

Der Lebensstandard im Alter sinkt

Wer künftig in Rente geht,
ist nicht selten von Armut bedroht

01/2016



Bildung
Wissenschaft
Forschung

Arm trotz Arbeit?

Wie kann das sein? Menschen, die ihr ganzes Leben lang gearbeitet haben, können sich nicht darauf verlassen, dass sie im Alter ein Leben in Würde führen werden. Wie kommt es, dass junge Akademiker*innen schon heute davon ausgehen müssen, dass sie als Senior*innen kein Rentenniveau erreichen, das sie vor dem Gang zum Sozialamt schützt – obwohl sie Vollzeit arbeiten? Ganz zu schweigen von den Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit einem Monatsgehalt von weniger als 2600 Euro. Denen wird die Altersarmut bereits heute garantiert. Und als wäre das nicht alles schon absurd genug, gilt es aufgrund der Digitalisierung inzwischen bereits als gesellschaftsfähig, nicht mehr über Beschäftigte und Arbeitnehmer*innen in Gänze zu sprechen, sondern sie auf ihren „output“ zu reduzieren – sie also quasi zum Stückgut zu machen.

Was das für den eigenen Lebenslauf bedeutet, für die Regulierung der Arbeitsbedingungen und die Weiterentwicklung des Rentenniveaus, kann sich jede und jeder denken. Mit dieser Entwicklung muss Schluss sein! Wir in ver.di glauben daran, dass wir Möglichkeiten der Gestaltungsmacht haben. Um die zu entfalten brauchen wir Regierungen, die Arbeitnehmerfragen ernst nehmen. Was wir dagegen nicht brauchen sind Parteien, die die Gesellschaft spalten, die Angst der Menschen populistisch missbrauchen und rechtspopulistische Dresche gesellschaftsfähig machen. In den anstehenden Landtagswahlen wird es darum gehen, ob auch ver.dianer*innen die Parteien stärken, die Interesse an starken Gewerkschaften haben. Aus „Protest“ andere in den Sessel zu heben wird dagegen dazu führen, unsere Gesellschaft weiter zu spalten.

Im Tagtäglichen können wir noch erfolgreicher sein, wenn wir fordern – jede und jeder am eigenen Platz – dass es Alternativen geben muss zu dem, was da auf uns zurollt. Wir sollten anfangen, überall darüber zu sprechen, dass eine millionenfache Altersarmut droht und das in unseren Betrieben, Dienststellen und Familien zum Thema machen. Das Gleiche gilt für die millionenfache gesellschaftliche Ausgrenzung durch prekäre Arbeitsbedingungen. Fehler der Vergangenheit können und müssen korrigiert werden. Es geht um ein würdiges Leben. Unabhängig vom Alter. Dafür steht ver.di, dafür kämpfen wir! Denn Würde kennt keine Ausnahmen. ●



Ute Kittel

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

Inhalt

Schwerpunkt: Die Rente ist unsicher

Altersarmut nimmt zu – Folge politischer Entscheidungen	3
Rente – ein Thema auch für die Jungen	3
Weiterbildungsbranche im Brennpunkt	4
Dokortitel schützt nicht vor Armut	5
Trübe Aussichten in den Studentenwerken	5
Die gesetzliche Rentenversicherung	6
Riester hat Privatversicherungen reich gemacht	7
Blick über die Grenzen	8
Interview mit einer engagierten Deutschlehrerin	9

Wüste Arbeitsbedingungen im botanischen Garten	10
Freier Zugang zu digitalen Werken in Hochschulbibliotheken	11
Kurse für Flüchtlinge fatal unterfinanziert	12
Das gute Beispiel in Bochum	13
Tarifverhandlungen und Service	14
Ich schreibe, also bin ich	15
Peter Schulz-Oberschelp – Porträt	15
Zu guter Letzt	16

Impressum

Der ver.di Report **biwifo** Nr. 01/2016 · März 2016
 Herausgeber: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
 Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung
 Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 Berlin

V.i.S.d.P.: Ute Kittel
 Redaktion: Carsten Bauer, Klaus Böhme, Katharina Common, Bernward Friedrich, Birthe Haak, Frank Hennig, Michael Niedworok, Harry Rettenmaier, Iris Todtenberg
 Verantwortliche Redakteurin: Annette Jensen
 Internet: www.verdi.de
 Layout: einsatz, Wolfgang Wohlers
 Druck: apm AG Darmstadt, Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt
 Titelbild: Werner Bachmeier
 W-1728-53-0316

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
 Ansprechpartnerin biwifo-Report:
Annette.Jensen@t-online.de



report biwifo

Alterseinkommen in der Zange

Zu Beginn des Jahrtausends stand bei der Debatte über die Zukunft der Rente die Demografie im Mittelpunkt: Angeblich belastete eine wachsende Masse von „Älteren“ die Jungen überproportional. Die Folge waren arbeitsmarkt- und rentenrechtliche Reformen. Heute rückt die drohende Altersarmut von Rentner*innen in den Fokus. Sind die aktuellen Probleme also hausgemacht?

VON JUTTA SCHMITZ

Die Entwicklung der aktuellen und zukünftigen Alterseinkünfte ist einerseits von der Funktionsweise des Alterssicherungssystems und andererseits von den Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt abhängig. Sie lassen sich als interne (Rentenrecht) und externe (Arbeitsmarktentwicklung) Faktoren fassen, die die Einkommenslage im Alter wie eine Zange umschließen.

Im deutschen „Drei-Säulen-System“ der Alterssicherung nimmt die gesetzliche Rentenversicherung nach wie vor die wichtigste Stellung ein. Deren grundlegendes Leistungsprinzip ist das der Teilhabeäquivalenz. Danach ist die individuelle Höhe der Altersrente abhängig von der Dauer und Höhe der Beitragszahlung. In der Rentenberechnung wird der individuelle Verdienst außerdem ins Verhältnis zum Durchschnittsverdienst in den einzelnen Versicherungsjahren gesetzt und in so genannte Entgeltpunkte umgerechnet. Die werden mit dem aktuellen Rentenwert multipliziert, um die Rente zu berechnen. Allerdings ist dieser Berechnungsmodus in den vergangenen Jahren mehrfach verändert worden und folgt nun einer anderen Logik: Während die Rentenversicherung früher durch ein Leistungsziel charakterisiert war, dominiert heute das Ziel der Beitragsatzstabilität. Der frühere Zusammenhang von Lohnentwicklung und Rentenleistung greift immer weniger.

Die Lücke, die durch das sinkende Leistungsniveau der gesetzlichen Rente entsteht, sollen Arbeitnehmer*innen durch die betriebliche und private Altersvorsorge schließen. Doch diese beiden Säulen basieren auf Freiwilligkeit – und viele

Beschäftigte haben keine oder nur eingeschränkte finanzielle Möglichkeiten, um dort dauerhaft einzuzahlen. Langzeitarbeitslosigkeit, prekäre und geringfügige Beschäftigung sowie diskontinuierliche Erwerbsverläufe mögen hier als Stichworte reichen. Deshalb sind die betriebliche und mehr noch die private Vorsorge nur selektiv verbreitet und können unter den derzeitigen Bedingungen die Alterseinkommen kaum flächendeckend stabilisieren.

Externe und interne Risikofaktoren überlagern und verstärken sich also. Sie sind primär von politischen und erst sekundär von sachlichen Erwägungen geleitet. Die aktuelle Lage ist das Ergebnis einer bewusst auf Leistungsverschlechterungen angelegten Rentenreformpolitik, die von einer starken Arbeitsmarktderegulierung flankiert wurde. Diese Entwicklung ist keineswegs durch demografische Veränderungen erzwungen, denn auch privatwirtschaftliche Versicherungen rechnen mit genau derselben Gesellschaft. Auch reagiert die Reformpolitik nicht wirklich auf demografische Fragen, sondern sie hat die Vorsorgeverantwortung aus der paritätisch von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen getragenen Solidargemeinschaft gelöst und zunehmend auf die Einzelnen übertragen. Dadurch wurde die Versicherungswirtschaft gestärkt, und die Vorsorgebedingungen sind insgesamt teurer geworden. In der Folge hat die Armutsbetroffenheit älterer Menschen in den letzten Jahren stetig zugenommen.

Allerdings kommt es bei der Einschätzung und Bewertung, wie sich die Alterssicherung entwickelt, nicht ausschließlich darauf an, welche Größenordnung die Altersarmutsquote aufweist bzw. aufweisen wird. Durch die Fokussierung der Debatte allein auf die Altersarmut gerät das grundlegende Problem aus dem Blickfeld, dass es infolge der beschriebenen Zangenwirkung zu erheblichen Einkommensverlusten im Altersübergang kommen wird. Ein solcher Absturz des Lebensstandards, auch wenn er nicht unmittelbar zu Armut führt, signalisiert Handlungsbedarf – auch hinsichtlich des Ziels der Lebensstandardsicherung. ●

■ Die Zukunft der Rente geht uns alle an

Die Alterspyramide steht Kopf. Wer noch keine 53 Jahre alt ist, wird bis 67 arbeiten müssen. Gleichzeitig sind die Zeiten vorbei, in denen die gesetzliche Vorsorge der Rentenversicherung ausreichte, um im Alter ein würdiges Leben zu führen. Viele junge Leute wissen mittlerweile, dass sie mit Eintritt in den Ruhestand nur wenig mehr als 40 % ihres Durchschnittslohnes erhalten werden und davon nicht werden leben können.

Die Themen Altersvorsorge und Absicherung des Lebensstandards sind für junge Erwachsene daher wichtiger denn je. Studien belegen, dass zwar rund 90 % der 17- bis 27-Jährigen eine zusätzliche Altersvorsorge für erforderlich halten, aber nur knapp 40 % tatsächlich dafür zahlen.

