

Die Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft

Arbeit droht durch Digitalisierung
immer weiter auszufern

02/2016



Bildung
Wissenschaft
Forschung

Rasante Neuerungen

Aldous Huxley sagte einmal: „Der Mensch von heute hat nur ein wirklich neues Laster erfunden: Die Geschwindigkeit“.

Ist das so? Ist Geschwindigkeit ein Laster, oder kommt es uns nur so vor, weil wir umwälzende Entwicklungen in kurzer Zeit erleben? Ich bin 45 Jahre alt und damit sicher kein Urgestein. Allerdings fühlt es sich manchmal so an, weil ich aus einer analogen Welt komme mit echten Ladenschlusszeiten – ohne Handy, Internet, digitales Fernsehen. Das schnellste Medium in meiner frühen Berufstätigkeit war ein Fax. Soziale Netzwerke gab es nur physisch, also mit Menschen, die man bereits kannte. Heute können wir uns das kaum noch vorstellen.

Auch ich habe manchmal Verhaltensmuster, als wäre das Handy ein Körperteil. Wir sind es gewohnt, alles jederzeit weltweit kaufen zu können. Online. Die Software auf dem Tablet wird sechs mal pro Jahr upgedatet. Völlig normal. Das Licht und die Heizung per Smartphone steuern oder das Baby überwachen – viele kennen diesen Fortschritt. Digitalisierung ist also kein neues Thema, das wie ein 25-bändiger Brockhaus gewichtig um die Ecke kommt. Wir stecken mittendrin. Neu sind nur die Chancen und Risiken.

Maschinen werden manchen Menschen mit Handicap ermöglichen zu arbeiten, denen das bisher verwehrt war. Zugleich wird die Technik Arbeitsplätze vernichten, mindestens verändern. Hier gilt es genau hinzusehen. Nicht alles was geht, muss gemacht werden. Unserer Gesellschaft tun kollektive freie Tage wie Sonn- und Feiertage gut. Nur weil wir nachts E-Mails checken können, müssen wir das nicht auch tun.

*Was wir brauchen sind Grenzen, die Arbeitnehmer*innen vor Ausbeutung schützen. Dazu müssen die Arbeitsschutzgesetze überarbeitet werden. Die kommen nämlich auch noch aus analoger Zeit. Da gab es acht Stunden Arbeit und danach Ruhezeit. Keine Mails, kein Handy. Ist das heute noch zeitgemäß? Nicht für alle. Aber Schutzregeln brauchen wir trotzdem, sonst kommen wir nie mehr zur Ruhe. Wir müssen schleunigst entschleunigen. ●*



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

Inhalt

Schwerpunkt: Arbeiten in der Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft

Arbeiten 4.0 – Chancen und Risiken	3
Geschichte der Ladenöffnungszeiten	3
Sonntags bleiben die Bibliotheken zu	4
Dünne Personaldecke darf nicht noch weiter gedehnt werden	4
Allianz für den freien Sonntag	5
Eine Tutorin mit Vertrauensarbeitszeit	6
Entgegengesetzte Interessen von DGB und BDA	6
Erwartungen an das Verwaltungspersonal im Wissenschaftsbetrieb	7
Unbezahlte Arbeitsstunden in der Weiterbildung	8
ver.di-Vorschlag	8
Interview mit Michael Beckmann zu Stress und Arbeitszeiten	9
DaZ-Lehrende brauchen dringend eine Tarifinitiative	10
Flüchtlinge auf dem steinigen Weg in die Hochschulen	11
Studierendenwerke: Zu teuer Wohnraum	12
Das gute Beispiel: Organizing neu denken	13
ver.di und unser Fachbereich	14
Der wahnsinnige Alltag einer Bibliothekarin	15
Porträt: Wiebke Koerlin	15
Zu guter Letzt	16

Impressum

Der ver.di Report **biwifo** Nr. 02/2016 · Juli 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, Harald Giesecke
Verantwortliche Redakteurin: Annette Jensen
Internet: www.verdi.de
Layout: einsatz, Wolfgang Wohlers
Druck: apm AG Darmstadt, Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt
Titelbild: Werner Bachmeier
W-1728-54-0716

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

Arbeiten 4.0: Sozialer Fortschritt ist möglich

1000 Dinge gehen vorwärts, 999 zurück – das ist Fortschritt, schrieb der Philosoph und Essayist Henri Frédéric Amiel Ende des 19. Jahrhunderts. Zwar muss man sich dieser ernüchternden Einschätzung nicht anschließen. In der Gestaltung der Arbeitszeiten aber gibt es durch die Nutzung digitaler Techniken vielfältige gegenläufige Tendenzen.

VON MICHAEL NIEDWOROK

Birgt die „Flexibilisierung der Arbeit“ neue Chancen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren und die eigene Erwerbsbiographie dynamisch zu gestalten – oder ist sie vor allem ein weiteres Instrument der Arbeitgeber, unternehmerische Risiken und die Kosten des Arbeitsplatzes auf die Beschäftigten abzuwälzen? Aus Sicht der „Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“ (BDA) bietet die schöne neue Arbeitswelt nur Chancen: „Der Einsatz neuer Technologien ermöglicht die Berücksichtigung von Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen sowie der Flexibilitätsbedürfnisse der Beschäftigten gleichermaßen. So schafft mobiles Arbeiten die Voraussetzung für eine deutlich verbesserte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch mehr zeitliche und insbesondere räumliche Flexibilität.“ Die Wirklichkeit sieht weniger rosig aus: Wo keine kollektive Vertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaft existiert, sind die Kräfteverhältnisse zwischen den Einzelnen und dem Unternehmen extrem unausgeglichen. Wo es weiße Flecken in der Tariflandschaft gibt, nutzen die Arbeitgeber das regelmäßig aus.

So überrascht es wenig, dass viele Beschäftigte die vermeintlichen neuen Freiheiten mit Skepsis betrachten. Nur noch 22 Prozent der Deutschen finden die Arbeit im Home-Office eine interessante Option. Das ergab eine Umfrage, die das Allensbach-Institut im April 2016 für die arbeitgebernahe Lobby-Organisation „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“ durchgeführt hat. Drei Jahre zuvor verbanden noch 41 Prozent positive Gefühle mit der Arbeit am häuslichen Schreibtisch.

Die Umstrukturierung des klassischen Arbeitsplatzes ist bereits in vollem Gang: Eine Studie der Hochschule für Technik und Wirtschaft aus dem



Foto: Werner Bachmeier

Frühjahr 2016 ergab, dass inzwischen 54 Prozent der Beschäftigten mobil an wechselnden Orten arbeiten. Dabei fehlen Standards und Arbeitsschutzregelungen, beklagt der Wirtschaftspsychologe und Leiter der Studie Jochen Prümper.

Ist der Weg in die voll flexible Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft damit schon gepflastert? Aus gewerkschaftlicher Sicht kommt es darauf an, die wachsende Produktivität als digitale Dividende an die Beschäftigten auszuschütten. Nur mit Regulierungen kann die Frage, in welcher digitalen Welt wir leben wollen, im Sinne der Beschäftigten beantwortet werden. Schon im Juni 2015 fand dazu der ver.di-Kongress „Arbeit 4.0 – Würde, Selbstbestimmung, Solidarität und Gute Arbeit in der digitalen Gesellschaft“ statt. Viele Positionen flossen ein in die Stellungnahme, die der DGB in den derzeit laufenden „Dialogprozess Arbeit 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eingebracht hat (siehe Kasten S. 6).

Eine faire und humane Zukunft der Arbeit erfordert Waffengleichheit der Tarifparteien und echte Mitbestimmung im Betrieb. Die digitale Revolution ist kein rechtliches „Neuland“. Gute Arbeit muss nicht neu erfunden, sondern durchgesetzt und konkret reguliert werden. Arbeitsplatzsicherheit, Bildungschancen, Gesundheits- und Datenschutz gehören in den Fokus. Schließlich profitiert die gesamte Volkswirtschaft von guten Arbeitsbedingungen – vom Wettlauf um die höchsten Gewinne dagegen nur das oberste Prozent. ●

■ Ladenschluss als Zeiteinspiegel

Mit der Industrialisierung begann der Zeittakt in der Arbeitswelt – doch für den Einzelhandel gab es zunächst keine Regeln. Geschäfte machten ab 6 Uhr auf, pausierten mittags gut eine Stunde und schlossen spätestens um 23 Uhr. Auch Sonntage waren Arbeitstage; lediglich zu Gottesdienstzeiten waren die Geschäfte dicht. Weil sowohl Handlungsgehilfen als auch selbstständige Kleinhändler die ganze Zeit hinterm Tresen stehen mussten, forderten sie staatliche Regelungen. 1891 begrenzte das Arbeiterschutzgesetz die sonntägliche Öffnungszeit auf fünf Stunden, seit 1900 war offiziell um 21 Uhr Ladenschluss und während des ersten Weltkriegs wurde er auf 19 Uhr vorverlegt – und so blieb es lange Zeit.

