gebäude.

Mobilität ist häufig das Schlagwort, mit dem ein wachsender Anteil befristeter Stellen begründet wird. Doch langfristige Arbeitsverträge sollten nach einer Qualifizierungsphase die Regel sein. Geradezu als Mobilitätsbremse erweisen sich die oft unterschiedlichen Tarifverträge, die einen Wechsel zwischen Hochschulen und Forschungsinstitutionen unnötig erschweren.

Auch der europäische Forschungsraum erfordert einheitliche Mindeststandards – gerade in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Die Europäische Charta für Forscher kann nur der Anfang sein. Ohne verbindliche Sozialstandards laufen die Strukturänderungen Gefahr, an innerbetrieblichen Widerständen zu scheitern. ○

Axel Tröster-Grönig

Aus zwei mach eins

Um in der bundesrepublikanischen Forschungslandschaft ganz oben zu stehen, sollen die Uni Karlsruhe und das Forschungszentrum Karlsruhe durch Gesetz fusioniert werden. Der Name des Projekts: KIT – Karlsruher Institut für Technologie.

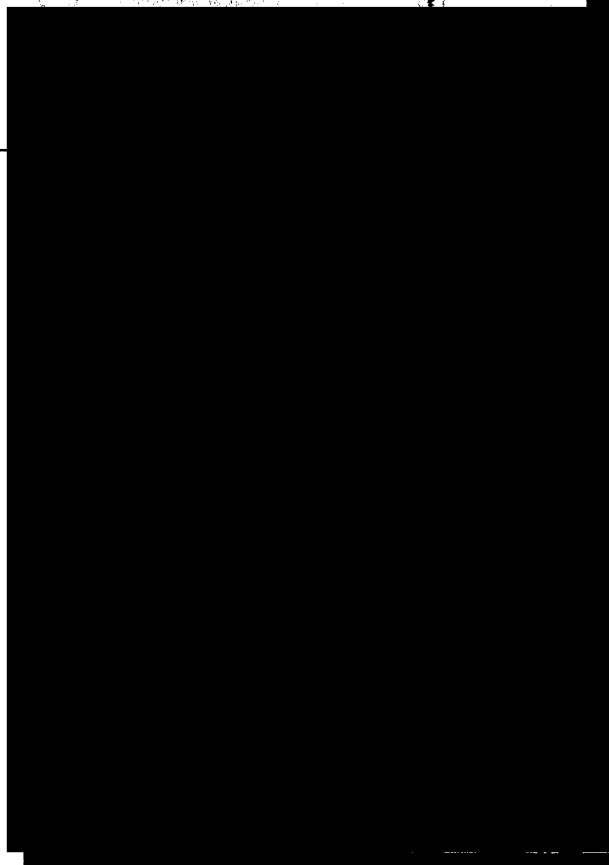
VON GUNTER FELLMANN, WALTRAUD AL-KARGHULI, WOLFGANG EPPLER

Das Besondere an dieser Fusion ist, dass eine Landesdienststelle und eine überwiegend vom Bund finanzierte Großforschungseinrichtung zu einer Körperschaft des öffentlichen Rechts verschmolzen werden. Arbeitgeber wird das Land Baden-Württemberg sein. Deshalb wird für alle neu Eingestellten der Tarifvertrag der Länder (TV-L) und das baden-württembergische Personalvertretungsrecht gelten. Doch im Forschungszentrum wurde bisher das Betriebsverfassungsgesetz angewandt und nach dem kommunalen TVöD bezahlt.

Mitbestimmung und Arbeitsbedingungen sollen sich für die vorhandenen Beschäftigten nicht verschlechtern, hat Bundesforschungsministerin Annette Schavan beteuert. Auch ihr baden-württembergischer Amtskollege Peter Frankenberg sagte auf der KIT-Gründungsfeier vor gut einem Jahr: „Die wohlerworbenen Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, seien es Tarifrechte oder seien es Rechte im Rahmen der Mitbestimmung, sollen nicht tangiert werden."

Wie diese Versprechen umzusetzen sind, hat eine ver.di-Arbeitsgruppe zusammengestellt:

- Die Arbeitsbedingungen dürfen sich nicht verschlechtern.
- Der Personalrat hat wie bisher auch bei Personalangelegenheiten von WissenschaftlerInnen mitzubestimmen.
- Der Personalrat bekommt ein Mandat im KIT-Senat und ist Gast im Aufsichtsrat.
- Weil die Interessenvertretung größere Gremien haben wird, muss es mehr Freistellungen und eine bessere Ausstattung mit Verwaltungskräften geben.
- Auch künftig hat die Einigungsstelle das letzte Wort bei allen Angelegenheiten, die der Mitbestimmung unterliegen.
- Auch im KIT gilt wie im Forschungszentrum die Zivilklausel, dass die Forschung ausschließlich friedlichen Zwecken dient.