Die Ursachen für die Lücke zwischen Wissen und Handeln sind vielfältig. Sicher begegnet man auch der Mentalität „Heute leben – was morgen ist, wird sich zeigen“. Vor allem aber müssen junge Menschen finanziell dazu in der Lage sein, überhaupt privat vorsorgen zu können. So lange sie sich immer wieder mit befristeten und schlecht bezahlten Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert sehen, bleibt das eine Illusion. Die „Generation Praktikum“ läuft Gefahr, zur „Generation Altersarmut“ zu werden. Gefordert ist daher nicht nur ein generationenübergreifendes Engagement für eine Korrektur der Einschnitte in das Rentenrecht. Ebenso notwendig ist ein solidarischer Kampf um den Erhalt der tariflichen, betrieblichen Zusatzversorgung. Gerade sie ist der wichtigste private Zusatzbaustein gegen Armut im Alter. ●

Klaus Böhme

Düstere Aussichten in der Weiterbildung

VON ROLAND KOHSIEK

Eine Untersuchung der OECD aus dem Jahr 2015 enthält eine für die Arbeitnehmer*innen in Deutschland mehr als ernüchternde Aussage: Das durchschnittliche Rentenniveau erreicht gerade einmal 50 Prozent des früheren Netto-Einkommens. Damit liegt es 13 Prozent unter dem OECD-Durchschnittswert.

Wer in Deutschland 45 Beitragsjahre Vollzeit arbeitet und dabei einen Stundenlohn von 11,50 Euro verdient, bekommt eine gesetzliche Altersrente von 769 Euro – das entspricht dem Mindestsatz der Grundsicherung im Rentenalter. Doch ein Großteil der Beschäftigten kann keine 45 Arbeitsjahre vorweisen. Und: Das Rentenniveau von derzeit durchschnittlich 51 Prozent des Nettolohns wird bis 2030 auf 43 Prozent sinken.

Beschäftigte, die mehrere Berufsjahre in der Weiterbildung verbracht haben, können kaum mit einer auskömmlichen Rente rechnen. Altern in Würde – mit sozialer und kultureller Teilhabe, akzeptabler Wohnung und Auto – wird für einen Großteil der Beschäftigten kaum drin sein. Nicht wenigen droht sogar Altersarmut.

Der massive Einbruch der Gehälter in der Weiterbildung erfolgte in den Jahren 2004 bis 2006. Damals wurden die Förderbedingungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Folge der Hartz-Gesetze grundlegend geändert. Das bedeutete eine Reduzierung des Verdienstes von Neueinstellenden um 30 bis 50 Prozent. Während die Gehälter für das pädagogische Personal bei seriösen Trägern vorher – umgerechnet auf heutiges Niveau – bei deutlich über 3000 Euro lagen und nicht wenige Kolleg*innen auch 4000 Euro verdienten, mussten danach Arbeitsverträge mit lediglich 2000 Euro akzeptiert werden.

Mittlerweile sind allerdings gewisse, wenn auch sehr begrenzte Verbesserungen zu verzeichnen: Der Mindestlohn ist dieses Jahr auf 14 Euro gestiegen und klettert im kommenden Jahr auf 14,60 Euro. Doch die Aussichten, eine Rente oberhalb der Grundsicherung zu bekommen, sind für viele dennoch schlecht. Schließlich benötigen Beschäftigte in der Weiterbildung eine solide Qualifikation, so dass so gut wie niemand hier 45 Beitragsjahre erreichen kann.

Weitere Verschärfungen entstehen durch diskontinuierliche Beschäftigung. Häufig werden Kursleiter*innen nur befristet und synchron zur Laufzeit einer Bildungsmaßnahme angestellt – und sie müssen dann mehrere Monate pausieren, bis die nächste Maßnahme startet. Nicht selten läuft das mehrere Jahre hintereinander so. Darüber hinaus haben viele Dozent*innen nur eine Honorarbeschäftigung, die zwar rentenbeitragspflichtig ist, auf die jedoch auf Grund der niedrigen Einkommen nur geringe Beiträge entrichtet werden.

Hatten in den 1970er und 80er Jahren eine ganze Anzahl von Weiterbildungsträgern auf Druck von Arbeitnehmer*innenvertretungen eine ergänzende betriebliche Altersversorgung vereinbart, so verschlechterten sich die Leistungen in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre zunehmend. Bald kamen neu Eingestellte gar nicht mehr in den Genuss einer betrieblichen Zusatzrentenversicherung. Die Rentenaussichten für die Beschäftigten in der Weiterbildung verdüsterten sich also schon lange vor der ‚großen‘ Krise 2004–2006.

Foto: Werner Bachmeier



Nicht jede kann sich leisten, im Rentenalter nicht mehr zu arbeiten

Mit dem Mindestlohn in der Weiterbildung ab 2011 konnte ver.di einen gewissen Teilerfolg erzielen. Allerdings ging es zunächst vor allem darum, die Negativspirale bei den Gehältern auf Grund der katastrophalen Rahmenbedingungen und des ruinösen Wettbewerbs zu begrenzen und das Lohnniveau Schritt für Schritt wieder anzuheben. Diese Ziele haben wir erreicht. Dass ist ohne Zweifel ein gewerkschaftlicher Erfolg. Den absehbaren Einbruch in der Altersversorgung können wir mit den Mindestlohntarifverträgen jedoch nicht auffangen – das würde eine vollständige Überforderung dieses Instruments bedeuten.

Jede Gehaltserhöhung ist positiv zu werten – auch unter dem Gesichtspunkt der Altersversorgung. Unser Ziel ist ein allgemeinverbindlicher, umfassender Tarifvertrag für die Weiterbildung mit einem Gehaltsniveau, das den Tätigkeiten und den erforderlichen Qualifikationen angemessen Rechnung trägt. Dazu gehört perspektivisch auch eine branchenweite betriebliche oder überbetriebliche Altersversorgung. Dafür lohnt es sich zu streiten – und zu streiken. ●

Dokortitel schützt nicht vor Altersarmut



Im Dezember habe ich meine Promotion im Fach Musikwissenschaft erfolgreich abgeschlossen. Seither habe ich endlich wieder den Kopf frei für neue Projekte. Doch der Weg dorthin war lang und mehr als nur beschwerlich. Die berufliche Zukunft bleibt auch weiterhin ungewiss – von den Rentenaussichten ganz zu schweigen.

VON MAIK RICHTER

„Nebenberufliches“ Promovieren ist in Deutschland keineswegs unüblich, im Gegenteil. All diejenigen, die nicht in den Genuss eines Forschungsstipendiums für ihre Doktorarbeit kommen, müssen der Sicherung ihres Lebensunterhaltes naturgemäß Vorrang vor ihren Forschungsinteressen einräumen. Wenn sie auch keine der sehnlichst begehrten Qualifikationsstellen erhalten, bleibt ihnen nicht viel anderes übrig, als sich entweder als Freiberufler über Wasser zu halten und dabei dem eigenen Berufsfeld mehr oder minder treu zu bleiben – oder sie verdingen sich für unliebsame, fachfremde Arbeiten.

In meinem Fall bedeutete dies eine Abfolge von ein-, drei-, fünf- und siebenmonatigen Werk-

oder Honorarverträgen. Zum Teil habe ich parallel auf zwei wissenschaftlichen Hilfskraftstellen (Viertelstellen ohne Tarifbindung!) gearbeitet. So hatte ich in den ersten Jahren nach der Anmeldung meines Dissertationsthemas kaum Zeit, mich der Promotion zu widmen.

Die Arbeiten in den fünf Jahren von der Annahme als Doktorand bis zur Verteidigung der Dissertation haben mir zwar geholfen, einen Teil meines Lebensunterhaltes selbst zu bestreiten – doch vollständig davon leben konnte ich nicht. So musste ich meine bescheidenen Einkünfte vom Jobcenter aufstocken lassen. Glücklicherweise hatte ich es dort stets mit kompetenten Mitarbeiter*innen zu tun, die genug Einfühlungsvermögen besaßen, um mich verhältnismäßig frei walten zu lassen. So konnte ich mich zumindest in der erwerbsarbeitsfreien Zeit auf meine Promotion konzentrieren.

Dieses teils selbständige, teils angestellte, teils erwerbslose Dasein hat aber auch noch eine andere Dimension: die

drohende Altersarmut. Ich wurde in einem Wissenschaftssystem ausgebildet, das auf möglichst hohe Studierendenzahlen in allen Disziplinen setzt, ohne für seine Absolvent*innen eine existenzsichernde Bleibe-Perspektive in der Wissenschaft zu schaffen.

Meinen Lebensunterhalt werde ich, wie viele meiner Kolleg*innen, nur temporär selbst bestreiten können. Längere Phasen der Unterbrechung von einem Projekt zum andern wird es immer wieder geben, die Besuche bei Arbeitsagenturen und Jobcentern ebenfalls.

Ob ich an meine Rente denke? Ja, mit Unbehagen! Was ich für die Alterssicherung tue? Wenig, denn ich bin froh, wenn ich mein tägliches Auskommen irgendwie absichern kann. ●

Rentenbilanz in Studentenwerken

Reinhard Dudzik – Akademisches Förderungswerk in Bochum – ist Mitglied der Bundestarifkommission. Er hat ausgerechnet, womit die Beschäftigten aus den untersten Lohngruppen der Studentenwerke beim Renteneintritt mit 67 Jahren rechnen können.