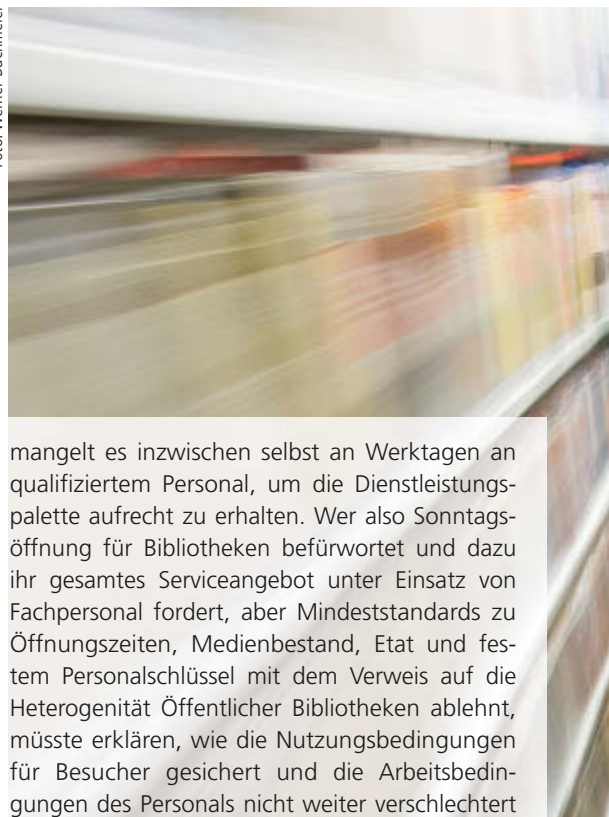
1956 änderte der Bundestag das Gesetz mit den Stimmen der (noch) sehr christlichen CDU und der SPD. Werktags endete die Öffnungszeit nun um 18.30 Uhr, samstags um 13 Uhr und endlich war der Sonntag arbeitsfrei – mit Ausnahmen beispielsweise für Tankstellen.

Liberaler Kreise kritisierten die Neuregelung von Anfang an: Wenn die Geschäfte nur während der üblichen Arbeitszeiten öffneten, hätten Beschäftigte keine Zeit einzukaufen – und das beschränke den Konsum, mindere die Umsätze und gefährde Arbeitsplätze. (Wie sehr sich die Argumente damals und heute doch ähneln.) 1989 wurde zunächst der Donnerstag als „Dienstleistungsabend“ eingeführt, sieben Jahre später galt 20 Uhr als Ladenschluss an Werktagen und seit 2003 auch am Samstag. Seit 2006 sind die Länder zuständig – und mancherorts kann man heute rund um die Uhr shoppen. ●

Carsten Bauer

„Sonntags gehört Mutti mir – Vati auch!“

Foto: Werner Bachmeier



„Der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage bleiben als Tage der Arbeitsruhe ... gesetzlich geschützt.“ So steht es – eigentlich eindeutig – im Grundgesetz. Tatsächlich aber arbeiten inzwischen sonntags elf Millionen Menschen in Deutschland. Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs in den 1990er Jahren verschwand die Schutzklausel aus der Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union – und seither gibt es auch im deutschen Arbeitszeitgesetz immer mehr Ausnahmen.

VON KERSTIN THORWIRTH

Arbeitgeber sind erfinderisch, wenn es um Gründe geht, warum Sonntagsarbeit unbedingt notwendig sein soll. Die Öffnung wissenschaftlicher Präsenzbibliotheken ist ein betrübliches Beispiel dafür. Findet dort sonntags ein regulärer Ausleihbetrieb statt, wäre das gesetzeswidrig. Die Erfahrung lehrt: Wo Öffnungsklauseln vorhanden sind, werden sie genutzt, ausgenutzt und zum Teil auch missbraucht.

Mit der Hessischen Bedarfsgewerbeverordnung sollte 2011 auch in Öffentlichen Bibliotheken die Siebentagewoche erlaubt werden. Das konnte immerhin durch ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts verhindert werden. (BverwG 6 CN 1.13) Der im Grundgesetz garantierte Schutz der Sonn- und Feiertagsruhe müsse nicht hinter spontan auftretenden Bedürfnissen zurücktreten, argumentierte das Gericht: Wer zum Beispiel sonntags eine DVD anschauen will, kann sie sich schon am Samstag ausleihen. Der Deutsche Bibliotheksverband aber hält an seinem Ziel fest, die Sonntagsöffnung zu ermöglichen.

Unsere Gewerkschaftsposition zu dem Thema ist eindeutig: „Sonntags gehört Mutti mir – Vati auch!“ Die Umfrage „Gute Arbeit in Bibliotheken“ belegt, dass die meisten Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen bereits heute als stark belastend bewerten. Immerhin wurden die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung aber von 76 Prozent bisher als positiv eingeschätzt. Die Einführung der Sonntagsöffnung würde das mit Sicherheit ändern.

Manche Bibliotheksleitungen und Spitzenfunktionäre von Bibliotheksverbänden erwarten, dass Sonntagsöffnungen zu mehr Akzeptanz und damit zu mehr Geld für ihre Einrichtungen führen würden. Das ist mit Sicherheit ein Irrglaube, denn aus unserer gewerkschaftlichen Praxis ist uns kein einziges Beispiel bekannt, bei dem die Ausweitung des Serviceangebotes und eine Verlängerung der Öffnungszeiten mit einer entsprechenden Erhöhung der Finanzmittel einhergegangen ist. Nach wie vor gelten Bibliotheken als freiwillige Aufgabe der Kommunen; ein Bundesrahmengesetz fehlt immer noch – und so wurde vielerorts immer weiter gekürzt. In manchen Bibliotheken

mangelt es inzwischen selbst an Werktagen an qualifiziertem Personal, um die Dienstleistungspalette aufrecht zu erhalten. Wer also Sonntagsöffnung für Bibliotheken befürwortet und dazu ihr gesamtes Serviceangebot unter Einsatz von Fachpersonal fordert, aber Mindeststandards zu Öffnungszeiten, Medienbestand, Etat und festem Personalschlüssel mit dem Verweis auf die Heterogenität Öffentlicher Bibliotheken ablehnt, müsste erklären, wie die Nutzungsbedingungen für Besucher gesichert und die Arbeitsbedingungen des Personals nicht weiter verschlechtert werden sollen. Unter gegenwärtigen Bedingungen scheint das unmöglich.

Dabei bestreiten wir nicht, dass es das Interesse gibt, auch sonntags bibliothekarische Angebote nutzen zu können. In unserer Gesellschaft haben sich hochflexible Freizeit- und Lerngewohnheiten herausgebildet. Allerdings ginge ein solch uneingeschränkter Service mit arbeitsrechtlichen Problemen und psychischen Belastungen für das serviceleistende Personal in Bibliotheken einher. Deshalb müssen die Nutzerbedürfnisse sonntags zurückstehen; schließlich können sie an sechs anderen Tagen der Woche bis in die späten Abendstunden hinein befriedigt werden. So sehen wir es – und so sehen es auch die Richter am Bundesverwaltungsgericht in Leipzig.

Darüber hinaus birgt eine weitere Ausdehnung der Öffnungszeiten die Gefahr von Arbeitszeiten, die den Achtsturentag sprengen. Ein Zeitausgleich von Mehrarbeit wird neue Lücken reißen, bezahlte Überstunden belasten den Etat. Die Forderung der Arbeitgeber nach Arbeitszeit- und Langzeitkonten für ihre Beschäftigten sind zwar im Tarifvertrag der Länder, des Bundes und der Kommunen geregelt. Die Auswertung, was sie praktisch bedeuten, steht aber noch aus. ●

Bibliotheken: Grundversorgung wichtiger als Luxus



Als Personalrätin, die sich seit der Eröffnung der neuen Stadtbibliothek in Stuttgart mit den erweiterten Öffnungszeiten (Mo.–Sa. 9.00–21.00 Uhr) auseinandersetzen muss, ist mir die Sonntagsruhe immer wichtiger geworden. Es gilt die 5-Tage-Woche gemäß TVöD. Das bedeutet: Für jeden Samstagsdienst im Publikumsbereich ist ein Ausgleichstag in der laufenden oder folgenden Woche selbstverständ-

lich. Kämen jetzt Sonntagsdienste dazu, wären das weitere Arbeits- und folglich Ausgleichstage. Die Freizeit würde weiter zerrissen und noch schwerer planbar.

Schon jetzt ist wahrnehmbar, wie stark 21-Uhr-Spät- und Samstagsdienste in die „work-life-balance“ von Kolleg*innen eingreifen. Für Alleinerziehende wäre Sonntagsarbeit wegen der fehlenden Betreuungsangebote ein riesiges Problem. Und spätestens mit Einführung des TVöD sind Spät-, Samstags- und Sonntagsdienste auch finanziell nicht mehr attraktiv; lediglich an Sonntagen gibt es noch einen Zuschlag von 25 Prozent.

Mit viel Energie haben Bibliotheken in den letzten Jahren ihre Klassenführungen optimiert und die Angebote für Schulen ausgebaut. Dabei sind viele bereits an ihre personellen Grenzen gegangen. Was würde aus diesen Angeboten bei einer weiteren Dehnung der Personaldecke? Schon heute kann samstags nicht das gesamte Leistungsspektrum angeboten werden.

Ständige Arbeitsverdichtung durch neue Nutzerangebote, Stellenstreichungen und die Erweiterung der Öffnungs-

zeiten ohne ausreichende Personalaufstockung machen langfristig krank. Sobald Ausfälle gemeldet werden, springen die verbliebenen Kolleg*innen für die Publikumsbereiche ein. Interne Arbeiten bleiben derweil liegen, Neuerwerbungen kommen später ins Regal. Doch die vielen „unsichtbaren“, aber wichtigen Tätigkeiten müssen wir immer auf dem Schirm haben.

Ich sehe die Sonntagsöffnung als Luxusthema.

In einem Land, in dem Öffentliche Bibliotheken

- geschlossen werden,
- kaputt gespart werden,
- schon unter der Woche wegen knappen Personals kurze Öffnungszeiten haben,
- samstags, wenn überhaupt, zwei Stunden geöffnet sind und montags immer häufiger geschlossen bleiben (ein Wochentag, der für viele Nutzer*innen sehr wichtig ist)
- und es an kontinuierlichen Angeboten zur Leseförderung an Schulen und Kindergärten mangelt

brauchen wir sonntags keine Öffnung von „Bibliotheksleuchttürmen“.