Das Forschungszentrum Karlsruhe ist eine der größten natur- und ingenieurwissenschaftlichen Wissenschaftseinrichtungen in Europa

Wie viel die Versprechen der Politiker in der Realität wert sind, erfahren die Mitglieder der ver.di-Arbeitsgruppe in Gesprächen mit den Ministerien und VertreterInnen der Regierungsfraktionen. Während der Betriebsrat des Forschungszentrums auch bei den Angelegenheiten der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen voll mitbestimmen konnte, soll dem Personalrat dieses Recht nun nicht mehr zustehen. Auch dessen Beteiligung an Senat und Aufsichtsrat ist nicht gewollt. Die Landesregierung hat Angst, dass eine Sonderregelung in Karlsruhe dazu führen könnte, dass auch anderswo der Wunsch nach einer entsprechenden Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) wächst. So ringen die Mitglieder der Arbeitsgruppe gegenwärtig um alternative Regelungen, um dem künftigen KIT-Personalrat bessere Durchsetzungsmöglichkeiten zu verschaffen, als es das LPVG vorgibt. Wie viel Erfolg sie dabei haben, war zum Redaktionsschluss noch unklar.

Für die Universitätsbeschäftigten wird die Fusion zunächst kaum Auswirkungen haben, weil das Land Baden-Württemberg weiter ihr Arbeitgeber ist. Allerdings beabsichtigt das Wissenschaftsministerium, dem KIT in etwa zwei Jahren die Arbeitgeberfunktion zu übertragen. Dann wird sich auch für die jetzigen Uni-Beschäftigten die Frage stellen, welcher Tarifvertrag gilt. Bis dahin gilt es, intensiv für eine Mitgliedschaft in ver.di zu werben, um zu einem überzeugenden Tarifvertrag zu kommen. ○

Das ver.di-Forderungspapier ist unter **http://biwifo-bawue.verdi.de/forschung** *nachzulesen.*

Ein Netz für Gutachter

Alle neuen Bachelor- und Masterstudiengänge sollen nach und nach akkreditiert werden. Weil es ohne Zweifel sinnvoll ist, dass engagierte Menschen aus der Berufspraxis mitmischen, haben wir vor sechs Jahren ein Gutachter-Netzwerk gegründet. Ziel ist es, gewerkschaftliche Praxisvertreter zu finden und sie auf ihre Aufgabe vorzubereiten. Inzwischen arbeiten wir mit den meisten deutschen Akkreditierungs-Agenturen ganz gut zusammen und vermitteln ihnen gut geschulte „AuditorInnen" für die Akkreditierungsverfahren.

VON DR. GERHARD LAPKE

Jedes Audit-Team besteht aus drei HochschullehrerInnen, einem Studierenden und einem Vertreter der Berufspraxis – was sowohl jemand aus einem Wirtschaftsverband oder der Gewerkschaft sein kann. Alle zusammen haben sie die Aufgabe, in einem 1,5-tägigen Verfahren vor Ort grundlegende Fragen zu klären: Entspricht der angemeldete Studiengang den staatlichen Vorgaben und ist er finanziell und personell ausreichend ausgestattet? Ist er studierbar in dem Sinne, dass die Arbeits- und Prüfungsbelastungen in der gegebenen Zeit zu bewältigen sind? Außerdem sollen die AuditorInnen untersuchen, ob der Studiengang so entwickelt worden ist, dass er für den jeweiligen Beruf befähigt. Vor allem bei den letzten Punkten sind die ExpertInnen aus der Praxis gefragt. Immer wieder hat es Fälle gegeben, in denen sich vor allem Berufsbefähigung, Durchlässigkeit und Studierbarkeit als zweifelhaft herausgestellt haben. Vor allem in diesen Bereichen werden wir als kompetente Gesprächspartner wahrgenommen und akzeptiert.

Obwohl der Fokus unseres Netzwerkes darin besteht, KollegInnen für die Mitarbeit in den Akkreditierungsverfahren zu gewinnen, stehen bisher auf unserer Liste nur etwa 25 potenzielle und aktive GutachterInnen. Leider haben wir es bisher nicht geschafft, mehr GewerkschafterInnen für diese verantwortungsvolle, ehrenamtliche Aufgabe zu gewinnen. Hier wünschen wir uns mehr Unterstützung aus unseren Gewerkschaften.

Was uns dagegen gelungen ist, ist einen intensiven Austausch von gewerkschaftlichen Akteuren zu organisieren. So bestehen enge Bindungen zu der AG Hochschulpolitik des DGB, zu den ArbeitnehmervertreterInnen in den Akkreditierungsagenturen und im Akkreditierungsrat, zu den StipendiatInnen und zu den VertrauensdozentInnen der Hans-Böckler-Stiftung sowie zu interessierten WissenschaftlerInnen und Verbänden. Mit einigen „Kooperationsstellen Hochschulen-Gewerkschaften" führen wir gemeinsame Veranstaltungen durch.