- Eine heute 35-jährige Küchenkraft mit einfachsten Tätigkeiten hätte bei Vollarbeitszeit einen Anspruch auf 619 Euro. (EG 1 Stufe 6)
- Eine heute 35-jährige Küchenkraft mit einfachen Tätigkeiten hätte bei Vollarbeitszeit einen Anspruch auf 825 Euro. (EG 2 Stufe 6)
- Eine 35-jährige Küchenkraft mit Kassiertätigkeiten hätte bei Vollarbeitszeit einen Anspruch auf 849 Euro. (EG 3 Stufe 5)
- Eine 35-jähriger Lagerarbeiter hätte bei Vollarbeitszeit einen Anspruch auf 855 Euro. (EG 4 Stufe 6)

Hinzu kommen die Ansprüche aus der betrieblichen Altersvorsorge.

- In den Mensen und Cafeterien werden die Beschäftigungsverhältnisse überwiegend als Teilzeitstellen ausgeschrieben: Altersarmut ist unweigerlich die Folge.
- Die Beschäftigten in den unteren Lohngruppen erhalten ein so geringes Entgelt, dass sie davon unmöglich noch private Altersvorsorge – zum Beispiel in Form einer Riester-Rente – betreiben können.

Wir fordern daher angemessene, deutlich höhere Löhne in den unteren Entgeltgruppen, die Einrichtung von Vollzeitstellen und eine deutliche Reduzierung der Teilzeitstellen.

Kann das Umlageverfahren zukunftsfest werden?

Der Kern des deutschen Alterssicherungssystems ist die gesetzliche Rentenversicherung. Ihr Finanzierungsmodus ist das Umlageverfahren: Beiträge sowie Zuschüsse aus Steuermitteln werden direkt wieder als Leistungen ausgezahlt. Heutige Beitragszahler*innen – in der Regel abhängig Beschäftigte – finanzieren die heutigen Renten. Anders als im Kapitaldeckungsverfahren wird also kein Geld angesammelt, angelegt und erst später wieder ausgeschüttet. Für die Beschäftigten folgt aus ihren Beiträgen ein Anspruch auf spätere Leistungen.

VON FLORIAN BLANK

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird zuweilen argumentiert, dass ein Umlagesystem nicht zukunftsfest ist. Tatsächlich ändert sich das Verhältnis von jüngeren und älteren Menschen in Deutschland. Auch werden die Menschen heute älter und beziehen deshalb länger Rente als in früheren Zeiten. Daraus kann aber nicht direkt abgeleitet werden, wie nachhaltig oder krisenanfällig die Umlagefinanzierung ist. Schließlich bietet der Finanzierungsmechanismus einige Möglichkeiten zur politischen Steuerung und damit zum Umgang mit gesellschaftlichen Entwicklungen.

Im Rentensystem selbst lassen sich Beitragshöhe, Rentenhöhe und durch Änderung der Altersgrenze auch die Zahl der Leistungsbezieher*innen und potentiellen Beitragszahler*innen regulieren. Diese Wege wurden in der Vergangenheit mehrfach genutzt, um einen absehbaren, als zu hoch empfundenen Beitragssatzanstieg zu begrenzen. Sowohl die Senkung des Rentenniveaus durch die „Riester“-Reformen als auch die „Rente mit 67“ dienten diesem Ziel.

Allerdings waren diese – aus guten Gründen – häufig kritisierten Reformen nicht die einzig möglichen Reaktionen auf die gesellschaftliche Alte-

rung. Denn wichtig für die Stabilität und Entwicklung der Umlagefinanzierung ist weniger das Verhältnis von alten und jungen Menschen als das von Beitragszahler*innen und Rentner*innen. Damit hängt viel davon ab, wie sich der Arbeitsmarkt entwickelt, genauer: die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Sind mehr Menschen in Beschäftigung, vor allem in vollzeitnaher Beschäftigung mit Tariflöhnen, fällt die Finanzierung von mehr Rentner*innen leichter. Damit ist die Arbeitsmarktpolitik ein wichtiger Ansatzpunkt für die Stabilisierung der umlagefinanzierten Rente.

Darüber hinaus könnten mehr Einnahmen erzielt werden, wenn die Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung erweitert würde, die Selbstständige und Beamte einbezieht. Damit gingen zwar auch höhere Ausgaben in der Zukunft einher, doch eine Zeit lang kann dieser Weg als Puffer dienen.

Auch über einen höheren Zuschuss aus Steuermitteln lässt sich nachdenken. Dies gilt insbesondere für schwierige Zeiten am Arbeitsmarkt sowie Leistungen, die nicht aus Beiträgen der Beschäftigten folgen wie beispielsweise die Anrechnung von Kindererziehungszeiten. Allerdings bedeutet das auch, dass Ansprüche gegenüber der Rentenversicherung in Zeiten der „schwarzen Null“ unter politischen Druck geraten können.

Zentral für die Zukunft des Umlageverfahrens erscheint eine Debatte, wie viel wir uns rentenpolitisch leisten wollen. Es gibt keine Maßzahl, wie hoch die Ausgaben eines Landes für Renten sein dürfen. Und auch ein System, von dem niemand mehr angemessene Leistungen erwartet, ist nicht zukunftsfähig. Es braucht einen neuen gesellschaftlichen Konsens darüber, welche Leistungen akzeptabel sind und wie sehr Rentner*innen auch künftig am wirtschaftlichen Fortschritt teilhaben sollen. Das bedeutet auch, die Frage nach einem vertretbaren, höheren Beitragssatz wieder auf die politische Tagesordnung zu setzen. Dabei ist daran zu erinnern, dass schon heute Beschäftigte mehr für ihre Alterssicherung zahlen als nur den Rentenversicherungsbeitrag: Zu den 18,7 Prozent Beitragssatz, den Arbeitgeber und Beschäftigte gemeinsam tragen, sollen noch 4 Prozent des Einkommens für die private Vorsorge aufgewandt werden. ●



Foto: Werner Bachmeier

Die Beiträge der Jungen sind die Renten der Alten – so funktioniert die gesetzliche Rentenversicherung

Privatsache Rente?

Foto: Werner Bachmeier



Die Renten in Deutschland sind im freien Fall: Im Jahr 2030 werden Ruheständler nach 35 Jahren Vollzeitarbeit bei einem Brutto-Verdienst von 2.500 Euro nicht mehr über 700 Euro hinauskommen. Die „Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung“ (OECD) kritisierte bereits 2013, dass Geringverdienende in Deutschland weniger Rente erhalten werden als in jedem anderen Mitgliedsland. Die Regierungen haben das Problem auf die Versicherten abgewälzt und Privatvorsorge zum politischen Credo erhoben. Doch zum einen können sich viele die nicht leisten. Zum zweiten sind Zweifel an der Wirtschaftlichkeit der Angebote angebracht.

VON MICHAEL NIEDWOROK

Die gängigen Instrumente der privaten Altersvorsorge haben während der Finanzkrise und der durch sie ausgelösten Niedrigzinsphase an Rentabilität eingebüßt. Der Garantiezins sowohl für die Riester-Rente – mit derzeit 16,3 Millionen Verträgen das nachgefragteste Rentenprodukt – sank von 3,25 % im Jahr 2002 auf jetzt nur noch 1,25 % für Neuverträge. Das Gleiche gilt für Kapitallebensversicherungen, von denen es etwa 35 Millionen Verträge in Deutschland gibt. Ein neu abgeschlossener Riester-Vertrag wird damit in der Auszahlungsphase häufig erst rentabel, wenn jemand das achtzigste Lebensjahr erreicht. Bei besonders teuren Produkten müssen Riester-Rentner*innen sogar 90 Jahre und älter werden, bevor sich ihre Investition auszahlt.

Durch die staatliche Förderung gibt es dennoch Konstellationen, in denen sich das „Riestern“ noch lohnen kann: So wies die Deutsche Rentenversicherung 2015 nach, dass Geringverdiener*innen mit Kindern durchaus Renditen von über 8 % erzielen können. Da Riester-Renten allerdings auf die Grundsicherung im Alter angerechnet werden, bleibt die Nützlichkeit der staatlichen Förderung häufig theoretisch. Eine intensive und unabhängige Beratung ist vor Abschluss eines Vertrages in jedem Fall anzuraten.

Zu einem besonders negativen Urteil kommen die Journalist*innen Holger Balodis und Dagmar Hühne in ihrem kürzlich erschienenen Buch „Ga-

rantiert beschissen – Der ganz legale Betrug mit den Lebensversicherungen“. Die Autor*innen prognostizieren, dass über 80 % der Versicherten mit ihren Lebensversicherungs-, Riester- oder Rürup-Verträgen schließlich Verluste verbuchen werden. „Gäbe es einen Finanz-TÜV, fielen die meisten Produkte glatt durch“, so Balodis und Hühne. Eine Ursache seien die hohen Vertriebskosten der Versicherungsunternehmen: Über 8 Milliarden Euro werden jährlich an Vertreter*innen und Makler*innen ausgezahlt. Dazu kommen die Gewinne der Versicherungen.

Kritiker*innen der privaten Altersvorsorge, wie etwa der frühere Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung Norbert Blüm, sehen in den regelmäßigen Milliardenzahlungen an die Versicherungskonzerne vor allem finanzielle Mittel, die der gesetzlichen Rentenversicherung entzogen werden. Selbst bei steigenden Beitragssätzen sei die umlagefinanzierte gesetzliche Rente günstiger als das kapitalgedeckte private Verfahren, argumentieren sie. Und anders als bei Riester-Verträgen und Lebensversicherungen müssen Arbeitgeber bei der gesetzlichen Rentenversicherung die Hälfte der Beiträge entrichten.

Die Versicherungswirtschaft hat zwar massiv profitiert von der Einführung staatlich unterstützter Riester- und Rürup-Verträge. Doch weil die heutigen Zinsen deutlich unter dem Niveau liegen, das die Versicherungen ihren Kund*innen in Altverträgen garantiert haben, müssen sie notfalls Eigenmittel anzapfen, um die Verträge zu erfüllen.