Iris Kräutl

Allianz für den freien Sonntag

Seit zehn Jahren existiert die „Allianz für den freien Sonntag“ – getragen von ver.di sowie evangelischen und katholischen Organisationen. Federführend bei uns ist der Fachbereich Handel. Die meisten Aktivist*innen der Allianz mit mehr als 50 Initiativen gibt es in Bayern. Sie konnten fast überall verhindern, dass Läden auch sonntags geöffnet werden dürfen. Problematisch ist die Lage dagegen in Orten mit „Bäderregelung“. In Mecklenburg-Vorpommern wurde zu Jahresbeginn die Verkaufsordnung gelockert und Sonntagsöffnungszeiten teilweise ausgedehnt. Die „Allianz für den freien Sonntag“ hat daraufhin einen Eilantrag beim Landesverwaltungsgericht wegen Verfassungswidrigkeit gestellt.

Leo ist unser Stürmer. Wir müssen jedoch auf Leo verzichten, weil er heute im Supermarkt an der Kasse sitzen muss – so könne

man ganz plastisch die gesellschaftliche Bedeutung des freien Sonntags verdeutlichen, schlug eine Kollegin auf dem Jahrestreffen der Allianz in Berlin vor. Die Konferenz erklärte den 3. März fortan zum „Tag des freien Sonntags“ – schließlich wurde an diesem Datum bereits im Jahr 321(!) durch ein Edikt die erste gesetzliche Grundlage gelegt, dass sonntags nicht gearbeitet wird. Auch der ehemalige Präsident des Bundesverfassungsgerichts Hans-Jürgen Papier bekräftigt immer wieder die Wichtigkeit der vom Grundgesetz geschützten Arbeitsruhe. Neben kirchlichen Belangen sei das auch zur Verwirklichung sozialer und freier Rechte von Bedeutung, so Papier.

Monika Fomenko

Vertrauen in die Selbstausbeutung

Drei Stunden pro Woche werden mir ab kommenden Wintersemester bezahlt, um ein Tutorium zu leiten. Die Treffen mit den Studierenden werden bereits die Hälfte der veranschlagten Zeit in Anspruch nehmen. Bleiben eineinhalb Stunden für Vor- und Nachbereitung. Viel zu wenig, wenn ich an das anspruchsvolle musik-philosophisch-ästhetische Seminar denke, zu dem das Tutorium Unterstützung leisten soll.

VON KATHARINA COMMON

Meine Rolle sehe ich darin, Kommiliton*innen durch die universitäre Veranstaltung zu begleiten und ihnen fachliche Hilfestellung zu geben. Ich will Ansprechpartnerin und Mittlerin zwischen Dozierenden und Studierenden sein und letztere motivieren – im besten Falle dafür begeistern – sich mit komplexen Fragestellungen auseinanderzusetzen. Eine durchaus fordernde Aufgabe, für die der Leiter eines Vorbereitungsworkshops das „richtige Zeitmanagement“ empfahl. Doch absehbar ist, dass die Arbeit ohne Qualitätsverlust in drei Stunden pro Woche nicht zu bewältigen sein wird.

Nun, meine Dozentin vertraut mir. „Ob du es in der Zeit schaffst, mehr oder weniger Zeit brauchst, ist deine Sache. Das kannst du ganz frei entscheiden.“ Hört sich doch erst einmal gut an: Freiheit in der Gestaltung der Arbeitszeit und das Vertrauen, dass das Ziel erreicht wird – Vertrauensarbeitszeit. Dass die vertraglich festgelegten und damit entlohnten Stunden von vornherein viel zu niedrig angesetzt sind, scheint dabei Kalkül zu sein. Denn gerade wissenschaftliches Personal ist überwiegend eher idealistisch veranlagt und somit auch häufig bereit, unbezahlte Überstunden zu leisten, wenn das zur Erfüllung qualitativ hochwertiger Lehre und/oder Forschung notwendig ist.

Höre ich mich an meiner Universität um, wird offensichtlich, dass sich Tutor*innen generell mit einer unattraktiven Alternative konfrontiert se-

hen: Entweder lassen sie die Kommiliton*innen nach Ableistung der vertraglich festgelegten Arbeitsstunden am ausgestreckten Arm verhungern – oder sie beantworten manchmal sogar spät abends deren E-Mails mit dringenden Fragen und „kurz-vor-knapp-assignments“. Die Entscheidung fällt in aller Regel positiv für die Kommiliton*innen aus. Für die Tutor*innen bedeutet das jedoch de facto, drei bis vier Euro unter der Mindestlohngrenze zu arbeiten. Ähnlich sieht es bei studentischen Hilfwissenschaftler*innen aus. Eine DGB-Umfrage an der Universität Kassel ergab, dass 51,2 Prozent der HiWis gelegentlich oder regelmäßig unbezahlte Überstunden leisten. Kaum anzunehmen, dass es an anderen Hochschulen wesentlich anders aussieht.

Die Hauptursache dafür sieht der DGB im fehlenden Arbeitnehmerbewusstsein von HiWis. Ich persönlich denke, dass sich ein solches Bewusstsein nicht entwickeln kann, wo es nicht gefördert wird. Ein Großteil der Dozent*innen gehört dem so genannten akademischen Mittelbau an. Sie erleben eine entgrenzte und auf befristeten Anstellungsverhältnissen basierende Arbeitswelt als Normalität. Diese Erfahrungen geben sie als Erwartungshaltung an ihre studentischen Mitarbeiter*innen weiter. So wird normal, was aus gewerkschaftlicher Sicht nicht normal sein sollte. Vertraglich geregelte Arbeitszeiten, Arbeitnehmerrechte und letztlich auch der Mindestlohn von 8,50 Euro wurden erkämpft und sind schützenswert – auch in der wissenschaftlichen Arbeit. ●

Operation 1000

Bisher gibt es nur in Berlin einen Tarifvertrag für die 8000 studentischen Beschäftigten an Hochschulen (TV Stud II). Allerdings sind die Stundenentgelte seit 2001 nicht gestiegen. Deshalb wollen ver.di und GEW bis zum kommenden Wintersemester in Berlin 1.000 studentische Beschäftigte als neue Mitglieder gewinnen. Gelingt das, starten wir Tarifverhandlungen. ●

Mehr unter <http://www.tvstud.de>

Konträre Perspektiven zur Digitalisierung

2015 startete das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Dialog „Arbeiten 4.0“, Ende dieses Jahres sollen die Ergebnisse in einem Weißbuch vorliegen. Sowohl der DGB als auch die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) haben sich mit Stellungnahmen beteiligt. Wenig überraschend schlugen die Arbeitgeber Deregulierungen bei der Arbeitszeit vor und zeigten sich zufrieden mit Regulierungslücken. Der DGB hingegen sieht die Produktivitätsgewinne durch Digitalisierung als Chance, Arbeitsbeziehungen humaner zu gestalten: Dazu gehören ein umfassender Beschäftigtendaten-

schutz und Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte bei der Einführung neuer Techniken sowie Auftragsvergaben an Externe.

Einig ist man sich nur in der großen Bedeutung von Aus- und Weiterbildung. Während die BDA gesetzliche Vorgaben dazu ablehnt und von Beschäftigten Lohnverzicht und das Einbringen von Zeit verlangt, fordern die DGB-Gewerkschaften einen gesetzlichen Rahmen und die Finanzierung der Bildung durch die Arbeitgeber. ●

<http://www.dgb.de/schwerpunkt/digitalisierung>

Aus dem Leben einer Hochschulsekretärin

Was für ein Glück. Mein neuer Job ist an der Universität, am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre. Die halbe Stelle lässt sich gut mit der Betreuung der Kinder vereinbaren, und dann auch noch unbefristet und im öffentlichen Dienst. Ein Lottogewinn, so habe ich gedacht, als ich anfang.

VON GABI SCHULTE

Nun bin ich seit drei Jahren hier. Mit meinem Professor und seinem Team habe ich das Sekretariat des Lehrstuhls aufgebaut. Im Großen und Ganzen habe ich es gut getroffen. Die Mitarbeiter*innen sind in Ordnung, mein Chef auch. Wenn er dann mal da ist: Vortragsreisen, Forschungsfreisemester, Lehre, Kooperationen mit anderen Lehrstühlen im In- und Ausland – das alles fordert seinen Tribut. Aber warum denn eigentlich auch von mir, frage ich mich seit geraumer Zeit.

Die Doktorand*innen und Wissenschaftler*innen im Team sind so sozialisiert, dass sie keine Work-live-balance kennen, sondern nur eine work-balance. Ich aber habe vertraglich festgelegte Arbeitszeiten – auch wenn die Kolleg*innen das nicht zu wissen scheinen. So sah ich mich mit der Frage konfrontiert, warum ich denn immer den Stift fallen lasse, sobald meine Arbeitszeit um sei – das täten sie doch auch nicht. Wer etwas erreichen wolle in der Forschung, dürfe nicht auf die Uhr schauen, erklärten sie mir – und der Aufbau eines neuen Bereiches sei ja auch nicht in vier Stunden täglich zu schaffen. „Ja bist du denn gar nicht intrinsisch motiviert?“ fragte mal einer ungläubig. Nachdem ich die Bedeutung des Wortes „intrinsisch“ nachgeschlagen hatte, versuchte ich ihm zu vermitteln, dass sich der Kindergarten herzlich wenig interessiert für meine intrinsische Motivation.