Um funktionsfähig zu sein, hat sich unser aus etwa 80 Personen bestehendes Netzwerk eine Organisationsstruktur gegeben. Zentrales Gremium ist das jährliche Netzwerkplenum. Hier tauschen wir Erfahrungen aus, entwickeln unsere Positionen weiter und treffen Richtungsentscheidungen. Darüber hinaus gibt es einen Steuerkreis, der etwa vierteljährlich zusammenkommt und aus VertreterInnen der tragenden Organisationen und einigen langfristig engagierten Mitgliedern besteht. Hier stehen operative Entscheidungen und die Organisation der alltäglichen Netzwerkarbeit auf der Tagesordnung. Darüber hinaus existieren mehrere Arbeitsgruppen, die sich beispielsweise um Informationsmaterial, Artikel oder interne Texte kümmern.

Seit einigen Jahren beraten wir regelmäßig Betriebs- und Personalräte zu Eingruppierungsfragen von Bachelor und Master – schließlich tauchen diese neuen Hochschulabschlüsse bisher in den wenigsten Tarifverträgen auf. Dadurch haben wir uns in den Betrieben sehr gut bekannt machen können. ○

Campus der Zukunft

Die Hochschulen werden immer „unternehmerischer". Das wurde sehr deutlich auf einer Tagung in Oldenburg, die im Rahmen des „Campus der Zukunft"-Projekts unseres Fachbereichs stattfand. Die Referate dieser Tagung sind in der soeben erschienen Broschüre „Hochschulen im Umbruch" dokumentiert. Darin geht es sowohl um aktuelle Arbeitsbedingungen als auch um Handlungsmöglichkeiten. Die Broschüre ist erhältlich bei **Christina.Oelscher@verdi.de**

Bildungsstreik mit vielen Aktionen

Vom 15. bis 19. Juni sind die Haupttage des Bildungsstreiks. Doch auch vorher protestieren Studierende gegen die fortschreitende Kommerzialisierung von Bildung. Sie fordern eine reichhaltige, demokratische und emanzipatorische Bildung. Schon auf der Demo am 28. März 2009 gab es einen lautstarken „Bildungsblock". Bei der internationalen Aktionswoche „Reclaim your Education" vom 20. bis 29. April werden die AktivistInnen ebenfalls dabei sein und sich in Gesellschaft von 50 Gruppen aus 27 Ländern befinden.

Höchststand bei Erstsemestern

Im Jahr 2008 wurden 385.500 Erstsemester registriert und damit 7 Prozent mehr als im Vorjahr. Somit streben 39 Prozent des Jahrgangs einen akademischen Abschluss an. An den Unis gab es ein Plus von 3 Prozent, an den Fachhochschulen stieg die Zahl um knapp 13 Prozent. Die höchsten Zuwächse verzeichneten das Saarland, Brandenburg und Hessen; in Sachsen und Bremen schrumpften die Anfängerzahlen.

BIBLIOTHEKEN

Sonntags geöffnet?

Der Deutsche Bibliothekenverband (DBV) fordert, dass Bibliotheken aus Servicegründen auch sonntags geöffnet sein können und will das Arbeitszeitgesetz entsprechend ändern. Die ver.di-Arbeitsgruppe „Archive, Bibliotheken, Dokumentationseinrichtungen" argumentiert dagegen, weil Medien ja auch ausgeliehen werden können. Außerdem haben viele Bibliotheken inzwischen einen Online-Service, der 24 Stunden am Tag nutzbar ist. In wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken ist Sonntagsarbeit außerdem schon heute möglich. Hinter der Forderung der Arbeitgeber nach Ausweitung der möglichen Sonntagsarbeit auf alle Bibliotheken steht deshalb offenbar die Absicht, Sonntagsarbeit als normal zu definieren und damit entsprechende Zuschläge zu sparen.

Kölner Stadtarchiv in Trümmern

In Köln bemühen sich ArchivarInnen nach dem Zusammenbruch des historischen Stadtarchivs um die Bergung der Dokumente. Die Freunde des historischen Stadtarchivs der Stadt Köln sammeln Spenden unter dem Stichwort: Rettung des Historischen Stadtarchivs. Spendenkonto 1 900 458 959 bei der Sparkasse Köln/Bonn, BLZ 370 501 98.

Leibnitz-Bibliotheksverbund gegründet

Die Technische Informationsbibliothek (TIB) in Hannover, die Deutsche Zentralbibliothek für Medizin in Köln und Bonn (ZB MED) und die Deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften (ZBW) wollen ihre Kompetenzen stärker verzahnen. Schon bisher haben sie ein gemeinsames Rechercheportal betrieben.

www.goportis.de

Hochschulen unter Ökostrom

Alle reden vom Klimawandel – doch kaum jemand unternimmt etwas dagegen. Im Gegenteil weisen viele politische Entscheidungen in die falsche Richtung: Neue Kohlekraftwerke und Flughäfen werden gebaut und Milliardenhilfen für die Autoindustrie bereitgestellt. Auch an den Hochschulen ist Klimaschutz kein Thema: Viel Strom wird verschwendet und der Campus geheizt – und keiner kümmert sich darum, wo die Energie herkommt. Das soll anders werden, haben einige Studierende beschlossen. Weil sie sich sicher sind, dass diesbezüglich „von oben" keine Initiativen zu erwarten sind, nahmen sie die Sache selbst in die Hand.