Nicht ausgeschlossen ist, dass die eine oder andere private Rentenversicherung dabei pleite geht. Seit 2002 gibt es einen gemeinsamen Sicherungsfonds, der über 800 Millionen Euro angesammelt hat. Sollte das Geld nicht reichen, um die Verträge der strauchelnden Versicherung zu erfüllen, wären die anderen Assekuranzhäuser verpflichtet aufzustocken. Kollabiert allerdings eine der großen Versicherungen, gucken entweder die Versicherten in die Röhre – oder der Staat muss zahlen. ●

Blick über die Grenzen macht neidisch

Steht allen Leuten im Land eine Rente zu – oder nur denjenigen, die gearbeitet haben? Und was ist die zentrale Aufgabe der staatlich organisierten Alterssicherung: Weiter den gewohnten Lebensstandard ermöglichen oder Altersarmut verhindern? Die Rentensysteme in Europa beantworten diese Fragen unterschiedlich. Wie sie gestaltet sind, hat einen großen Einfluss darauf, ob die Menschen dem Ruhestand entspannt entgegengehen können.

VON ANNETTE JENSEN

In den **Niederlanden** gibt es eine Basisrente für alle: Wer 50 Jahre dort gewohnt hat, hat Anspruch auf ein Altersruhegeld. Das beträgt etwa 30 % des Durchschnittsverdienstes und wird alle zwei Jahre an die Lohnentwicklung angepasst. Finanziert wird die Basisrente im Umlageverfahren durch eine Art Einkommenssteuer, die neben Löhnen und Gehältern auch auf Mieten, Zinsen und andere Geldquellen fällig wird.

Für die Fortführung des bisherigen Lebensstandards sollen kapitalgedeckte Betriebs- und Branchenfonds sorgen. Die Teilnahme ist verpflichtend, die Beiträge richten sich nach der Lohnhöhe. Diese Kassen stehen unter staatlicher Aufsicht und es ist verboten, dass ein Unternehmen die

Auch in **Dänemark** gibt es ein steuerfinanziertes Volksrentensystem, das Senior*innen Geld überweist, egal ob und wie viel sie gearbeitet haben. Wer nach seinem 15. Geburtstag mindestens drei Jahre lang in dem skandinavischen Land gelebt hat, hat Anspruch auf Zahlungen. Die volle Grundsicherung erhält, wer 40 Jahre lang seinen Wohnsitz in Dänemark hatte. Darüber hinaus gibt es eine Pflichtversicherung für alle Arbeitnehmer*innen.

Das **Schweizer** Rentensystem fußt auf drei Säulen. Auch hier existiert eine Basisrente für alle älteren Einwohner*innen, die ihre Existenzgrundlage absichert und aus Abgaben von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen finanziert wird. Weil die Kosten aus demografischen Gründen steigen, soll demnächst die Mehrwertsteuer erhöht werden. Die zweite Säule besteht aus betrieblichen Pensionskassen, in die monatlich entsprechend der Höhe der Gehälter Geld für die Zukunft zurückgelegt wird. Viele Unternehmen versuchen, ihre Attraktivität für Fachkräfte dadurch zu erhöhen, dass sie mehr als die vorgeschriebenen Beiträge einzahlen. Die Schweizer*innen können damit rechnen, dass sie durch diese ersten beiden Säulen des Alterssicherungssystems nach der Verrentung monatlich etwa 60 Prozent ihres bisherigen Verdienstes auf ihrem Konto vorfinden. Zusätzlich haben sie die Möglichkeit, freiwillig vorzusorgen. Der Staat fördert diese dritte Säule des Alterssicherungssystems durch üppige steuerliche Anreize – und rund zwei Drittel der Erwerbstätigen nutzen das.

In **Deutschland** gibt es für Beschäftigte zwar auch drei Säulen für die Altersvorsorge, aber anders als in den Niederlanden, Dänemark und der Schweiz ist nur die gesetzliche Rentenversicherung obligatorisch. 36 % der Beschäftigten in Deutschland haben weder eine Betriebsrente zu erwarten noch einen Riester-Vertrag oder eine andere Form privater Rentenversicherung abgeschlossen. Vor allem Niedrigverdiener*innen sind in Deutschland heute extrem schlecht fürs Alter abgesichert, belegt ein OECD-Vergleich – sogar deutlich schlechter als in **Großbritannien** mit seinem traditionell spartanischen Leistungsniveau. Bei Höherverdiener*innen erreicht Deutschland einen Mittelplatz. ●

Foto: Ton Koeneke/fotostock/Avenue Images



Ganz entspannt: Rentner in den Niederlanden

Rente der Beschäftigten mit eigenen Aktien absichert. Wechseln Beschäftigte in eine andere Firma oder Branche, können sie die bisher erworbenen Ansprüche mitnehmen. In den Niederlanden gibt es knapp 1000 Unternehmensfonds und 80 überbetriebliche Branchenfonds. Auch Selbstständige sind verpflichtet, in eine nach gleichem Muster organisierte Pensionskasse einzuzahlen. Durchschnittsverdiener*innen können in den Niederlanden damit rechnen, auch im Alter mehr als 90 % ihres früheren Einkommens als Altersruhegeld zu bekommen.

„Ich habe 477,40 Euro Rente zu erwarten“

Foto: privat



Sabine Heurs ist Sprecherin der Berliner Dozent_innen Vertretung, zu der sich etwa 600 Berliner Volkshochschullehrer*innen zusammengeschlossen haben, die voll von dieser Arbeit leben.

biwifo: Du gibst bei der Berliner Volkshochschule Sprachkurse für Migrant*innen im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Was heißt das bezüglich Deiner Alterssicherung?

Sabine Heurs: Ich verdiene 32,95 Euro pro Stunde mit Zuschüssen. Von diesen 32,95 Euro muss ich Steuern und Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil für Renten- und Krankenversicherung bezahlen. Wir sind verpflichtet, bei der Deutschen Rentenversicherung Bund rentenversichert zu sein. Die 18,7 Prozent dafür muss ich komplett selbst bezahlen. Wenn man das nicht tut und erwischt wird, muss man fünf Jahre lang nachzahlen. Die Rentenversicherung setzt immer einen etwas höheren Betrag als Berechnungsgrundlage an, als ich verdient habe – und so zahle ich 338 Euro monatlich.

Wie viele Stunden arbeitest Du?

Im vergangenen Jahr habe ich 20 bis 25 Unterrichtsstunden pro Woche gegeben und dafür durchschnittlich 940 Euro netto rausbekommen. In normalen Schulen gelten 26 bis 28 Unterrichtsstunden als Vollzeitstelle – schließlich muss man ja auch vor- und nachbereiten. Auch die Volkshochschulen nehmen in den Verträgen an, dass wir solche Zusatzarbeit haben, aber sie bezahlen nur die Unterrichtseinheiten. Die Vorbereitungszeiten schwanken bei mir sehr – es kommt darauf an, welche Leute ich in einem Kurs habe. Oft muss ich noch was für jemanden suchen oder im Internet recherchieren. Die Pause wird ebenfalls nicht entlohnt, obwohl ich da fast immer mit Kursteilnehmer*innen rede oder irgendwas zu kopieren oder im Büro zu regeln habe.

Was heißt das für Deine Situation im Alter?

Ich bin jetzt 45 Jahre alt und habe vor kurzem einen Rentenbescheid erhalten, dass ich, wenn ich so weiterbezahle wie bisher, 477,40 Euro Rente zu erwarten habe. Ich bin kein Sonderfall. Wir alle, die diese Arbeit machen, werden von Altersarmut betroffen sein. Selbst wenn man das sein Leben lang Vollzeit macht, kommen nie mehr als 600 Euro Rente dabei raus. Ganz klar ist, dass wir später auf die Grundversicherung angewiesen sein werden.

Wie versucht Ihr, die Lage zu verbessern?

Ich bin seit vielen Jahren ver.di-Mitglied. Wir in der Berliner Dozent_innenvertretung haben intensiv geworben beizutreten und waren damit sehr erfolgreich. Schätzungsweise ein Drittel von uns sind inzwischen Gewerkschaftsmitglieder, und ver.di unterstützt uns sehr, stellt Beratung, Räume und Material zur Verfügung und hilft uns bei der Lobbyarbeit. Einen großen Erfolg haben wir 2014 erreicht: Seither bekommen wir Honorarfortzahlung im Krankheitsfall. Das hatte die Berliner Senatsverwaltung beschlossen, die Volkshochschulen mussten das dann umsetzen.

Ist die Alterssicherung auch ein großes Thema für Euch?

Natürlich. Uns ist klar, dass wir einerseits zu einer Masse von Leuten gehören werden, die von Altersarmut betroffen sein werden. Andererseits arbeiten Kolleginnen über 65 Jahren schon heute weiter, weil sie es sich nicht leisten können aufzuhören. Was wir fordern: Wir möchten eine höhere Bezahlung von Anfang an; Festanstellungen zu vernünftigen Bedingungen würden das Problem gar nicht erst entstehen lassen. Zum zweiten verlangen wir eine Zusatzversorgung. Ob innerhalb der Rentenversicherung ein Extratopf eingerichtet wird oder es eine Konstruktion gibt wie bei der Künstlersozialkasse, ist erst einmal sekundär. Wichtig wäre in jedem Fall, dass die Auftraggeber in diesen Topf einzahlen – also das Innenministerium für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF).

Die Fluktuation der Dozent*innen in den Integrationskursen ist aufgrund der schlechten Bedingungen hoch. Was hält Dich?