Also wollen wir mal festhalten: Ein Großteil meiner Kommunikation mit meinem Chef läuft über E-Mail, die bekanntlich zu jeder Uhrzeit funktioniert. Er hat deshalb natürlich die Vorstellung, ich müsste jederzeit erreichbar sein. Die Kolleg*innen in der Verwaltung erleben Ähnliches. Nicht nur die Menge der Aufgaben und die stark gewachsene Verantwortung lassen es gerne mal 18 oder 19 Uhr werden. Auch der E-Mail-Verkehr am Wochenende hat massiv zugenom-

men. Den einfach zu ignorieren geht kaum, weil man sonst am Montagmorgen die Krise kriegt wegen der zahlreichen unbeantworteten Anfragen. Und als gute Sekretärin will man ja seinen Laden auch managen. So bin ich an meinen neuen Job rangelangt.

Das hat anfangs auch viel Spaß gemacht, selbst wenn sich immer mehr Aufgaben auf meinem Schreibtisch anhäuften, meine Kinder anfangen, mich zu siezen und mein Mann die ersten zaghaften Kontakte zu einer Partnerbörse aufnahm. Langsam aber sicher wurde meine intrinsische Motivation nicht mehr bezweifelt und ich war in meinen neuen Job angekommen. Als ich dann nach einer gewissen Zeit des Aufbaus nach einer gerechten Entlohnung und nach einer Entlastung fragte, gab es jedoch weniger Verständnis. „Okay, Hauptsache ihr habt mich lieb“, habe ich gedacht.

Dann aber meldete sich mein Magen, und mein Blutdruck spielte verrückt. Dabei hatte ich doch nur gemacht, was ich immer gemacht hatte und was meine Kolleg*innen und mein Chef irgendwie von mir erwarteten: Ich war ständig da. „Ein Gang zurück“, hat daraufhin mein Arzt gesagt, „sonst kippen Sie um“. Dann kam die rote Karte zu Hause.

Mittlerweile sehe ich ein: Jeder muss mit seinen Kräften haushalten, ob intrinsisch motiviert oder unterstützend tätig. An meinem Lehrstuhl ist diese Tatsache schwer zu vermitteln, weil Arbeits- und Freizeit ineinander verschwimmen. Ich verstehe das. Aber ich sehe es als eine Entscheidung jedes einzelnen. Ich muss diesen Erwartungshaltungen nicht entsprechen. Letztendlich muss ich wohl akzeptieren, dass Forschung einen freien und von der Uhrzeit unabhängigen Geist braucht. Ich organisiere gerne alles drum herum – in meiner Arbeitszeit. ●



Foto: Werner Bachmeier

Jeder Zweite fühlt sich gehetzt

Beschäftigte müssen häufig ...



Umfrage unter 15.541 Beschäftigten; Anteil der Befragten, in deren Arbeitssituation der jeweilige Belastungsfaktor oder häufig oder oft auftritt. Quelle: DGB-Index Betriebs 2015. Grafik: bit.do/impuls0259

Herrn Heiler
DGB

Arbeiten in der Freizeit – oder die Qualität leidet

Wer als Dozent*in, Ausbilder*in oder Lehrkraft in der Weiterbildung beschäftigt ist, verbringt offiziell fast die komplette Arbeitszeit damit zu unterrichten, anzuleiten oder auszubilden. Doch auch wenn die Lernenden nicht da sind, gibt es viel zu tun. Ein Großteil dieser Arbeit findet zu Hause statt – nach Feierabend.

Ein guten Unterricht oder eine passgenaue Anleitung zaubert niemand aus dem Hut. Planung und Suche nach passenden Übungen gehören ebenso dazu wie die anschließende Reflexion über Fortschritte und Blockaden. Hinzu kommt ein fachlicher Austausch mit den Kolleg*innen, Teambesprechungen und die Dokumentation für den Auftraggeber. In vielen Bereichen müssen Weiterbildner*innen neue Lehrmaterialien sichten oder selbst erstellen, Klausuren konzipieren und später korrigieren. Auch Beurteilungen und Berichte zu schreiben gehört zum Arbeitsfeld, genau wie das Führen von Gesprächen mit Maßnahmeteilnehmer*innen und Netzwerkpartner*innen.

Arbeitgeber argumentieren, dass die Auftraggeber nur die Arbeit mit den Teilnehmenden bezahlen. Korrekt ist: Es wird ein vereinbarter Stundensatz bezahlt; dieser sollte adäquate Vor- und Nachbereitungszeiten beinhalten. Sogar Auftraggeber gehen bei der Berechnungsgrundlage regelmäßig davon aus, dass Honorarkräfte 25 Prozent der Arbeitszeit als Vor- und Nachbereitungszeiten benötigen.

Die Lage von Lehrer*innen im öffentlichen Dienst ist anders. Je nach Schulform haben sie eine Unterrichtsverpflichtung von 23,5 bis 28 Wochenstunden. Wird eine 40-Stunden-Woche zugrunde gelegt, entfallen während der Schulzeiten 30 bis 41 Prozent der Arbeitszeit auf Vor- und Nachbereitung. Ein Faktor von 1,3 bis 1,6 je Unterrichtsstunde ist allgemein anerkannt. Wird der Anteil der Ferien einberechnet, der die üblichen sechs Wochen Urlaub pro Jahr übersteigt, entfallen bei einigen Lehrer*innengruppen richtigerweise mehr als 50 Prozent der Arbeitszeit auf Vor- und Nachbereitung.

In der Weiterbildung aber gelten diese Regeln nicht. So gibt es nur eine Alternative: Entweder die Lehrkräfte, Dozent*innen und Ausbilder*innen erledigen viele Aufgaben in der Freizeit – oder die Qualität leidet. Beides macht die Beschäftigten unzufrieden. Deshalb fordert die BAG Weiterbildung bei ver.di verbindliche und ausreichende Zeiten für die Vor- und Nachbereitung pädagogischer Arbeit. Anders sind gute Qualitätsstandards nicht zu sichern. ●

Dirk Heitmann



Foto: Werner Bachmeier

ver.di-Vorschlag: 14 bezahlte Verfügungstage

Kurze Vollzeit ist eine Chance für alle – davon ist ver.di überzeugt. Darüber hinaus ist es erstrebenswert, dass die Beschäftigten Flexibilität für ihr Leben außerhalb der Arbeit gewinnen. Wie aber kann das konkret umgesetzt werden angesichts von extrem vielfältigen Arbeitszeitmodellen?

ver.di schlägt die Einführung von 14 bezahlten Verfügungstagen vor. Auf Jahr umgerechnet bedeutet das eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 36 Stunden. Die Verfügungs-

tage können genutzt werden, wenn Oma zu Besuch kommt oder eine kranke Freundin Unterstützung braucht. Denkbar ist aber auch, die Arbeitszeit jeden Mittwoch um zwei Stunden zu reduzieren, weil da immer ein interessanter Film im Programmkinoläuft.

Wie die Verfügungstage genommen werden, ist mit dem Betrieb auszuhandeln. Ins Zentrum gehören dabei die Interessen der Beschäftigten – nicht die Flexibilitätswünsche des Unternehmens. ●

Autonomie als Stressbremse



Foto: privat

Michael Beckmann ist Professor für Personal und Organisation an der Universität Basel

biwifo: Sie haben zusammen mit einer Kollegin das Thema Stress am Arbeitsplatz befochten. Was haben Sie zum Thema flexible Arbeitszeiten herausgefunden?

Michael Beckmann: Wir haben die Daten des Sozio-oekonomischen Panels vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) ausgewertet und dabei auch unterschiedliche Arbeitszeitregime betrachtet. Flexible Arbeitszeiten stehen oft im Verdacht, ein Stressfaktor zu sein. Die Flexibilität ist aber gar nicht der entscheidende Faktor, sondern die Frage, inwieweit ein Arbeitnehmer ein gewisses Maß an Autonomie bei der Festlegung der Arbeitszeiten hat. Wenn allein der Arbeitgeber die Flexibilität bestimmt – zum Beispiel durch Rufbereitschaft oder Schichtdienste – ist das ein Stressfaktor. Wenn jemand dagegen selbst entscheidet, zum Beispiel auch spätabends zu arbeiten, wirkt das nicht stressfördernd.

Wie kann man denn den Service einer Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft nach außen zusammenbringen mit einem möglichst stressarmen Arbeitszeitregime für die Beschäftigten?

Die heutige Arbeitswelt ist stark geprägt von permanenter Erreichbarkeit. Da stecken aber nicht allein Arbeitszeitfragen dahinter, sondern auch die Ausstattung der Beschäftigten mit Mobiltelefonen oder Laptops, die sie nicht nur dienstlich nutzen sollen, sondern oft auch privat nutzen dürfen. Auch wenn Beschäftigte ihre Arbeitszeit frei bestimmen können, sollte es betriebliche Regelungen geben, dass bestimmte Zeiten am Abend und am Wochenende auf jeden Fall frei sind und zum Beispiel nicht erwartet wird, dass jemand in diesen Phasen seine E-Mails checkt. Alles, was die permanente Erreichbarkeit fördert, müsste zeitweise ausgeschaltet werden, wenn es um Entschleunigung und Stressabbau geht.

Wie verbreitet ist Vertrauensarbeitszeit und wie schätzen Sie die Wirkung ein?