VON SUSANNE OTT, DANIEL SCHMUTZLER, HANNO BÖCK

Ende November gründete sich das „Netzwerk Klimagerechte Hochschule". Aus ganz Deutschland reisten Studierende nach Leipzig, um ihre Aktivitäten zu koordinieren, sich auszutauschen und gemeinsame Strategien zu entwickeln. „Hochschulen unter Ökostrom" lautet der Name der ersten bundesweiten Kampagne des Netzwerks. Ziel ist es, dass die Hochschulen ihre Elektrizität künftig bei grünen Stromanbietern einkaufen. Kein einfaches Unterfangen: Stadtwerke beharren auf ihren Exklusivrechten, Vergabestellen sind darauf getrimmt, bei der Auftragsvergabe nur an den günstigsten Preis zu denken. Aber es gibt auch Vorreiter, die bereits auf Ökostrom umgestiegen sind. Dazu zählen die Universitäten in Bremen, Hildesheim, Braunschweig und Clausthal.

Energieeffizienz sowohl beim Strom als auch bei den Heizkosten sind weitere Themen, die das Netzwerk langfristig angehen möchte. Gemeinsam recherchierten die Beteiligten die rechtlichen Rahmenbedingungen und wer an den Hochschulen für welche Bereiche zuständig ist. Nun soll ein Leitfaden für Studierende entstehen, der zeigt, wie ein klimagerechtes Studium aussehen kann.

Mit Plakaten will das Netzwerk darauf aufmerksam machen, woher die Universitäten und Hochschulen ihren Strom beziehen. Ein interner Text soll aktiven Gruppen helfen, an ihrem Studienort den Stromwechsel voranzubringen.

Erste Erfahrungen gibt es bereits. Für das Land Berlin und damit auch für alle Berliner Hochschulen wurden Anfang Februar die Stromlieferverträge neu ausgeschrieben. Dem voran ging eine Unterschriftenaktion namens „Studieren ohne Kohle" (www.studieren-ohne-kohle.de). Über 2500 Hochschulangehörige – Studierende, DozentInnen und ProfessorInnen – forderten in einem offenen Brief den Finanzsenator des Landes auf, in Zukunft Ökostrom zu beziehen. Alleine die Berliner Hochschulen benötigen jährlich 160 Gigawattstunden Strom, so viel wie rund 58.000 Privathaushalte. Nun sehen die Vergabeunterlagen ökologische Kriterien vor, welche zu einem Drittel in die Entscheidung einfließen. Im April wird der endgültige Beschluss erwartet. Die Zeichen sind positiv. ○

Weitere Informationen zum Netzwerk finden sich unter **www.klimagerechte-hochschule.de**

Foto: Jürgen Seidel

Gute Arbeit braucht viel Vorarbeit

Mancher wissenschaftliche Mitarbeiter steht oft deutlich länger als zehn Stunden im Labor. Man hört auch von Mobbing – aber niemand mag darüber offen reden. Und die Arbeit an der Fachhochschule Hannover verdichtet sich immer weiter, weil die Studierendenzahlen deutlich steigen. Dies und vieles Weitere waren für uns alarmierende Zeichen, dass sich bei uns in punkto „Gute Arbeit" dringend etwas tun muss. Deshalb machten wir aus der ver.di-Betriebsgruppe das Thema Ende 2007 zu einem Schwerpunkt unserer Arbeit.

VON JÜRGEN BAUCH

Schnell wurde klar, dass mit Null-Acht-Fünfzehn-Vorschlägen nichts anzufangen ist und dass die KollegInnen die ExpertInnen für das Thema sind. Allerdings wurde in zahlreichen Gesprächen auch deutlich, dass es vielen trotz weitverbreiteter Unzufriedenheit schwer fällt, sich zu Missständen zu äußern. Oft versucht jeder für sich, einen Weg durch den Dschungel zu finden – und auch beim Personalrat war „Gute Arbeit" lange Zeit eher ein Randthema.

So versuchten wir zunächst einmal, „Gute Arbeit" zu beschreiben. Ein sicherer Arbeitsplatz und eine angemessene Bezahlung gehören gewiss dazu. Wichtig ist aber auch die Wertschätzung dessen, was man tut. Die Führungsqualitäten der Vorgesetzen sind dafür ein wichtiger Faktor – und daran mangelt es häufig, stellten wir fest. Auch sollte „Gute Arbeit" die Gesundheit nicht gefährden. Und wenn die Arbeit nicht der persönlichen Lebenssituation von Eltern oder Pflegenden angepasst ist, trägt das auch nicht zum Wohlbefinden bei. So gründeten wir mehrere Arbeitsgruppen, die sich mit Fragen wie Gleichstellung, Personalentwicklung oder Gesundheitsschutz beschäftigten. Auch die vergangenen und anstehenden Veränderungen an der Hochschule nahmen wir unter die Lupe. Die teilweise enormen Steigerungen der Studierendenzahlen führen zu Leistungsverdichtung und untergraben den eigenen Anspruch an qualitativ gute Arbeit. Eine ausreichende personale Aufstockung und zusätzliche Räume sind so gut wie nicht vorgesehen. So ist absehbar, dass sich das Ideal „Gute Arbeit" ohne Gegenmaßnahmen weiter zu verflüchtigen droht.