Ich mag meinen Beruf wirklich. Mein vernünftiges Ich sagt mir, dass ich mich umorientieren sollte, aber es macht mir einfach viel Spaß: Ich habe immer wieder mit neuen, interessanten Menschen zu tun und ich erfahre jeden Tag etwas Neues. Ich habe sozusagen die ganze Welt im Klassenzimmer sitzen, das fasziniert mich immer wieder. ●

Interview: Annette Jensen

(Siehe auch Seite 12)

■ ver.di erringt großen Erfolg für Erzieher*innen in Studentenwerken

Nach einer Personalversammlung von 120 Erzieher*innen, die in neun Kitas der rheinland-pfälzischen Studierendenwerke angestellt sind, verhandelte ver.di sehr erfolgreich mit den Finanz- und Wissenschaftsministerinnen der Landesregierung in Mainz. Bisher wurden die Erzieher*innen nach TVL entlohnt – die Gehaltsdifferenz zu den Beschäftigten in kommunalen Einrichtungen betrug im Schnitt 200 Euro, in der Spitze sogar fast 500 Euro. Entsprechend hoch war die Fluktuation; in Mainz musste sogar eine Gruppe geschlossen werden. Nun sollen die Löhne in einem 2-Phasen-Verfahren auf das Niveau des TV ÖD S+E angehoben und rechtsverbindlich abgesichert werden.

■ Kleine Fortschritte beim Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz wird geändert, haben Bundestag und Bundesrat beschlossen. Befristungen sollen sich künftig an Projektlaufzeiten und Qualifizierungszielen der Beschäftigten orientieren. Die Novelle ist ein Schritt vorwärts, reicht aber nicht. Widerstände in der Koalition und bei Wissenschaftsorganisationen verhindern weitergehende Regelungen. ver.di bleibt dran.

■ Zukunftskonzept für Helmholtz angekündigt

Der neue Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft Otmar Wiestler kündigte zum Herbst ein Zukunftskonzept für die 18 Helmholtz-Zentren an. „Blau-pause“ dafür könne der Forschungsbereich Gesundheit mit der Entwicklung zu nationalen Gesundheitszentren werden, erklärte er im März der AG Betriebs- und Personalräte der außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Lohndumping unter Palmen



Der Botanische Garten Berlin ist der größte seiner Art in Deutschland und Habitat für etwa 22.000, teils nur mit großem Aufwand kultivierbare, exotische Pflanzenarten: Eine anspruchsvolle Arbeit für das Garten- und Service-Personal. In den vergangenen Jahren ist er zudem Schauplatz eines bizarren Falls von ungerechten Arbeitsverhältnissen an deutschen Universitäten geworden. Denn hier herrscht eine Zweiklassengesellschaft, wie sie so ausgeprägt nur selten vorkommt.

Im Jahr 2007 wurde die Betriebsgesellschaft „BGBM GmbH“ gegründet. Scheibchenweise wurden ihr Aufgaben des Stammpersonals übertragen. Heute, neun Jahre später, klaffen die Löhne und Gehälter so weit auseinander, dass die mittlerweile 74 Beschäftigten der Betriebsgesellschaft Lohnerhöhungen von bis zu 72 Prozent erhalten müssten, um auf das Niveau der nach dem TV-L vergüteten Hochschulbeschäftigten zu kommen. Die Freie Universität (FU) Berlin hat damit das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ preisgegeben, denn die Tätigkeiten in und außerhalb der Betriebsgesellschaft sind häufig identisch.

Mittlerweile haben die Auseinandersetzung um faire Arbeitsbedingungen auch die Arbeitsgerich-

te erreicht. Ein Beschäftigter vom Besucherservice hat Klage eingereicht, weil im Manteltarifvertrag festgelegte Zuschläge in den Jahren 2010 bis 2013 unbezahlt geblieben sein sollen. Weitere 27 Beschäftigte sind in ähnlicher Weise betroffen. Auch der Betriebsrat hat sich ans Gericht gewandt, weil die Geschäftsführung Leistungen des Besucherservices an eine Fremdfirma vergeben hat und dabei die Mitbestimmungs- und Informationspflichten missachtet habe. Die Beschäftigten werten die Maßnahme als „Strafaktion nach Guts-herrenart“, da nicht einmal Einsparungen erzielt worden seien.

ver.di bemüht sich intensiv um die Aufnahme von Tarifverhandlungen, weil seit 2012 ein entgelttarifvertragsfreier Zustand herrscht. Die Beschäftigten, Aktivist*innen der „Berliner Aktion gegen Arbeitgeberunrecht“ sowie Studierende der FU machten mit öffentlichen Aktionen auf die Lage aufmerksam, etwa bei der alljährlichen „Botanischen Nacht“ oder den „Tropischen Nächten“ – soziale Events, die tausende Besucher*innen anziehen. Auch das FU-Präsidium bekam Druck zu spüren: Im November solidarisierte sich die FU-Personalversammlung mit den Kolleg*innen der Betriebsgesellschaft. ●

Michael Niedworok

www.verdi-botanischer-garten.de

Hochschulen als Einkäufer

Hochschulen beschäftigen deutschlandweit 675.000 Mitarbeiter*innen, eine Zahl, die im letzten Jahrzehnt kontinuierlich gewachsen ist. Auch im Umfeld von Hochschulen entstehen Jobs: Sowohl die Institute als auch die Beschäftigten kaufen vor Ort Waren und Dienstleistungen ein; häufig werden auch Gebäudereinigungs- und Sicherheitsfirmen beauftragt. In den vergangenen Jahren sahen sich Hochschulen durch den Sparsamkeitsgrundsatz und teilweise sogar durch Mahnungen von Rechnungshöfen veranlasst, Bewirtschaftungsdienstleistungen europaweit auszuschreiben. Doch mit Einführung der Branchenmindestlöhne in der Gebäudereinigung 2013 und im Wach- und Sicherheitsgewer-

be 2011 ist der Einsatz von eigenem Personal wieder attraktiver geworden, weil die öffentliche Hand hier keine Dumpinganbieter mehr beauftragen darf.

Trotzdem gibt es Beispiele von Tariffucht durch Ausgründung wie im botanischen Garten Berlin. Zugleich ist aber auch nicht jede Ausgründung schlecht: So hat die Bündelung von IT-Dienstleistungen der Hochschulen in der Genossenschaft „Hochschul Informations System eG“ eine Vergabe an gewinnorientierte Privatfirmen verhindert und die IT-Kompetenzen der 200 Mitgliedshochschulen gebündelt. ●

Michael Niedworok

Gerechter Zugang zu digitaler Literatur

In der analogen Welt der Bibliotheken ist scheinbar alles einfach: Die Bibliotheken erwerben über den Buchhandel die für ihre Nutzer*innen wichtige Literatur, katalogisieren sie und stellen sie in den Lesesaal oder leihen sie aus. Über eine Pauschale, in der Regel aus öffentlichen Haushalten an die Verwertungsgesellschaft Wort bezahlt, erhalten die Urheber*innen und die Verlage einen finanziellen Ausgleich. Auch beim Verkauf von Kopiergeräten wird eine Gebühr erhoben, die den Urheber*innen gedruckter Werke zufließt. Nun müssen für E-Books und digitale Zeitschriften entsprechende Regelungen gefunden werden.

VON ECKHARD MÖLLER

Vordringlich sind staatliche Vorgaben zur wissenschaftlichen Fachliteratur in Hochschulbibliotheken. Einige Verlage wollen den Bibliotheken ihre digitalen Werke nicht mehr zur Ausleihe überlassen, sondern direkt den Leser*innen anbieten. Das sieht Kerstin Thorwirth, Sprecherin der ver.di-Arbeitsgruppe Archive, Bibliotheken, Dokumentationszentren kritisch: „Wenn die Versorgung mit wissenschaftlicher Literatur nur noch über die Verlage erfolgt und Bibliotheken als traditionelle Vermittler von Literatur beiseite gedrängt werden, wird der Zugang zu Fachliteratur selektiv: Nur noch gut betuchte Studierende kommen dann an die neueste Literatur. Das widerspricht den sozial- und bildungspolitischen Vorstellungen unserer Gewerkschaft.“ Thorwirth fordert

deshalb, Verlage zu verpflichten, Bibliotheken alle elektronischen Werke zugänglich zu machen. Selbstverständlich müssten Urheber*innen so wie bisher eine angemessene finanzielle Vergütung erhalten. Durch eine Erhöhung der staatlichen Zuschüsse zur Bibliothekspauschale sei ein Interessensausgleich zwischen Urheber*innen und Bibliotheken hinzukriegen, ist Thorwirth überzeugt.

Kein Verständnis hat sie dagegen für Überlegungen, die Anzahl der Zugriffe auf ein wissenschaftliches digitales Werk auf eine Höchstzahl zu beschränken. „Gedruckte Bücher und Zeitschriften sind auch nicht nach 20 oder 30 Ausleihen zerlesen, sondern stehen oft jahrzehntelange in den Regalen.“ Thorwirth und ihre Kolleg*innen vermuten, dass Verlage darauf hinauswollen, Bibliotheken ihre elektronischen Werke immer wieder aufs Neue zu verkaufen.

Im vergangenen Jahr hat der Bundesgerichtshof ein wichtiges Urteil zum Thema Kopien gefällt. Vergeblich hatte der Ulmer-Verlag dagegen geklagt, dass Nutzer*innen an Leseplätzen in der Darmstädter Universitätsbibliothek private Kopien aus elektronischen Werken anfertigen können. Sofern die Hochschule in angemessener Form darauf hinweist, dass keine vollständigen Bücher oder Zeitschriften dubliziert werden dürfen und dass eine Weiterverbreitung der Kopien rechtlich verboten ist, ist die Anfertigung privater Kopien aus elektronischen Werken zulässig, entschieden die Richter. „Hätte sich der Verlag durchgesetzt, wäre das eine Rückkehr zur mittelalterlichen Schreibstuben-Praxis gewesen,“ so Thorwirth.