In Deutschland haben etwa 15 Prozent aller Arbeitnehmer eine Vertrauensarbeitszeitregelung. So etwas gibt es häufig bei Finanzdienstleistungen, im Außendienst, in der Forschung oder auch in kreativen und künstlerischen Bereichen. Der Begriff Vertrauensarbeitszeit suggeriert, dass der Arbeitgeber den

Beschäftigten vertraut, dass sie die selbstbestimmte Arbeitszeit nicht zum Faulenzen missbrauchen. Tatsächlich wird Vertrauensarbeitszeit aber häufig gekoppelt mit neuen Kontrollinstrumenten wie Zielvorgaben, die womöglich dynamisch immer weiter nach oben angepasst werden oder von vornherein schon überambitioniert sind. Solche kontrollierte Autonomie ist paradox und bedeutet Stress für die Arbeitnehmer durch erzwungene Überstunden. Uneingeschränkte Autonomie hingegen steigert den Arbeitseinsatz der Beschäftigten, ohne in übermäßigen Stress auszuarten.

In der Forschung gibt es viele Menschen, die für ihre Arbeit brennen und nicht nach acht Stunden aufhören wollen.

Ja, richtig. Wissenschaftler sind in ihrer Arbeit weitgehend autonom und zudem typischerweise stark intrinsisch motiviert. Hier herrscht Vertrauensarbeitszeit, und generell arbeiten Leute mit Vertrauensarbeitszeitregelungen im Durchschnitt um einiges länger als Menschen mit klar geregelten Arbeitszeiten.

Längere Arbeitszeiten sind aus meiner Sicht dann unproblematisch, wenn der Arbeitnehmer selbst darüber entscheiden kann und nicht durch Kontrollinstrumente des Arbeitgebers zu Mehrarbeit quasi gezwungen wird. Natürlich darf auch solche Arbeit nicht so exzessiv betrieben werden, dass es in Richtung Burn-out geht.

Auch Arbeitszeitkonten haben sich in den vergangenen Jahren immer weiter verbreitet. Ein Gewinn?

Arbeitszeitkonten gibt es inzwischen für mehr als 50 Prozent der Beschäftigten, aber die Ausprägungen sind extrem vielfältig: In manchen Fällen muss der Ausgleich innerhalb einer Woche stattfinden, in anderen Fällen binnen eines Jahres – und das Ansparen zum Beispiel für Sabbaticals oder Freistellungen für Familienzeiten geht ja oft über noch längere Zeiträume. Auch hier gilt: Je stärker die Beschäftigten selbst bestimmen können, desto geringer die Anspannung. ●

Interview: Annette Jensen

■ Beschäftigte in Bibliotheken besser eingruppiert

Erfolg nach 24 Jahren: Beschäftigte in Bibliotheken und Archiven klagten seit langem über eine zu schlechte Eingruppierung – nun endlich gelang eine Einigung mit den kommunalen Arbeitgebern (VKA). Am 29. April unterschrieben ver.di, VKA und Bund die neue Entgeltordnung, die ab Anfang kommenden Jahres gelten wird. Darin sind die speziellen Tätigkeitsmerkmale für Bibliotheks- und Archivtätigkeiten wie beispielsweise Bestands- und Ausleihzahlen abgeschafft. Stattdessen werden die Beschäftigten künftig nach den „Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen (Bürodienst)“ eingruppiert. Dadurch ergeben sich deutliche Verbesserungen. Nun ist nicht nur die Entgeltgruppe 12 möglich, sondern auch Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMIs) sind abgesichert. <https://biwifo.verdi.de/themen/nachrichten/++co++db9d211c-3225-11e6-b6de-525400438ccf>

■ Demo vor dem 14. Volkshochschultag

Während Bundespräsident Joachim Gauck die 900 Volkshochschulen in Deutschland als „Werkstätten der Demokratie“ würdigte, demonstrierten vor dem Berliner Congresscenter Dozent*innen für eine angemessene Bezahlung. Sie nahmen den 14. Volkshochschultag zum Anlass, auf ihre prekäre Lage aufmerksam zu machen. In Berlin sind 70 Prozent der Lehrenden hauptberuflich tätig. „Wir fordern eine Bezahlung wie für angestellte Lehrer*innen mit vergleichbarer Qualifikation. Entweder Festanstellung oder bei Freiberuflichkeit 60 Euro pro Unterrichtsstunde – plus Arbeitgeberzuschüsse für die Arbeitnehmerähnlichen“, so die Berliner VHS-Dozent*innen-Sprecherin Beate Streng.

DaZ-Lehrende wollen raus aus der Armutsfalle

DaZ-Lehrkräfte haben eine Schlüsselrolle bei der Integration von Geflüchteten. Sie bringen ihnen nicht nur Deutsch als Zweitsprache (DaZ) bei, sondern geben auch Alphabetisierungs- und Orientierungskurse. Darüber hinaus nehmen sie auch Sprach- und Einbürgerungsprüfungen ab. Für ihre Arbeit müssen sie nicht nur einen akademischen Abschluss vorweisen können, sondern benötigen auch noch eine Zusatzausbildung. Kurzum: Sie sind hochqualifiziert. Ob sie im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Integrationskurse oder vom Sozialamt finanzierte Seminare leiten – DaZ-Lehrer*innen ist gemeinsam, dass sie meist hauptberuflich unterrichten und überwiegend für einen Auftraggeber als selbstständige Honorarlehrkräfte tätig sind. Nach Tarifvertragsgesetz werden sie deshalb „Arbeitnehmerähnliche“ (§ 12a TVG) genannt.

VON ANNE VOSS UND KARL KIRSCH

Es liegen Welten zwischen Honorarlehrkräften und Lehrer*innen im Schuldienst. Während Letztere für 12 Monate im Jahr ein Gehalt beziehen, ihnen Weiterbildungsveranstaltungen bezahlt werden und sie auch in den freien Ferienzeiten ihr Geld bekommen, ohne finanzielle Sorgen mal krank sein können und auf eine auskömmliche Rente hoffen dürfen, ist all das den DaZ-Lehrer*innen verwehrt. Lediglich für die tatsächlich geleisteten Unterrichtszeiten bekommen sie ein lächerlich niedriges Honorar. Vor- und Nachbereitungszeiten sind ihre Privatsache. Fehlzeiten aller Art – sei es Mutterschutz oder Auftragsausfall – gehen auf ihre Kosten. Weil die Auftraggeber in den meisten Fällen nicht einmal ihren Status als „Arbeitnehmerähnliche“ anerkennen, bekommen sie auch keinen bezahlten Urlaub. Darüber hinaus müssen sie die Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe selbst tragen. Dabei sind DaZ-Lehrkräfte derzeit wohl die meist gesuchten Fachkräfte.

An der VHS Leipzig bekommen viele DaZ-Lehrer*innen ein Honorar von 20 Euro pro Stunde. Das bedeutet für eine selbstständige Vollzeitkraft: Bei Steuerklasse 1 und einem Arbeitsvolumen,

das dem an einer Regelschule entspricht, bleiben ihr monatlich knapp 860 Euro zum Leben. Bei einem Honorar von 23 Euro in Integrationskursen beträgt das Netto knapp 1.000 Euro. Kaum anzunehmen, dass irgendjemand ernsthaft der Meinung ist, dies sei angemessen für Akademiker*innen.

Appelle gab es schon zur Genüge. Zahlreiche Petitionen und Positionspapiere haben die bundesweit vernetzten Initiativen bereits geschrieben. Der Erfolg ist überschaubar. Zwar hat das Bundesinnenministerium jetzt als Reaktion auf den Fachkräftemangel eine Erhöhung der Honorare für Lehrende in Integrationskursen auf 35 Euro pro Unterrichtseinheit angekündigt – sicher ein Schritt in die richtige Richtung. Das Problem aber löst das nicht. Selbst bei diesen Sätzen würde eine Lehrkraft ohne soziale Absicherung kaum mehr als 1.500 Euro netto monatlich bekommen.

Es gibt nur einen Weg: Wir brauchen eine Tarifinitiative im Bereich der DaZ-Lehrer*innen. Es ist höchste Zeit, auf die eigene Kraft und die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit zu setzen: DaZ-Lehrer*innen organisieren sich in ver.di, und gemeinsam verhandeln wir mit den Auftraggebern für deutlich höhere Honorare und bessere Arbeitsbedingungen.

Was kaum jemand weiß: Arbeitnehmerähnliche haben sogar das Recht, für ihre Forderungen zu streiken. Und die sind bei den DaZ-Lehrkräften mehr als berechtigt: Es muss ihnen möglich sein, ohne Abstriche am kulturellen und gesellschaftlichen Leben teilzuhaben, auch mal krank zu sein, sich weiterzubilden, längere Urlaube zu machen und sowohl gegen Ausfallzeiten als auch Altersarmut abgesichert zu sein. Das Normale also. Wir glauben nicht, dass das zu viel verlangt ist! ●

Kontaktadressen:

anne.voss@verdi.de
andre.pollmann@verdi.de



Beschwerlicher Weg zur Hochschule

Rhaghad Koko will in Deutschland Maschinenbau studieren. Zwei Semester hat die 20-jährige Syrerin schon in Aleppo absolviert – dann musste sie fliehen. Nun sitzt die junge Frau in einem Deutschkurs der Freien Universität Berlin (FU). Auf dem Programm steht heute das Wortfeld Kleidung und Mode. Für ein paar Minuten schlüpft Rhaghad Koko in die Rolle einer Kundin, die eine blaue, enge Hose kaufen will. Ihr Landsmann Muhammed Al Zeen spielt den Verkäufer. Er nimmt seine Kappe, lässt sie den Stoff fühlen, sie diskutieren über Kunstfasern, lachen und kommen schließlich zu dem Schluss, dass die Qualität der Ware zu schlecht ist und Rhaghad Koko die Hose besser nicht kauft.