Ein erster, kleiner Etappenerfolg ist allerdings schon erreicht: Im neuen Hochschulentwicklungsplan sind dank unserer hartnäckigen Intervention Personalentwicklung und Mitarbeiterführung als künftige strategische Ziele der Hochschule erwähnt. Was wir anstreben ist eine Rahmenvereinbarung mit der Hochschulleitung, in der die Beteiligung der Betroffenen bei Veränderungsprozessen festgeschrieben ist. Auch die Verpflichtung des Führungspersonals, sich notwendige Kompetenzen in Seminaren anzueignen, sollte darin stehen. Dass solche Vereinbarungen möglich sind und eine ähnliche Bedeutung wie ein Tarifvertrag erlangen können, belegt ein Kontrakt zwischen dem verdi-Landesbezirk Niedersachsen und der Hochschulleitung der TU Clausthal-Zellerfeld.

Ob es uns gelingt, hängt stark davon ab, inwieweit wir es schaffen, die KollegInnen zu begeistern und die Vorstellung in ihren Köpfen zu verankern, dass sie ein RECHT auf Gute Arbeit haben. Auf den Personalversammlungen versuchen wir seit einer Weile, das Thema immer ganz konkret zu machen. So moderierten wir einen Vortrag der Fachkraft für Arbeitssicherheit, die im Alltag von vielen als Störfaktor empfunden wird. Erstmals wurde einigen KollegInnen klar, dass es um den Schutz ihrer Gesundheit geht. Auch das Thema psychische Belastungen bekommt dank unseres Engagements nun langsam Rückenwind. Sobald wir ausreichend Unterstützung verspüren, werden wir mit unseren Forderungen an die Hochschulleitung herantreten. ○

verdi legt Bibliotheksgesetz vor

Vor kurzem hat der ver.di-Fachbereich Biwifo einen Entwurf für ein Bibliotheksgesetz vorgelegt. In einer Broschüre werden die Hintergründe und der Vorschlag erläutert. Die ersten entsprechenden Initiativen gab es in Thüringen, inzwischen engagieren sich in vielen Teilen der Republik Menschen für ein solches Gesetz. Die Broschüre „Bessere Bildungspolitik braucht ein Bibliotheksgesetz" kann heruntergeladen werden unter **http://biwifo.verdi.de/publikationen**

Buch über Studiengebühren

Der BdWi-Verlag hat in Zusammenarbeit mit dem Aktionsbündnis gegen Studiengebühren einen Sammelband über die Debatte zu dem Thema herausgegeben. Das Werk kostet 12 Euro, umfasst 220 Seiten und kann bestellt werden unter **www.bdwi.de/orderlist/#2009**

Offener Master-Zugang

Die Hochschulen möchten den Zugang zum Masterstudium beschränken, weswegen sie häufig als Zugangsvoraussetzung eine Mindestnote vorsehen. In Berlin kann dagegen jeder, der einen Bachelor hat, ein Masterstudium aufnehmen. Es gibt wenige Ausnahmen, und diese werden hinsichtlich ihrer Rechtwie auch Zweckmäßigkeit geprüft. Gegen diese Regelung erhoben die drei Berliner Universitäten Verfassungsbeschwerde. Der Verfassungsgerichtshof Berlin hat ihre Beschwerde zurückgewiesen: Die beanstandete gesetzliche Regelung (§ 10 Abs. 5 BerlHG) greife nicht in den Kernbereich der Wissenschaftsfreiheit und in die mit ihr geschützte akademische Selbstverwaltung und Satzungsautonomie ein. (AZ VerfGH 199/06)

Leitbild Demokratische und Soziale Hochschule – Werkstattgespräche

22. und 23. Mai 2009
- „Qualität von Studium und Lehre"
- „Soziale Ungleichheit beim Hochschulzugang und im Studium, Anerkennung beruflicher Kompetenzen"
- „Internationalisierung"

4. und 5. Juni 2009
- „Management und Mitbestimmung"
- „Arbeitsplatz Hochschule"

17. und 18. Juli 2009
- „Forschung"
- „Struktur des tertiären Bereichs"

20. und 21. August 2009
- „Hochschule in der Demokratie"
- „Hochschulfinanzierung"
- „Wissenschaft in gesellschaftlicher Verantwortung"

www.boeckler.de/455_91456.html

Hochschulen mitgestalten

Die Änderungen, mit denen sich die Hochschulen seit Mitte der 90er-Jahre konfrontiert sehen, sind vielfältig. Stichworte sind Autonomie; neues Verhältnis von Gesellschaft, Staat und Hochschule; neue Steuerungsmodelle und -methoden; Leitung, Entscheidung und Mitbestimmung; Effizienz und Exzellenz; Budgetierung; Bologna-Prozess; Personalstruktur. Dahinter verbergen sich differenzierte Ansätze, die schwerlich als „aus einem Guss" bezeichnet werden können. In vielen Fällen sehen Gewerkschaften, Beschäftigte und Studierende sie kritisch.