Die Bibliothekar*innen und Archivar*innen haben neben den eigenen vor allem die Interessen der Bibliotheksnutzer*innen im Blick. Zugleich wissen sie, dass die notwendigen neuen Regelungen nicht zum Nulltarif zu haben sind – schließlich sind auch die Anliegen der Urheber*innen zu berücksichtigen. Um Menschen ohne dicken Geldbeutel gleiche Zugangsmöglichkeiten zu wissenschaftlicher Literatur zu verschaffen, ist eine Neuregelung der Bibliothekspauschalen deshalb unumgänglich. Dafür bedarf es zusätzlicher staatlicher Zuschüsse. Die Kürzung der Bibliotheksetats, die es in den vergangenen Jahren immer wieder gegeben hat, untergräbt dagegen die Chancengleichheit. ●

■ Open-Access-Plattform für öffentlich finanzierte Forschung

Das Zentrum für Literatur- und Kulturforschung Berlin (ZfL) unterstützt den freien Zugang zu öffentlich finanzierten Forschungsergebnissen im Internet. In Kooperation mit der Universitätsbibliothek Frankfurt a.M. hat das ZfL eine Open-Access Publikationsplattform entwickelt, auf der Forschungsergebnisse in digitaler Form ohne finanzielle, technische oder rechtliche Barrieren veröffentlicht werden. In Absprache mit dem Wilhelm Fink Verlag, dem Kulturverlag Kadmos und mit Einverständnis der Autor*innen stehen zunächst Beiträge aus Tagungs- und Sammelbänden open access zur Verfügung. Das aber ist erst der Anfang.

<http://www.zfl-berlin.org/zfl-open-access.html>

■ Neues Bibliotheksgesetz in Hessen

Nach Thüringen, Sachsen-Anhalt und Rheinland-Pfalz hat Hessen seit Dezember ein neues Bibliotheksgesetz. Es drückt die Wertschätzung des Landes für Bibliotheken aus, schreibt moderneres Vokabular fest und festigt gesetzlich den Ist-Zustand. Doch was weiter fehlt ist die Verpflichtung der Träger zur angemessenen materiellen und personellen Ausstattung der Bibliotheken.

ver.di fordert seit 2008 ein bundesweites Bibliotheksgesetz, das eine solche Regelung enthält. Die Berufsverbände BIB und dbv schließen sich dieser Vorstellung inzwischen im Wesentlichen an. Wo sich BIB und ver.di völlig uneinig sind, ist die Frage der Sonntagsöffnung. In dem neuen hessischen Gesetz steht dazu nichts. Derweil hat auch Schleswig-Holsteins Kulturministerin ein Bibliotheksgesetz angekündigt.

Foto: Werner Bachmeier



In Bibliotheken gibt es Texte auf Papier und im Computer

■ Alter Mindestlohn: gültig

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat Anfang Januar einen Antrag von 20 Weiterbildungsunternehmen abgewiesen, die den Mindestlohn für pädagogisches Personal nicht zahlen wollten. Die Träger versuchten zu erreichen, dass die Allgemeinverbindlicherklärung, die auch tariflose Betriebe zum Mindestlohn verpflichtet, für unwirksam erklärt wird. Die Richter folgten jedoch der Rechtsauffassung des Bundesarbeitsministeriums, der Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes und von ver.di. Sie ließen Rechtsbeschwerde zu.

■ Neuer Mindestlohn: spürbar höher

Schon vor einem Jahr einigte sich ver.di mit der Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes über einen neuen Tarifvertrag für die pädagogischen Beschäftigten in Weiterbildungsunternehmen, die überwiegend SGB-II/SGB-III-Maßnahmen durchführen. Dieser Tarifvertrag war Grundlage für die nunmehr dritte Mindestlohnverordnung. In den alten Bundesländern stieg der Mindestlohn ab 1. Januar 2016 auf 14 Euro, in den neuen Bundesländern auf 13,50 pro Stunde. Ab Januar 2017 werden einheitlich 14,60 Euro erreicht.

■ bfw des DGB: Tarifvertrag muss wieder her

Am 2. Februar 2016 fand eine Auftaktaktion gegen den mittlerweile mehr als zweijährigen tariflosen Zustand im bfw des DGB statt. Die teilnehmenden Kolleg*innen der ersten Veranstaltung zum Prozess „spirit 2020“ wurden von ver.dianer*innen mit Flugblättern und Aufklebern begrüßt: „Tarifverträge nützen – Tarifverträge schützen. Das muss auch in einem DGB-Unternehmen gelten.“

Schlechtes Zeugnis für die Politik

CDU und CSU fordern eine Integrationspflicht für Flüchtlinge und die Teilnahme an Deutschkursen. Tatsächlich aber wollen viel mehr Migrant*innen Deutschkurse besuchen als es Angebote gibt. Schon heute sitzen oft bis zu 25 Teilnehmende in einem Klassenzimmer, viele Lernwillige suchen seit Monaten einen Platz. Mindestens 1,4 Milliarden Euro würde es kosten, wenn das zuständige Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Kurse für alle Neuankömmlinge im erwerbsfähigen Alter anbietet, hat die Bundesregierung im Herbst 2015 ausgerechnet – und trotzdem weit weniger als halb so viel Geld für dieses Jahr eingeplant.

Neuzuwanderer müssen an Integrationskursen teilnehmen, in denen Sprache, Rechtskunde und Kultur vermittelt werden, wenn sie sich nicht ausreichend auf Deutsch verständigen können – so sieht es eine Regelung aus dem Jahr 2005 vor. Von den Dozent*innen verlangte das BAMF bis zum vergangenen Herbst neben einem Fachstudium eine Zusatzqualifikation. Trotzdem verdienen sie als Honorarkräfte netto nur etwa ein Drittel dessen, was Grundschulpädagog*innen bekommen. Kein Wunder also, dass hier ein Fachkräftemangel herrscht. Angesichts der steigenden Flüchtlingszahlen und des akuten Mangels an geeigneten Deutschlehrer*innen setzte das BAMF die Anforderungen an die Pädagog*innen im ver-

gangenen Herbst extrem runter: Sogar Menschen ohne formalen Hochschulabschluss sollen nun als Deutschlehrer*innen eingesetzt werden können, soweit sie nur „irgendwas mit Sprache“ zu tun haben.

„Deutsch als Zweitsprache zu unterrichten erfordert eine umfassende Ausbildung und Fachkenntnisse“, stellt Ute Kittel klar, Leiterin des ver.di-Fachbereichs Bildung, Wissenschaft, Forschung. Sie kritisiert nicht nur, dass die Qualität des Unterrichts zu Lasten der Lernenden massiv sinkt. Auch die Qualifikation der bisher Unterrichtenden werde abgewertet. Zusätzlich verschlechterten sich auch noch ihre sowieso schwierigen Arbeitsbedingungen. Dieser Weg führe eindeutig immer weiter in die Sackgasse, so Kittel.

ver.di fordert, dass Spracherwerb und berufliche Qualifikation der Flüchtlinge auf hohem Niveau erfolgen müssen. Nur qualifizierte und zertifizierte Träger könnten diese Arbeit leisten. Eine höhere Bezahlung der Kursleiter*innen ist eine unumgängliche Voraussetzung, um geeignetes Personal zu finden und zu halten. Schließlich haben sich viele Dozent*innen in den vergangenen Jahren umorientiert. Notwendig sei nun, Anbieter von Kursen dazu zu verpflichten, dass sie Qualifizierungsmodule für ihr pädagogisches Personal einführen und die Zeit für Vor- und Nachbereitung sowie für kollegiale Beratung von Berufseinsteigern finanzieren, fordert ver.di. Ohne deutlich mehr Geld aus der Staatskasse wird das aber nicht gehen. ● aje

Vergabegesetz verabschiedet

Bundestag und Bundesrat haben kurz vor Weihnachten 2015 das neue Vergabegesetz verabschiedet. Für die Weiterbildung bedeutet die Novelle Verbesserungen gegenüber dem Vorläufergesetz. So bekommen die einzelnen Jobcenter und Arbeitsagenturen größere Spielräume bezüglich der Vergabeverfahren. Zwar enthält das Gesetz selbst nur wenige Regelungen für Arbeitsmarktdienstleistungen. Doch die Vergabeordnung, die sich noch in der parlamentarischen Abstimmung befindet, wird Konkretisierungen vornehmen. So wird der Katalog der Qualitätskriterien erweitert: Neben Eingliederungs- und

Abbruchquoten werden auch die erreichten Bildungsabschlüsse und die Beurteilung der Vertragsausführung aufgenommen. Beim Zuschlag können neben dem Preis auch soziale Kriterien berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die Organisation, Qualifikation und Erfahrung des mit der Ausführung des Auftrags betrauten Personals. Kann ein Unternehmen dem öffentlichen Auftraggeber ein ungewöhnlich niedriges Angebot nicht erklären, darf der öffentliche Auftraggeber es ablehnen. ●

Hans-Jürgen Sattler

Penetrante Beharrlichkeit für „Gute Arbeit“

„In Leidenschaft für die Sache und mit Herzblut gegen alle Widerstände – eine Basisbewegung für gute Beschäftigungsbedingungen verändert eine ganze Organisation“. Unter diesem Motto hat sich der Personalrat Technik und Verwaltung der Hochschule Bochum für den Deutschen Personalrätepreis 2015 beworben. Am Ende zählten wir zwar zum kleinen Kreis der Nominierten, bekamen bei der Preisverleihung aber leider nur eine schöne Urkunde und gingen sonst leer aus. Das aber schmälert weder unseren Stolz noch unser Engagement.

VON JOACHIM MÖLLER

„Gute Arbeit“ an unserer Hochschule und darüber hinaus zu fördern ist unserem Gremium über die Zeit eine wahre Herzensangelegenheit geworden: Viele Beschäftigte werden über kurz oder lang profitieren von den Maßnahmen, die wir initiiert haben. Es war nicht einfach, auch im wissenschaftlichen Bereich der Hochschule Interesse an guten Beschäftigungsbedingungen zu wecken: Schließlich stehen auf der Prioritätenliste einer Fachhochschule an erster Stelle die Studierenden und ihre (Aus)Bildung, an zweiter Stelle die Forschung – und dann kommt erst einmal lange Zeit nichts.