VON ANNETTE JENSEN

Sechs Schülerinnen und zehn Schüler besuchen dreimal pro Woche den B2-Kurs auf dem Campus in Lankwitz. Sie alle sind Flüchtlinge oder Asylbewerber*innen und können eine Hochschulzugangsberechtigung vorweisen. Einige würden am liebsten jeden Tag kommen, denn sie wollen sich so schnell wie möglich immatrikulieren. Voraussetzung an der FU ist dafür der Nachweis, das B2-Sprachniveau zu beherrschen. Wer dann einen Studienplatz ergattert, muss nach dem ersten Semester noch die Deutsche Sprachprüfung für den Hochschulzugang (DSH) bestehen. „An der TU sind die Sprachanforderungen aber noch höher“, hat Rhaghad Koko herausgefunden. Und wie sieht es in anderen Bundesländern aus? Zwar wurden die Mittel für den Deutschen Akademischen Austauschdienst im vergangenen Jahr aufgestockt, um Flüchtlingen den Einstieg in die akademische Welt zu erleichtern. Auch BAföG gibt es für diese Gruppe nun früher als zuvor. Doch es ist

schwer, sich im Dschungel der deutschen Bürokratie zurechtzufinden. Am Nachmittag kommt eine Studienberaterin vorbei; viele hoffen, danach klarer zu sehen.

Der Iraner Mahmoud Mousavi hat früher in einer Bank gearbeitet und anschließend Psychologie studiert – bis es in seiner Heimat zu gefährlich für ihn wurde und er keinen anderen Ausweg sah, als das Land zu verlassen. Vor eineinhalb Jahren ist er in Deutschland eingetroffen, doch noch immer ist der Asylantrag des 36-Jährigen nicht bearbeitet. Gleich nach seiner Ankunft bemühte er sich um einen Platz in einem Sprachkurs, musste dann aber neun quälende Monate warten, bis er zum ersten Mal an einer Unterrichtsstunde teilnehmen durfte. Seit ein paar Wochen ist er nun im FU-Sprachzentrum und hofft, sich endlich bald für einen Masterstudiengang einschreiben zu können. Auch Ahmed Al-Refai ist ungeduldig. „Ich habe in Damaskus vier Jahre lang Medizin studiert und nun schon drei Jahre verloren“, sagt der 26-Jährige. Der Palästinenser Sharif Alsharif, der bereits als Kind von Deutschland geträumt hat, ergänzt: „Es gibt viele Schwierigkeiten, mit denen wir nicht gerechnet haben.“

74 junge Menschen, überwiegend aus Syrien, aber auch aus Afghanistan, Eritrea, Iran, Irak und Albanien durchlaufen gegenwärtig das Sprachprogramm, das die Freie Universität Berlin im vergangenen November eingerichtet hat. „Wir hoffen, dass sich einige schon fürs nächste Wintersemester bewerben“, sagt Kyra Gawlista, die für die Durchführung der Deutschkurse zuständig ist. Zum FU-Willkommensprogramm gehören außerdem die Vermittlung studentischer Mentoren, die Öffnung einiger Seminare für interessierte Flüchtlinge sowie ein Propädeutika-Angebot des Studienkollegs, das mit naturwissenschaftlicher Fachsprache vertraut macht. ●

NEU ANKOMMEN

■ Geflüchtete im Gestrüpp des Föderalismus

Nach Schätzungen der Friedrich-Ebert-Stiftung sind etwa 50.000 Geflüchtete für ein Studium geeignet. Die Kultusminister beschlossen im Dezember, ihnen den Zugang zur Hochschule durch ein „dreistufiges Verfahren zur Studierfähigkeit“ zu ermöglichen. Wie das konkret aussieht, ist in jedem Bundesland und teilweise an jeder Hochschule unterschiedlich geregelt. Viele Fakultäten bieten Geflüchteten zwar einen freien Gasthörerstatus an; damit lassen sich jedoch keine Punkte für einen ordentlichen Abschluss sammeln.

■ biwifo-AG: Bildung ist der Schlüssel zur Integration

Eine achtköpfige Projektgruppe erarbeitet gegenwärtig eine gemeinsame Position unseres Fachbereichs zur Flüchtlingspolitik. Der Bundesfachbereichsvorstand hatte deren Einrichtung beschlossen, weil die Integration von Geflüchteten eine Querschnittsaufgabe ist, die sowohl die Weiterbildung betrifft als auch Studierendenwerke, Bibliotheken, Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Die Arbeitsgruppe recherchiert, welche neuen Aufgaben auf die Institutionen zukommen und was gebraucht wird, um sie zu bewältigen. Dazu zählen Qualifikationsangebote für Beschäftigte ebenso wie neue Bücher oder WLAN-Anschlüsse in Bibliotheken. Ein besonderes Augenmerk liegt selbstverständlich auf den Deutschkursen: Der große Bedarf darf nicht dazu führen, dass unqualifizierte Arbeitskräfte den Unterricht übernehmen und dadurch das Niveau sinkt. Auch auf spezielle Angebote für Frauen will die AG ihren Fokus legen.

■ Viel Geld für Sanierung notwendig

Um die bestehenden Hochschulbauten zu sanieren, sind für den Zeitraum 2017 bis 2025 bundesweit etwa 30 Milliarden Euro notwendig. Das hat das HIS-Institut für Hochschulentwicklung ausgerechnet. Basis der Kalkulation ist eine Erhebung zum Bau- und Instandsetzungsbedarf, die die Kultusminister vor einigen Jahren in Auftrag gegeben hatten. Je nachdem, in welchem Umfang noch neue Flächen und Gebäude hinzukommen, besteht im Hochschulbau in den kommenden Jahren ein Finanzierungsloch von 20 bis 35 Milliarden Euro, warnen die HIS-Forscher*innen.

http://www.his-he.de/pdf/pub_fh/fh-201601.pdf

■ Deutschlandstipendium umstritten

Die CDU / CSU lobt das Deutschlandstipendium als gelungenes Instrument und sieht keinen Änderungsbedarf. Im Jahr 2014 hatten 22.500 Studierende die 300 Euro Förderung erhalten: 150 Euro zahlt jeweils der Bund, 150 Euro steuern private Förderer bei. Diese Finanziers, meist Firmen, müssen die Hochschulen selbst finden.

Die Opposition plädiert für die Abschaffung des Deutschlandstipendiums, weil es weniger als ein Prozent der Studierenden erreicht und einen hohen Verwaltungsaufwand verursacht. Darüber hinaus kommt das Instrument überwiegend angehenden Ingenieur*innen, Wirtschaftswissenschaftler*innen und Informatiker*innen zugute, während Geisteswissenschaftler*innen so gut wie gar nicht davon profitieren, kritisieren die Linken. Die Grünen plädieren dafür, den staatlichen Anteil fürs BAföG sowie für Studienhilfen für Geflüchtete auszugeben.

Kleine Wohnung, großer Preis

Ende März 2015 wurde das Wohnheim International I in Mainz geschlossen. Das liebevoll „Inter I“ genannte Haus auf dem Campus musste einem Medienzentrum weichen, das die rheinland-pfälzische Landesregierung zum Prestigeprojekt erklärt hat. Damit ist auch das letzte bezahlbare und zentral gelegene Wohnheim des Mainzer Studierendenwerks verschwunden. Ein Zimmer hier kostete 220 Euro und war damit aus dem BAföG zu finanzieren, das fürs Wohnen 224 Euro veranschlagt. Ein halbwegs günstiges Zimmer für 258 Euro finden Mainzer Studierende nun nur noch in Weisenau – weit weg von der Innenstadt. Im Schnitt kostete die Miete in Mainzer Wohnheimen im Jahr 2014 monatlich 319 Euro; damit belegt die rheinland-pfälzische Hauptstadt den traurigen Spitzenplatz.

VON SABRINA ALEXANDRA SCHMIDT

Ein ähnlicher Trend aber ist auch bundesweit zu beobachten. Reichte im Jahr 2013 der BAföG-Wohnanteil noch bei 31 Studierendenwerken, um eine Durchschnittsmiete in einem Wohnheim zu bezahlen, so trifft das inzwischen nur noch auf 29 – und damit genau die Hälfte – aller Studierendenwerke zu. Die günstigste Bleibe ist für 101

Euro in Dresden zu finden, in Ost-Niedersachsen müssen Studierende dagegen mit bis zu 750 Euro rechnen. Die Zahlen zeigen: Die Mehrheit der Studierendenwerke schafft es nicht, Wohnheimplätze zu angemessenen Mieten anzubieten.

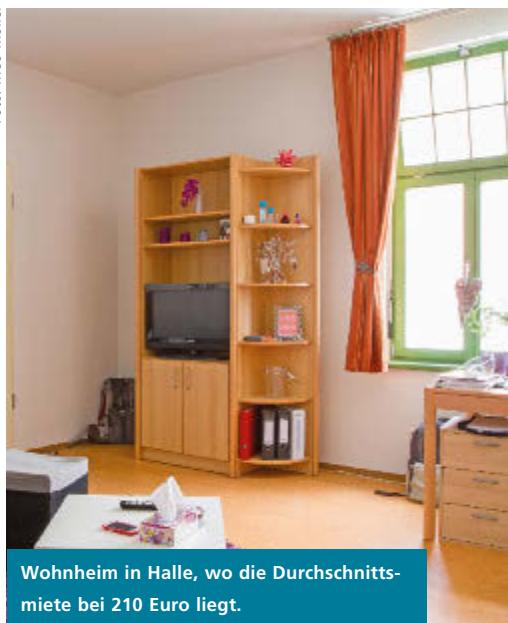
Ursache ist vor allem ihre mangelnde Finanzausstattung. Viele Bundesländer fördern den Bau von Wohnheimplätzen wenig bis gar nicht. Ausnahme ist Bayern, das den Satz auf 32.000 Euro pro Platz erhöht hat. Zwar liegen die Durchschnittsmieten in München mit 273 Euro über dem BAföG-Satz – aber immerhin gibt es auch Angebote für 171 Euro.