Die Hans-Böckler-Stiftung hat beschlossen, zusammen mit dem DGB und Einzelgewerkschaften ein „Leitbild demokratische und soziale Hochschule" zu entwickeln. Es soll am 3. und 4. November 2009 beim „Hochschulpolitischen Forum" in Berlin vorgestellt und beraten werden. Die Gewerkschaften, darunter auch ver.di, haben im September und Oktober Gelegenheit, den Entwurf ausführlich zu beraten und ihre Meinung zu äußern. Auf dem Weg dahin finden Werkstattgespräche statt, in denen einzelne Teilaspekte vertieft behandelt und debattiert werden sollen.

Welche Auswirkungen die Veränderungsprozesse auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit sich bringen, stand bisher offiziell nicht im Blickpunkt. Zusammen mit der Friedrich-Ebert-Stiftung hat der ver.di-Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung dieses Problem nun aufgegriffen. Gemeinsam mit WissenschaftlerInnen und Betroffenen analysieren wir die Situation und erarbeiten ein Memorandum mit Handlungsempfehlungen an Politik, Hochschulen und Gewerkschaften. Am 18. Juni 2009 werden die Ergebnisse der Öffentlichkeit in Berlin präsentiert. Interessierte KollegInnen sollten sich die beiden Termine vormerken und sich an der „Leitbilddiskussion" beteiligen. ○

Karl-Heinrich Steinheimer

Wer weitere Informationen zu den Projekten und zu den Veranstaltungen wünscht, wende sich bitte an:

Annett Wegner, Telefon 030.69 56-20 11 oder per E-Mail: annett.wegner@verdi.de

SEMINARE UND VERANSTALTUNGEN

Aktiv in Betrieb und Gesellschaft	**Zeit: 11. bis 15. Mai** Ort: Berlin
IV. Bundesweites Vernetzungstreffen der Studierenden	**Zeit: 21. bis 24. Mai** Ort: Naumburg
Was ist der Bachelor-Abschluss wert?	**Zeit: 11. bis 13. Juni** Ort: Berlin
Hochschule in Deutschland – Privileg des Bildungsbürgertums oder Motor der gesellschaftlichen Entwicklung?	**Zeit: 23. bis 28. August** Ort: N.N.
Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Weiterbildung	**Zeit: 9. bis 11. September** Ort: Berlin
Aktiv in Betrieb und Gesellschaft	**Zeit: 14. bis 18. September** Ort: Berlin
Frauen in Führungsfunktionen – Pilotprojekt des Bundesfachbereiches Bildung, Wissenschaft und Forschung	**Zeit: 12. bis 16. Oktober** Ort: Berlin
Berufseinstieg – Wissenschaft	**Zeit: 13. bis 15. November** Ort: Saalfeld
Partizipation auf dem Prüfstand	**Zeit: 18. bis 20. November** Ort: Saalfeld
Veränderungsmanagement in Bibliotheken	**Zeit: 23. bis 25. November** Ort: München

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

Anas Mut hat vieles verändert

Foto: Privat

Peter Bremme leitet den ver.di-Fachbereich Besondere Dienstleistungen in Hamburg, wo auch eine Anlaufstelle für MigrantInnen angesiedelt ist.

Anfang Januar 2008 stand sie in meinem Büro. Ana S. haben wir sie für die Öffentlichkeit genannt – eine knapp 30-jährige Peruanerin, die ohne Papiere in Hamburg lebt. Für mich war es das erste Zusammentreffen mit einem Menschen ohne Papiere im Gewerkschaftshaus – für Ana war es der erste Kontakt zu einer deutschen Gewerkschaft. Bei allem, was sie tut, muss sie übervorsichtig sein, jeden Gang nach draußen daraufhin abprüfen, ob dabei eine Personenkontrolle drohen könnte. Ana ist gezwungen, unauffälliger, normaler, legalistischer zu leben als jeder Mensch mit Pass. Trotzdem hatte sie sich hergewagt und erzählte ihre unglaubliche Geschichte.