Überzeugungskraft in einer Hochschule mit ihren vielen Selbstverwaltungsgremien zu erlangen bedeutete für uns als Personalrat: reden, reden und nochmals reden. Mit allen und über alles, was „Gute Arbeit“ ausmacht – und sich niemals entmutigen zu lassen. Aufgrund unserer penetranten Beharrlichkeit hat die Hochschule „Gute Arbeit“ im neuen Hochschulleitbild 2015 verankert. Dort steht sie nun im Wertekanon gleichberechtigt neben anderen vordringlichen Anliegen. Außerdem ermöglichte die neue Offenheit in den zentralen und dezentralen Leitungsebenen, dass wir das Thema als eigenständiges Kapitel im Hochschulentwicklungsplan 2016–2021 verankern konnten. Damit ist „Gute Arbeit“ jetzt fest einzementiert im Fundament der weiteren Hochschulentwicklung. Äußerst hilfreich bei alledem war die Regelung des § 34a des NRW-Hochschulgesetzes zum „Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen“. Sie hat in allen

Foto: Detlef Bieber



Hochschulen des Landes dazu geführt, dass ein öffentlich-rechtlicher Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen abgeschlossen werden musste.

Auf diesen Grundlagen können wir als Personalrat nun eine Dienstvereinbarung aufsetzen, die alle Elemente zusammenfasst, konkretisiert und umsetzbar macht. Wir wollen die ausufernde Befristungsproblematik eindämmen, unser schon nicht schlechtes Gesundheitsmanagement weiter verbessern und die Organisations- und Personalentwicklung vorantreiben. Und ... und ... und ... – es gibt so viel zu tun!

Das Überraschende in dem Prozess war – und das fällt Personalräten und Gewerkschaftern nicht so leicht öffentlich festzustellen: Die Hochschulleitung hat uns keine Steine in den Weg gelegt. Ganz im Gegenteil – sie hat uns unterstützt. So finanzierte sie eine erweiterte DGB-Index-Befragung und nahm dabei weder inhaltlich Einfluss noch beschränkte sie die Veröffentlichung und Interpretation der Ergebnisse. Dabei waren einige Befragungsergebnisse durchaus kritisch. So gibt es viel Unmut über Führungsverhalten im wissenschaftlichen Bereich. Auch die Unzufriedenheit der Beschäftigten in den unteren und mittleren Entgeltgruppen mit ihrer Bezahlung, den tariflichen Entwicklungsmöglichkeiten und den Erwartungen an ihre Alterssicherung wurde deutlich. Die Arbeit am Thema „Gute Arbeit“ ist lange nicht vorbei – eigentlich geht sie sogar jetzt erst richtig los. ●

<http://www.hochschule-bochum.de/der-personalrat.html>.

■ Den Weg für Flüchtlinge an Hochschulen ebnen

Die Friedrich-Ebert-Stiftung rechnet damit, dass sich die Hochschulen in Deutschland auf bis zu 50 000 Flüchtlinge einstellen sollten. Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) hat dafür ein langfristig angelegtes Maßnahmenpaket aufgelegt: In den kommenden vier Jahren stehen 100 Millionen Euro für Unterstützung, Beratung und Integration zur Verfügung. Die Kultusminister hatten sich Anfang Dezember auf „Leitplanken“ verständigt: So soll es an allen Hochschulen Ansprechpartner*innen für studierwillige Flüchtlinge geben.

■ Zivilklauseln vermehren sich rasant

2015 haben 36 weitere Hochschulen eine Zivilklausel in ihren Grundordnungen festgeschrieben. Insgesamt haben sich bereits 59 Hochschulen zu einer friedlichen Orientierung verpflichtet – darunter acht der zehn größten Universitäten Deutschlands. Auch fünf Landeshochschulgesetze enthalten inzwischen entsprechende Formulierungen.

■ Personalräte-Preis 2015 in Berlin verliehen

Der „Deutsche Personalräte-Preis 2015“ in Gold geht nach Frankfurt/Oder. Ausgezeichnet wurde eine beispielhafte Dienstvereinbarung an der Europa-Universität Viadrina zur Gestaltung von Arbeitsverträgen. Diese verbessert maßgeblich die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus und wendet sich nachhaltig gegen den zunehmenden Befristungswildwuchs an deutschen Hochschulen. Die Entscheidung getroffen hat eine hochkarätig besetzte Jury aus Gewerkschafter*innen, Wissenschaftler*innen und Praktiker*innen.

Dickes Verhandlungspaket beim öffentlichen Dienst

Veranstaltung

Vom 30. September bis 3. Oktober 2016 tagt an der TU Berlin das International Peace Bureau (IPB).

Mehrere Friedensnobelpreisträger und alternative Nobelpreisträger*innen werden anwesend sein. Im Zentrum steht die internationale Kampagne gegen Militärausgaben. Ziel ist es, die weltweit 1,7 Billionen Dollar für Militärausgaben umzulenken in Klimaschutz, Armutsbekämpfung und Bildung.

<https://www.ipb2016.berlin/congress/>

Die Tarifverhandlungen für die 2,4 Millionen Beschäftigten bei Bund und Kommunen werden hart – zu dieser Einschätzung kam die Bundestarifkommission (BTK) nach langer und sehr engagierter Diskussion. Mit dem Verband Kommunaler Arbeitgeber (VKA) ringen wir seit Jahren um eine neue Entgeltordnung. Zwar scheint nach vielen Achterbahnfahrten eine grundsätzliche Einigung möglich. Doch das Thema Kompensation der Mehrkosten, die aus dem Tarifabschluss resultieren, wird auf den Verhandlungstisch kommen. Einseitig aber sind wir dazu nicht bereit.

Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit und der TV FlexAZ laufen Ende des Jahres aus. Doch der Bedarf nach einer tarifvertraglich geregelten Möglichkeit, früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu können, besteht fort, selbst wenn die Konditionen ungünstiger werden. Die Arbeitgeber wollen eine Kostenentlastung in der Altersvorsorge (ATV und ATV K) erreichen und verweisen auf die Regelung mit den Ländern. Wir haben erklärt, dass es keine automatische Übertragung geben kann, wir uns aber mit noch vorzulegenden Fakten beschäftigen werden.

Nachdem das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eine Studie zu befristeten Arbeitsverhältnissen im öffentlichen Dienst vorge-

legt hat, kann deren erhebliche Zunahme niemand mehr bestreiten. Vor allem in Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist die Zahl der Zeitverträge erschreckend hoch. Wir wollen deshalb tarifvertraglich die sachgrundlose Befristung ausschließen, die bei den Arbeitgebern wegen ihrer Gefahrlosigkeit bisher so beliebt ist.

Bei den Entgelten fordern wir eine Erhöhung von sechs Prozent. Die Arbeitgeber reagierten mit Kopfschütteln und zeigten Entsetzen. Die gleichen Arbeitgeber haben aber kein Problem damit, für gesuchte Berufsgruppen Zulagen von über 1.000 Euro zu zahlen, um Bewerber*innen anzulocken. Doch auch Beschäftigtengruppen, bei denen sie keinen Bewerbermangel sehen, müssen ihren Lebensunterhalt bestreiten – und das oft in hochpreisigen Ballungsgebieten. Mit dem Hinweis auf eine niedrige Inflationsrate ist das nicht abzutun.

Kurzum: Die Tarifrunde wird kein Spaziergang, wir müssen uns warm anziehen. Bis Ende April werden sich die Verhandlungen hinziehen. Kommt es dann zu Arbeitskämpfmaßnahmen auf Straßen und Plätzen, müssen die Kolleg*innen dabei wahrscheinlich wenigstens nicht frieren. ●

Norbert Konkol



SEMINARE 2016

7. und 8. April in Berlin	Erfolgreiche Interessenvertretung für dual Studierende – Seminar für betriebliche Interessenvertreter*innen (Infos unter: www.gutachternetzwerk.de)
2. bis 4. Mai in der ver.di-Jugendbildungszentrale Naumburg	JAV spezial: Duale Studentinnen und Studenten (Seminar-Nr.: NA0116050201)
5. und 6. Juli in Lübeck	Fachtagung Rentenrecht und betriebliche Altersvorsorge – Handlungsmöglichkeiten für betriebliche Interessenvertretungen (Seminar-Nr.: Nord 1004/16)
31. Juli bis 5. August im ver.di-Bildungszentrum Mosbach	Keine Angst vor Konflikten – Grundlagenseminar, Mediation als Schlüsselkompetenz zur Konfliktlösung (Seminar-Nr.: MO0316073102)
12. bis 16. September ver.di-Bildungszentrum Bielefeld	Wirtschaftspolitische Sommerschule im Bunten Haus (Seminar-Nr.: BI0316091203)
19. bis 21. Oktober im ver.di-Haus Brannenburg	Zukunft sichern durch Weiterbildung! Betriebliche Weiterbildung als Gestaltungsfeld für Betriebs- und Personalräte (Seminar-Nr.: BA0116101902)
3. und 4. November in Hannover	Erfolgreiche Interessenvertretung für dual Studierende – Seminar für betriebliche Interessenvertreter*innen (Infos unter: www.gutachternetzwerk.de)
20. bis 23. November in Würzburg	Tarif- und Eingruppierungsfragen in Studierendenwerken – Entgeltordnung TV-L und TVÖD VKA AufbauSeminar (Seminar-Nr.: D3-166793-122)

Viele weitere Seminare auf: <https://bildungsportal.verdi.de/>

Foto: privat



Ich schreibe, also bin ich

Idee in der biwifo-Redaktion: Es wäre schön, einen Beitrag über den Publikationsdruck in der Wissenschaft zu haben. Als Promovierender im Team fällt der Auftrag naheliegenderweise mir zu – und so verfasse ich also einen Meta-Text über das Schreiben, statt mich meinem nächsten wissenschaftlichen Text zu widmen.