Die Studierenden finanzieren die Studierendenwerke mit ihren Semesterbeiträgen zu 17 Prozent selbst. Die Landeszuschüsse fließen insbesondere in die Mensen und sind mit 8,7 Prozent viel zu niedrig angesetzt. Wie gut die Studierenden betreut werden, hängt stark vom Haushalt des jeweiligen Bundeslands ab. Das darf nicht sein. Nötig wäre ein Hochschulsozialpakt nach dem Modell des Hochschulpakts – denn ein moderner Hörsaal und die neueste Technik bringen Studierenden gar nichts, wenn sie sich auch bei Bezug des BAföG-Höchstsatzes kein Dach über dem Kopf leisten können. Die Zeit, die sie deswegen mit Geldverdienen verbringen müssen, fehlt ihnen zum Lernen – und damit wirkt sich der Geldbeutel der Eltern einmal mehr direkt auf die Chancen im Studium und im Leben aus. Um das Übel grundlegender anzugehen, wären ein elternunabhängiges BAföG sowie die Abschaffung von Bildung als Ländersache wünschenswert.

Bezüglich des Wohnraums müsste zusätzliches Geld vom Bund die Finanzierung der Studierendenwerke verbessern. Dann könnten bezahlbare Mieten auch in Bundesländern mit schlechterer Haushaltslage sichergestellt werden. Die Alternative ist eine zunehmende Verschlechterung des Wohnheimangebots und die Verschuldung von Studierendenwerken. Am Ende würden dafür alle draufzahlen ●

Zahlen: DSW Zahlenspiegel 2013/14
<http://www.studentenwerke.de/de/content/studentenwerke-im-zahlenspiegel-20142015>

Foto: Theo Möller



Wohnheim in Halle, wo die Durchschnittsmiete bei 210 Euro liegt.

Die Blickrichtung ändern

Die Analyse unserer Lage fiel lange Zeit deprimierend aus: Es wird immer schwieriger, neue und vor allem jüngere Kolleg*innen für die Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit zu gewinnen. Dabei schreien die Arbeitsbedingungen in der Weiterbildungsbranche geradezu danach, dass die Beschäftigten ihre Anliegen selbst in die Hand nehmen. Wie so etwas gehen kann – das erklärte uns Jeffrey Raffo bei einem Netzwerktreffen der Betriebsräte in der Weiterbildungsbranche NRW. Er hat als Organizer Erfahrungen in den USA gesammelt und lebt seit einigen Jahren in Deutschland. Der von ihm angeregte Perspektivwechsel hat uns Mut gemacht.

VON FRIEDERIKE BAMBERG

Zunächst geht es darum, die Kommunikationsstrukturen im Unternehmen zu verändern. Gegenwärtig üblich ist, dass alle Probleme der Beschäftigten bei den Betriebsräten abgeladen werden, deren Schreibtische unter den zu lösenden Aufgaben fast zusammenbrechen. Eine direkte Kommunikation zwischen Mitarbeiter*innen und Geschäftsleitung gibt es meist nicht – und Personal- und Betriebsräte sind mit ihrer Rolle als Stellvertreter bei der Fülle von Problemen manchmal auch überfordert.

Ganz anders ist das Vorgehen beim Organizing: Ziel ist es, eine direkte Kommunikation zwischen Beschäftigten und Geschäftsleitung zu entwickeln. Der Betriebsrat wirkt dabei als Stütze – und konzentriert sich ansonsten auf seine Kernaufgaben. „Die Kolleginnen und Kollegen stark machen!“, lautet der 1. Grundsatz, den Jeffrey uns ans Herz legte. Und sein 2. Grundsatz „Macht nicht so viel für die Beschäftigten, was diese (eigentlich) sehr gut für sich selbst tun können“.

Aber wie soll das konkret funktionieren? Das wird etwas deutlicher durch den 3. Grundsatz: „Nicht immer sind in einem Unternehmen die Themen der Gewerkschaft und die der Beschäftigten identisch.“ Entscheidend ist, dass gemeinsam die Themen der Beschäftigten erarbeitet und angepackt werden.

Jeffrey verdeutlichte dies am Beispiel des Dortmunder Lebensmittelgroßhändlers Vreiksen.

Foto: Werner Bachmeier



Wichtig fürs Organizing: Welches dringende Anliegen hat dieser Beschäftigte?

Als ver.di zu der Belegschaft Kontakt aufnahm, waren die Sicherheitsbeauftragten das zentrale Thema für die Beschäftigten: Wer sind sie, wann finden die nächsten Schulungen statt und warum gibt es dazu keine Infos? Hierauf Antworten zu erhalten schien zu diesem Zeitpunkt für die Kolleg*innen viel wichtiger als Tariffragen. Mit Kreativität, Engagement und Spaß wurden Aktionen geplant. Überall tauchten Zettelchen auf – in Klopapierrollen und auf Schreibtischauflagen, an Türen und in Treppenaufgängen: „Wer sind unsere Sicherheitsbeauftragten, wann werden Schulungen durchgeführt?“ Es entwickelte sich ein regelrechter Wettlauf zwischen den Aktiven und der Geschäftsleitung, die zunächst versuchte, die Nachrichten schnell verschwinden zu lassen. Letztlich aber musste sie reagieren und sich den Anfragen stellen. Nach diesem aus Sicht der Kolleg*innen erfolgreichen Prozess gab es große Zustimmung. Viele hatten die Erfahrung gemacht, dass sie selbst zu diesem Ergebnis beigetragen hatten – und einige traten danach in die Gewerkschaft ein und begannen auch mit der Tarifarbeit.

Sicher, das Beispiel ist nicht einfach übertragbar. Uns fielen sofort ein Dutzend Argumente ein, warum die Lage in der Weiterbildungsbranche besonders schwierig ist: Bei uns üben Politik und Arbeitsagentur einen ebenso großen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen aus wie die Träger, viele Kolleg*innen sind befristet beschäftigt, prekär, auf Honorar, es gibt wenig Planungssicherheit ... Aber: Um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, benötigen wir mehr Kolleg*innen, die „mitwirken“ wollen. Dabei wird Jeffreys 4. Grundsatz bedeutsam: „Sucht zuerst nach Themen und Problemstellungen, die zu gewinnen sind!“ Genau das tun wir gerade. ●

■ Bildungsausgaben leicht gestiegen

Das Statistische Bundesamt hat kürzlich seine Berechnungen für 2014 veröffentlicht. Demnach wurden in Deutschland 265,5 Milliarden Euro für Bildung, Forschung und Wissenschaft ausgegeben. Das waren 3,2 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Vor allem der Ausbau der KITAS schlug hier zu Buche. Bei der Bildung übernimmt der Staat 79 Prozent der Kosten (Bund 10 Prozent, Länder 53 Prozent, Kommunen 16 Prozent.) Die Ausgaben für Forschung und Entwicklung in Höhe von 69,3 Milliarden Euro wurden dagegen zu 66 Prozent durch den Privatsektor finanziert. Zusammen gerechnet hat Deutschland im Jahr 2014 etwa 9,1 Prozent des Bruttoinlandsprodukts für Bildung, Forschung und Entwicklung ausgegeben; die Quote hat sich im Vergleich zu 2013 kaum verändert.

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BildungKulturFinanzen/Bildungsausgaben.html>

■ TU Dresden feuert AfD-Mann

Thomas Hartung, ehemals Vize-Landeschef der Alternative für Deutschland (AfD) in Sachsen, darf nicht mehr an der TU Dresden unterrichten. Das teilte die Hochschule auf ihrer Website mit. Hartungs Lehrauftrag lief zum Ende des Semesters sowie aus, die letzten Seminarstunden übernahm ein Vertreter.

Anlass für den Rausschmiss war ein Facebook-Eintrag, mit dem Hartung Menschen mit Down-Syndrom die Fähigkeit abgesprochen hatte zu unterrichten. Dabei bezog er sich auf den Spanier Pablo Pineda, der Trisomie 21 hat, als Lehrer arbeitet und die Hauptrolle spielt im Film „Me too“.

Foto: Guido Drewes



Immer mehr Beschäftigte bei der Deutschen Angestellten-Akademie GmbH (DAA) entscheiden sich, bei ver.di einzutreten.

Im Juni konnten wir Jasmin Balon aus dem Bildungszentrum Hamburg als 1000stes Mitglied begrüßen. Herzlichen Glückwunsch! Die Blumen überreichte der Hamburger Betriebsratsvorsitzende Max Bockholdt. Der Beitrittsboom hat einen Grund: Wir haben dafür gesorgt, dass zum Jahreswechsel die Anstellungsbedingungen für all diejenigen deutlich verbessert wurden, die seit 2005 einen Arbeitsvertrag bei der DAA unterschrieben haben. Nun versuchen wir mit Unterstützung unserer Alt- und Neumitglieder, auch die übrigen zwei Drittel der Belegschaft für ver.di zu begeistern. ●

Kampagne gegen Altersarmut

Die Diskussion um die Altersversorgung hat die breite Öffentlichkeit erreicht. Die Rente reicht nicht mehr für ein Leben in Würde, liest man mittlerweile an vielen Stellen – und auch die Forderung: Das Rentenniveau darf nicht weiter sinken, vielmehr muss es wieder angehoben werden. Der biwifo-report hatte der Thematik bereits in der vergangenen Ausgabe einen Schwerpunkt gewidmet.