Ana, die in Peru ihre beiden Kinder zurücklassen musste, war von einer reichen Hamburger Familie eingeladen worden. Als Au-Pair Mädchen sollte sie im betuchten Stadtteil Blankenese Wohnung und Kinder hüten. Nachdem ihre Aufenthaltsgenehmigung abgelaufen war, fragte die Familie, ob sie sich nicht weiterhin um die häuslichen Belange kümmern möchte. Die Familie bot Kost und Logie und ein Salär, das in ihren Augen für eine Peruanerin angemessen war. Ana willigte auch darin ein, dass ihr Pass sicherheitshalber im Safe der Familie verschlossen wurde. Durchschnittlich zehn Stunden am Tag arbeitete sie – oft auch am Wochenende. Sie liebte die beiden Kinder und verbrachte auch ihre „freie Zeit" mit ihnen. Ihre Arbeitgeber sollte sie Mutti und Vati nennen, und sie selber war für ihre Arbeitgeber „wie eine Tochter".

Durch eine zufällige Begegnung kam Ana in Kontakt mit einer Beratungsstelle, die sich um undokumentiert arbeitende Menschen kümmert. Sie half Ana heraus aus dem Zugriff der Familie und brachte sie an einem sicheren Ort unter. Glücklicherweise ist die Beratungsstelle ebenso wie das ver.di-Büro Migration und Arbeit (MigrAr) Teil eines Netzwerks, das Menschen ohne Papiere zu ihrem Recht verhelfen will. Während sich MigrAr auf Fragen des Arbeitsverhältnisses konzentriert, kümmern sich andere Initiativen um die Gesundheitsversorgung oder Aufenthaltsfragen.

Ana wurde Gewerkschaftsmitglied. Für 1 Euro Stundenlohn hatte sie bei der Hamburger Familie gearbeitet. Überstundenzuschläge, Urlaubsanspruch, geregelte Freizeit – all das hatte man ihr vorenthalten.

Vorm Gericht sah ich ihre Arbeitgeber zum ersten Mal. Sie stiegen aus einem spritschluckenden BMW-Geländewagen, er ein 140-Kilo-Mann, Mitte dreißig im schlechtsitzenden Designeranzug, sie eine schlanke Blondine mit Perlenkette. Beide waren sich keiner Schuld bewusst. Ana war in ihren Augen zu Konditionen „wie in Peru" angestellt, bekam regelmäßig etwas zu essen und wurde auch mit abgelegten Kleidern der Familie versorgt.

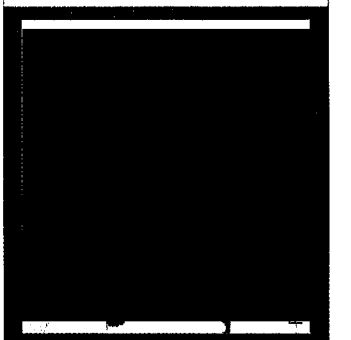
Wir berechneten Anas ausstehenden Lohn für die letzten drei Jahre. Eine Summe von ca. 50.000 Euro machten wir beim Arbeitsgericht geltend. Die Richterin schlug eine arbeitsgerichtliche Mediation vor und meldete Ana bei den betreffenden Behörden, wodurch die Gefahr einer Abschiebung enorm anstieg. In der Mediation handelten Ana und ihr gewerkschaftlicher Beistand dann mit ihren Arbeitgebern und deren Rechtsanwalt einen geldwerten Kompromiss aus. Ich war mehr als froh, dass alles gut ausging und Ana nicht von den Behörden abgegriffen wurde.

Ana lebt und arbeitet weiterhin in der Bundesrepublik – undokumentiert. Gegen die Familie ermitteln die Steuerfahndung und die Staatsanwaltschaft. Der Erfolg dieser arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung hat sich schnell herumgesprochen. Mittlerweile gibt es mehrere „Fälle", die vor dem Arbeitsgericht behandelt werden. Und vor kurzem hat ver.di auch in Berlin eine Anlaufstelle für Papierlose eröffnet.

Ich wüsste nicht, ob ich den Mut hätte, das zu tun, was Ana getan hat. Sie hat alles auf eine Karte gesetzt: Ihre Arbeitsstelle, ihren Aufenthaltsstatus, ihre eigene Zukunft und die ihrer Familie in Peru. Ich bin froh, dass wir uns begegnet sind. Ihre Entschlossenheit und Klarheit haben entscheidend dazu beigetragen, dass eine Gewerkschaft neue Wege beschreitet und Menschen zu ihrem verbrieften Recht verhilft.

Peter Bremme

P O R T R Ä T



Maya Schwiegershausen

Maya... wer?