Richtig ist: Publizieren gehört zur Essenz der Wissenschaft. Forschung erhält ihre Wirksamkeit erst durch die Veröffentlichung. Daten und Ergebnisse, die im stillen Kämmerlein bleiben, nützen wenig. In der Archäologie haben wir das Problem öfters, dass es zu wunderbaren Ausgrabungen nur kleine Vorberichte gibt, während die eigentliche Veröffentlichung Jahre oder Jahrzehnte auf sich warten lässt, weil es kein Geld dafür gibt oder die Projektleitung das gerne selber bearbeiten möchte, aber keine Zeit dafür hat. Für die Fachwelt bleiben damit wichtige Informationen verborgen.

Richtig ist aber auch, dass es im Wissenschaftsbetrieb Entwicklungen gibt, die die Quantität der Veröffentlichungen erhöhen, was nicht zwangsläufig einher geht mit einem Mehr an Erkenntnisgewinn. „Wie viel“ und „wo“ sind relevante Kennzahlen bei der Stellenbesetzung und bei der „leistungsorientierten“ Mittelvergabe. Selbst bei Stellen mit hohem Lehranteil zählen Publikationen nach wie vor oft mehr als umfangreiche Lehrerfahrung.

Und so ist das Ziel eine möglichst lange Liste von Veröffentlichungen, die als Anhang des Lebenslaufs beeindruckend wirkt. Bleibt die Frage, was davon wirklich lesenswert ist. Mehrfach musste ich die Erfahrung machen, dass ein Artikel nur ein lauer Aufguss von etwas war, das die Person bereits an mindestens zwei anderen Stellen geschrieben und nur durch einen abgewandelten Titel neu verpackt hatte. Für mich vergeudete Lebenszeit statt Informationsgewinn.

Ich bin da sicher das andere Extrem. Ich mag nur veröffentlichen, was ich wirklich zu 100

Prozent toll finde. Und so sind schon Artikel halbfertig in der Schublade verstaubt, weil ich etwas noch nicht rund fand, aber keine Zeit für den vermeintlich unerlässlichen Feinschliff hatte. Heute ärgert mich das, weil ich beim Lesen mancher anderer Arbeiten empfinde, dass meine Halbfabrikate da durchaus mithalten könnten.

Als Promovierende sind wir zudem in einer ambivalenten Situation: Wir sollen veröffentlichen, aber bitte nichts aus der Diss vorweg nehmen, denn dann wäre das dort Geschriebene nicht mehr neu. Und da ist sie, die Zwickmühle: Nicht zu veröffentlichen ist falsch, zu dicht an der Diss darf es nicht sein – aber wenn es thematisch weiter weg ist, nimmt es wieder zu viel Zeit ein, die eigentlich für die Diss gebraucht wird.

Zum „Wo“: Neulich ließ eine Kollegin fallen, sie würde eine Veröffentlichung schreiben, obwohl sie nicht „nützlich“ sei. Gemeint war: Der Ort ist ein Sammelband befreundeter Kolleg*innen und keine renommierte Zeitschrift mit Peer-Review und hohem Impact-Faktor. Nicht „nützlich“ im Sinne des Systems – auch wenn der Sammelband wissenschaftlich das spannendere Projekt sein kann.

Dass die Platzierung einer Zeitschrift in einem Ranking nicht gleichbedeutend sein muss mit der Qualität der einzelnen Beiträge, ist hinlänglich bekannt. Selbst in der renommierten „Science“ wurden mehrfach Artikel veröffentlicht, die auf gefälschten Forschungsdaten basierten. Und nicht zuletzt bleibt die Frage, welchen Einfluss Zeitschriften-Rankings indirekt auf die Ausrichtung der Forschung haben. Wie muss ich meinen Artikel anlegen, damit er eine Chance hat, in diesem oder jenem Organ veröffentlicht zu werden? Doch zumindest: Wer etwas Anderes schreiben will, dem bleibt noch der Sammelband. Oder unabhängige Internet-Zeitschriften. ●

Birthe Haak

P O R T R Ä T

Foto: Boesfleisch



Peter Schulz-Oberschelp

■ Permanentes Engagement für die Weiterbildung

Peter Schulz-Oberschelp ist Betriebsschlosser und studierte über den zweiten Bildungsweg Volkswirtschaft. Danach bildete er bei der DAA zehn Jahre lang Kaufleute aus. Durch seinen Arbeitgeber kam er zur DAG. Seit er dort seine Festanstellung beendet hat, arbeitet er als Selbstständiger in der Weiterbildung.

Mit der Gründung von ver.di wurde Peter gleichzeitig im Bezirk und im Fachbereich aktiv. Im Rahmen eines Projekts im Bereich Weser-Ems entwickelte er gemeinsam mit anderen Kolleg*innen die Internetseite Netzwerk-Weiterbildung, die er seit September 2003 betreut. Für den Fachbereich ging er vor sechs Jahren in die Bundeskommission Selbstständige und ist dort stellvertretender Vorsitzender. Neben der Arbeit in der AG Weiterbildung in Niedersachsen und im Bund ist er auch noch Mitglied im Fachbereichsvorstand in Niedersachsen und im Bezirk Weser-Ems. Als Mitglied des Bezirksvorstands ist er Vorsitzender des dortigen Haushaltsausschusses.

Wenn Peter mal wieder zu viele Zahlen gequält haben, entspannt er sich bei der Lektüre von Matthias Beltz oder Robert Gernhardt. Arnold Hau kennt er persönlich – der hat damals in den 1970er Jahren in Osnabrück viele Flugblätter verfasst. ●

Harry Rettenmaier



Bitte abtrennen und im Briefumschlag schicken an: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft · Fachbereich 5 · Bildung, Wissenschaft und Forschung · 10112 Berlin



BEITRITTSERKLÄRUNG
https://mitgliedwerden.verdi.de/

<p>Titel/Vorname/Name _____</p> <p>Straße _____ Hausnummer _____</p> <p>PLZ _____ Wohnort _____</p> <hr/> <p>Beschäftigungsdaten</p> <p><input type="checkbox"/> Arbeiter/in <input type="checkbox"/> Beamter/in <input type="checkbox"/> freie/r Mitarbeiter/in <input type="checkbox"/> Angestellte/r <input type="checkbox"/> Selbständige/r <input type="checkbox"/> Erwerbslos</p> <p><input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/> Teilzeit, Anzahl Wochenstunden: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Azubi-Volontär/in-Referendar/in <input type="checkbox"/> Schüler/in-Student/in (ohne Arbeitseinkommen) bis _____ bis _____</p> <p><input type="checkbox"/> Praktikant/in <input type="checkbox"/> Altersteilzeit bis _____ bis _____</p> <p><input type="checkbox"/> Ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____</p>	<p>Staatsangehörigkeit _____</p> <p>Telefon _____</p> <p>E-Mail _____</p> <hr/> <p>Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____</p> <p>Straße _____ Hausnummer _____</p> <p>PLZ _____ Ort _____</p> <p>Branche _____</p> <p>ausgeübte Tätigkeit _____</p> <p>monatlicher Bruttoverdienst _____ Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe _____ Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensalterstufe _____ € _____</p>	<p>Ich möchte Mitglied werden ab <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>0</td></tr> </table> Geburtsdatum _____</p> <p>Geschlecht <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich</p> <hr/> <p>Ich wurde geworben durch: Name Werber/in _____</p> <p>Mitgliedsnummer _____</p> <p>Ich war Mitglied in der Gewerkschaft _____</p> <p>von _____ bis _____</p> <p>Monatsbeitrag in Euro _____</p> <p><small>Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mind. 2,50 Euro.</small></p> <hr/> <p>Nur für Lohn- und Gehaltsabzug! Personalnummer _____</p> <p><small>Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen: Ich bevollmächtige die Gewerkschaft ver.di, meinen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren bei meinem Arbeitgeber monatlich einzuziehen. Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine diesbezüglichen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, zur Erledigung aller meine Gewerkschaftsmitgliedschaft betreffenden Aufgaben im erforderlichen Umfang verarbeitet und genutzt werden können.</small></p>	0	1	2	0
0	1	2	0			
<p><small>Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZ00000101497 Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.</small></p> <p>SEPA-Lastschriftmandat Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto</p> <p>Zahlungsweise <input type="checkbox"/> monatlich <input type="checkbox"/> vierteljährlich <input type="checkbox"/> zur Monatsmitte <input type="checkbox"/> halbjährlich <input type="checkbox"/> jährlich <input type="checkbox"/> zum Monatsende</p> <p>BIC _____</p> <p>IBAN _____</p> <p>Ort, Datum und Unterschrift X _____</p>	<p><small>gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.</small></p> <p>Titel/Vorname/Name vom/von Kontoinhaber/in (nur wenn abweichend) _____</p> <p>Straße und Hausnummer _____</p> <p>PLZ _____ Ort _____</p>	<p>Ort, Datum und Unterschrift X _____</p>				
<p><small>Datenschutz Die mit diesem Beitrittsformular erhobenen personenbezogenen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen werden ausschließlich gem. § 28 Abs. 9 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) erhoben, verarbeitet und genutzt. Sie dienen dem Zweck der Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft. Eine Datenweitergabe an Dritte erfolgt ausschließlich im Rahmen dieser Zweckbestimmung und sofern und soweit diese von ver.di ermächtigt oder beauftragt worden sind und auf das Bundesdatenschutzgesetz verpflichtet wurden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.</small></p>						