Maßgeblich von ver.di initiiert haben der DGB und seine Einzelgewerkschaften inzwischen eine bundesweite Kampagne gegen drohende Altersarmut angekündigt. Die wird im Herbst starten. Als Modell und Vorbild sollen die vielfältigen Aktivitäten dienen, die zur Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland entscheidend beigetragen haben.

Wie verheerend sich die Rentenpolitik auswirkt, ist mittlerweile im Bewusstsein einer breiten Öffentlichkeit angekommen. Auch die großen Parteien, allen voran die Sozialdemokraten, nehmen sich des Themas an. Allerdings muss es erlaubt sein zu spekulieren, ob es sich dabei nur um

den Auftakt für einen langen Bundestagswahlkampf handelt oder ob sich Einsicht und Vernunft endlich durchsetzen.

Die beiden ver.di-Fachbereiche Bildung, Wissenschaft und Forschung (5) und Besondere Dienstleistungen (13) kooperieren seit längerem auch in dieser Frage. Nach dem ver.di-Bundeskongress im vergangenen Herbst setzten sie das Problem drohender Altersarmut gemeinsam auf die Tagesordnung und beschlossen, es 2016 in einer gemeinsamen Tagung aufzugreifen.

Zeitnah zum Beginn der DGB-Kampagne findet diese Veranstaltung unter dem Titel „**Altersarmut? – Alterssicherung!**“ vom **23. bis 24. September** in der **ver.di-Bildungsstätte Gladenbach** statt. Dort wird die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannak die DGB-Kampagne vorstellen. Jutta Schmitz vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen liefert nicht nur die Hintergründe in Form von Daten und Fakten, sondern präsentiert auch Alternativen. Zentraler Teil der Veranstaltung wird eine Podiumsdiskussion mit Betroffenen sein, die nicht das Problem, sondern Teil der Lösung sind. Deshalb gilt es, sowohl ihren Ängsten und Sorgen Gehör zu verschaffen als auch ihre Perspektiven und Vorschläge einzubeziehen. Workshops, die Teilaspekte bearbeiten, werden die Tagung abrunden. ●

Klaus Böhme



SEMINARE 2016

31. Juli bis 5. August im ver.di-Bildungszentrum Mosbach	Keine Angst vor Konflikten – Grundlagenseminar, Mediation als Schlüsselkompetenz zur Konfliktlösung (Seminar-Nr.: MO0316073102)
23. und 24. September ver.di-Bildungszentrum Gladenbach	Altersarmut? – Alterssicherung! Arbeitstagung
12. bis 16. September ver.di-Bildungszentrum Bielefeld	Wirtschaftspolitische Sommerschule im Bunten Haus (Seminar-Nr.: BI0316091203)
9. bis 12. Oktober in Magdeburg	Prekär beschäftigt – selbstgefährdet – altersarm?! Fachtagung für Betriebsräte in der Weiterbildung und der beruflichen Rehabilitation (Sem.-Nr.: 1100/2016)
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 Aufbau-seminar (Seminar-Nr.: D3-166793-122)

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



Bericht aus der „Schutzzone“

Die Person, die diesen Text geschrieben hat, arbeitet am Informationsdesk einer öffentlichen Bibliothek und möchte anonym bleiben.

Um 10 Uhr gehen die Türen der Bibliothek auf, sofort rumpeln zwei quirlige Kita-Gruppen an meinem Tisch vorbei in den benachbarten Kinderbereich; gut, dass ich gerade noch rechtzeitig die Aufbauten für eine eben zu Ende gegangene Klassenführung aus dem Weg räumen konnte. Ein Mann verlangt die Tageszeitung, die wir nur noch gegen Pfand rausgeben dürfen, weil sie zu oft geklaut wurde. Gleich darauf die Frage nach dem Schlüssel für die Kindertoilette: „Schnell, sonst geht es in die Hose!“

Gerade hatte ich begonnen, die Antwortmail an eine Kundin zu schreiben, die eine Verlängerung ihrer Ausleihfrist über das Limit hinaus will, als eine Internetnutzerin mich aufgeregt zu sich ruft: Der PC hat sich schon wieder aufgehängt. Also sofort hin, eingeworfenes Geld wieder auszahlen, gegen Quittung versteht sich – mit Unterschrift und allem Drum und Dran, auch wenn es nur 20 Cent waren. Danach den PC runter und wieder hochfahren – das dauert. Inzwischen hat sich eine kleine Gruppe am Infoplatz versammelt. Jeder will zuerst drankommen. „Haben Sie ein Buch über den afrikanischen Affenbrodbaum? Meine Tochter braucht das für ihr Referat in der 4. Klasse.“ „Dazu benötige ich eine längere Recherche, etwas Geduld, bitte.“ „Ich habe aber nur eine ganz kurze Frage,...“ fällt der nächste Kunde ein. „Bitte, einer nach dem anderen!“ Ich nehme die Affenbrodbaumkundin mit zu unseren Botanik-Büchern, unterwegs werde ich von drei weiteren Leuten angesprochen, ob ich mal eben helfen kann. Der Kunde an der Info wartet aber

noch. „Bitte, kommen Sie doch!“ Schon wieder hat sich ein Internet-PC aufgehängt – und es pressiert. Endlich: alle so weit versorgt. Ach, da war ja noch die angefangene Mail. Gerade ist der erste Satz vollendet, als die Rückgabemaschine streikt. Schnell zur Theke, um die FaMI-Kolleginnen zu unterstützen, die die Bücher nun wieder manuell zurücknehmen müssen, so lange der Kollege versucht, die Maschine wieder zum Laufen zu bringen. Das Telefon klingelt: „Kannst Du mal eben ein paar Klassenführungstermine mit einem Lehrer absprechen?“ Vor dem Infotisch hat sich schon wieder eine Schlange gebildet: Die Ausleihstationen melden Fehler, die Kunden sind irritiert. Also rasch die Ausleihen am PC verbuchen. Noch keine Chance gehabt, mal in die wöchentliche Bestellliste zu gucken, auch die internen Mails mit neuen Anweisungen und Infos konnte ich noch nicht durchschauen. Der Geräuschpegel steigt. Schreiende Kinder, giggelnde Jugendliche. Der Trubel macht es schwer, sich zu konzentrieren. Ständiges Umschalten vom Kommunikations- in den Konzentrationsmodus. Manchmal weiß ich für ein paar Sekunden nicht mehr, woran ich zuletzt gedacht habe.

Früher saßen wir zu zweit an der Auskunft, heute bin ich fast immer allein. Dafür gibt es Überlegungen, uns „raus aus der Schutzzone“ zu holen. Nach skandinavischem Vorbild sollen wir mit Tablets oder Smartphones durch die Bibliothek flanieren und zwischen den Regalen Kund*innen ansprechen oder von ihnen angesprochen werden. Schöne, neue Aussichten! ●



Wiebke Koerlin

■ Biografie mit rotem Faden

Bildung verändert die Welt – sie ist ein Garant für ein friedliches und soziales Miteinander. Diese Überzeugung und das Wissen um die Notwendigkeit solidarischen Handelns sind prägend für Wiebke Koerlins Lebensweg. Nach einem Lehramtsstudium arbeitete sie in einem Verlag, gründete dort einen Betriebsrat und wurde dessen Vorsitzende. Und auch später als Frauenreferentin an der FH Rheinland-Pfalz sowie in ihrer Zuständigkeit für Fort- und Weiterbildung und im weiteren Verlauf für die Personalentwicklung der Universität Mainz blieb sie ihren Prinzipien treu.

Daher ist nur folgerichtig, dass Wiebke Koerlin 2005 Vorsitzende des Hauptpersonalrates beim Wissenschaftsministerium des Landes Rheinland-Pfalz wurde – und bis heute ist.

Zunächst war sie Mitglied bei GEW und HBV, wechselte dann zur ÖTV und begleitete schließlich intensiv den ver.di-Gründungsprozess. Seither ist sie Vorsitzende des Landesfachbereichsvorstandes BiWiFo Rheinland-Pfalz/Saarland und Mitglied im Bundesfachbereichsvorstand, seit 2015 dessen stellvertretende Vorsitzende. Zwischen 2003 und 2011 hatte sie außerdem den Vorsitz im Landesbezirksvorstand Rheinland-Pfalz. All das belegt, wie sehr ihr Engagement und Sachverstand geschätzt werden. ●

Klaus Böhme

Liebe Kolleginnen und Kollegen an den diversen Schauplätzen unseres Berufsfeldes: Wie erlebt Ihr Euren Berufsalltag? Was hat sich in den letzten Jahren bei Euch verändert? Die **Bundesarbeitsgruppe Archive, Bibliotheken, Dokumentationsstellen (BAG ABD)** möchte Euch ermuntern, zur Feder bzw. zur Tastatur zu greifen. Wir benötigen Stimmungsbilder und Beschreibungen aus Eurem Berufsalltag, um neue Strategien für den Umgang mit und gegen Arbeitsverdichtung, Personalabbau und Stressbelastungen zu entwickeln. Bitte schreibt an norbert.konkol@verdi.de





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 0 1 2 0 Geburtsdatum _____</p> <p>Geschlecht <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich</p> <hr/> <p>Ich wurde geworben durch:</p> <p>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>Titel/Vorname/Name von/vom Kontoinhaber/in (nur wenn abweichend) _____</p> <p>Straße und Hausnummer _____</p> <p>PLZ _____ Ort _____</p> <hr/> <p>Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!</p> <p>Personalnummer _____</p> <hr/> <p>Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen: <small>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>
<p>Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ00000101497 Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.</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>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.</p>	<p>Ort, Datum und Unterschrift X _____</p>