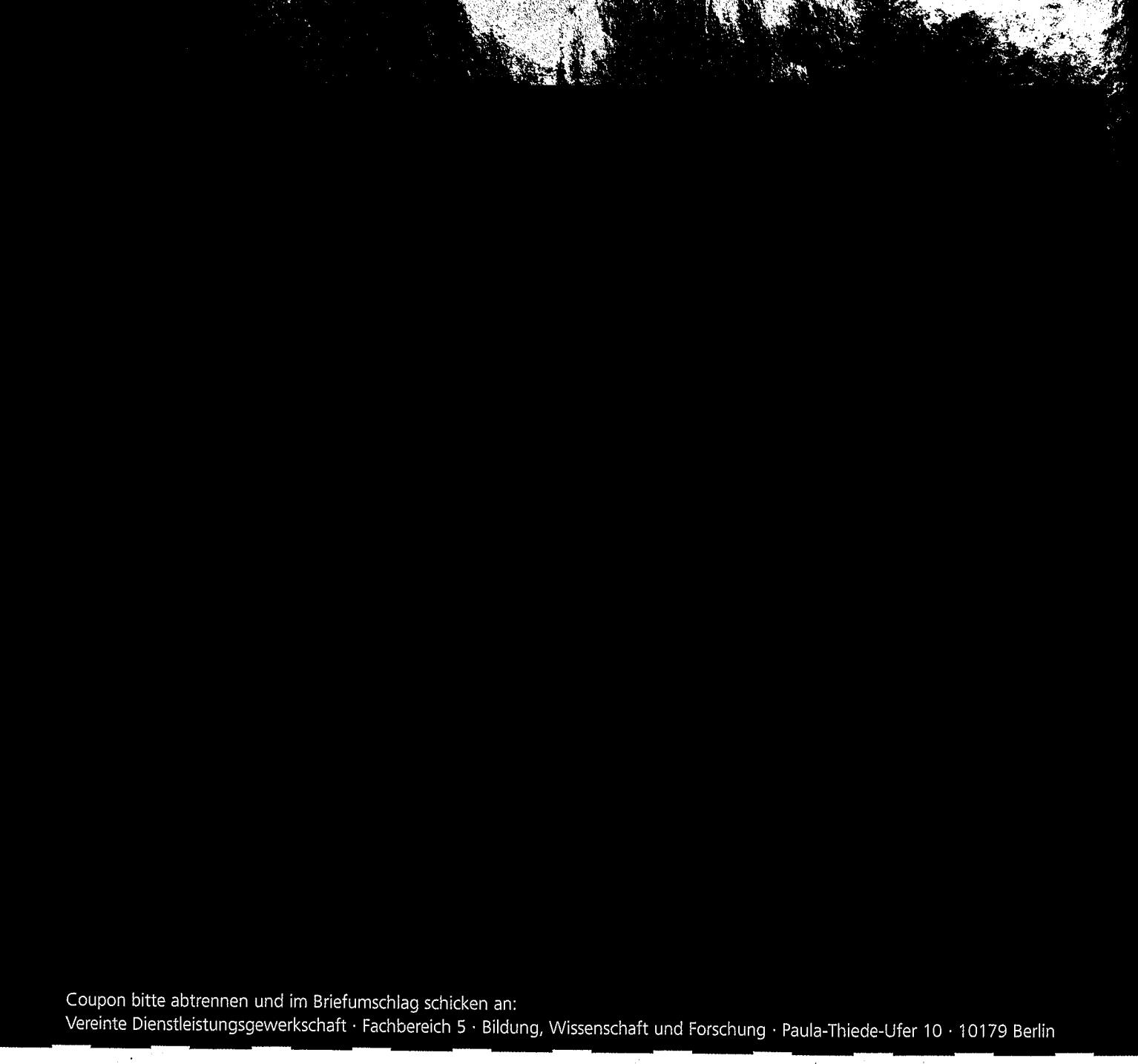
Viele kennen Maya Schwiegershausen, sind sich dessen aber nicht oder nur vage bewusst. Kleine Erinnerungshilfe: Campus der Zukunft. Spätestens jetzt wissen viele, von wem die Rede ist.

Kurz nachdem das Fachbereichsprojekt ins Leben gerufen wurde, war klar, dass das jemand auf Bundesebene betreuen muss. Was mit einem dreimonatigen Praktikum für die Fachtagung im Herbst 2007 begann, entwickelte sich zu einer dauerhaften Mitarbeit. Längst nicht mehr „nur" als Betreuerin arbeitet Maya im Campus-der-Zukunft-Projekt aktiv mit. Sie organisiert Tagungen und Workshops, erstellt die Dokumentationen und vertritt das Projekt nach außen. Maya bringt Ideen ein und stellt Überlegungen an, wie es nach einem offiziellen Projektende weiter gehen kann.

Dass das Anliegen von Campus der Zukunft vorangebracht werden muss, davon ist Maya überzeugt. Insbesondere der europäische Aspekt interessiert sie. Deshalb arbeitet sie auch aktiv in einem Verein mit, der Europas Zukunft mitgestalten will. Dazu gehören auch starke Gewerkschaften.

Maya studiert im Hauptfach Politikwissenschaften, im Nebenfach Soziologie, Wirtschafts- und Sozialgeschichte. Bei Erscheinen dieses biwifo-reports darf sie hinter ihren Namen ein M.A. setzen. Herzlichen Glückwunsch!

Hannelore Reiner



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/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/Filiale)

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 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 willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses 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-1978-11-0304