

Wer gute Bildung und Forschung will,  
muss viele Stellschrauben im Blick haben

# Qualitätssicherung ganz groß in Mode

02/2010



Bildung  
Wissenschaft  
Forschung

## Ein Tag – zwei Meldungen

„Bildungsgipfel endet in Totalblockade“ und „Millionäre sind wieder so reich wie vor der Krise“ – zwei Überschriften aus der Financial Times Deutschland (FTD) vom 11. Juni 2010.

Unter der ersten Überschrift wird vermeldet, dass sich Bund und Länder nicht einigen konnten, wie das Ziel zu verwirklichen ist, dass ab 2015 zehn Prozent des Bruttoinlandsprodukts in Bildung und Forschung fließen. Lediglich lächerliche 200 Millionen Euro jährlich für einen „Pakt für Lehre“ sind verabschiedet worden.

Georg Christoph Lichtenberg hat den Satz geprägt: „Reichtum erwirbt man sich auch durch Ersparung der Pfennigs-Weisheiten.“ Auf den unterfinanzierten Bildungsbereich übertragen können wir also sagen: Es dauert ungefähr 100 bis 200 Jahre, bis aus solchen „Päktchen“ einmal Reichtum für Kitas, Schulen und Hochschulen erwächst.

Sicher, die Bewältigung der Finanz- und Wirtschaftskrise kostet – diesen Staat, alle BürgerInnen, alle SteuerzahlerInnen.

Doch halt: Da ist ja noch die Meldung Nummer zwei.

Unter deren Überschrift lesen wir, dass heute ein Prozent aller Haushalte über 38 Prozent der Vermögen verfügen. Weltweit legte der Reichtum 2009 noch einmal um 11,5 Prozent zu. Und die Boston Consulting Group geht davon aus, dass hier in den kommenden Jahren Wachstum von je sechs Prozent zu erwarten ist. „Wasser auf die Mühlen der Befürworter einer Vermögens-abgabe“, konstatiert die FTD. Ey super! Genau! Und zwar ein ganzer Wasserfall! Statt Sparorgien im Sozial- und Tröpfchen-Infusionen im Bildungsbereich wollen wir die Wiedereinführung der Vermögenssteuer, Erhöhung der Erbschaftssteuer, Einführung einer Börsenumsatz- bzw. Finanztransaktionssteuer. Staatliche Einnahmen erhöhen ist das Gebot der Stunde.



**Petra Gerstenkorn**

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

2

report biwifo

Petra Gerstenkorn

## Inhalt

### Schwerpunkt: Qualitätssicherung

Qualitätssicherung hat ihren Preis	3
Ein lernender Kopf ist kein Staubsauger	4
Chancen und Papierverschwendung in der Weiterbildung	5
Gebrauchsanweisung für eine sinnvolle Evaluation	6
Viele Bücher machen noch keine gute Bibliothek	7
Forschungseinrichtungen als Durchlauferhitzer	8
Qualitätssicherung als neuer Markt	8
Interview: Ranking und Rating	9
Teure Dummheit in der Bildungspolitik	10
Nachhaltigkeitsforschung ist mehr als ein Inhalt	11
Weiterbildung massiv gefährdet	12
Das gute Beispiel: DAA	13
Service	14
Blick von außen und nach innen	15
Zu guter Letzt	16



## Impressum

Der ver.di Report **biwifo** Nr. 02/2010 · Juli 2010  
 Herausgeber: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
 Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung  
 Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 Berlin  
 V.i.S.d.P.: Petra Gerstenkorn  
 Redaktion: Ulrich Kreutzberg, Holger Menze,  
 Julia Müller, Hannelore Reiner  
 Verantwortliche Redakteurin: Annette Jensen  
 Internet: [www.verdi.de](http://www.verdi.de)  
 Layout: einsatz, Wolfgang Wohlers  
 Druck: apm AG Darmstadt, Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt  
 Titelbild: Werner Bachmeier  
 W-1728-37-0710

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](http://www.biwifo.verdi.de)  
 Ansprechpartner biwifo-Report:  
[holger.menze@verdi.de](mailto:holger.menze@verdi.de)  
 Tel.: 0171/932 04 04 · Fax: 030/69 56-35 00

# Qualitätssicherung hat ihren Preis

**Bis vor einigen Jahren lieb „Qualitätssicherung“ an industrielle Großserienproduktion denken. Inzwischen wird sie aber auch zunehmend in Kitas und Bibliotheken, an Hochschulen und bei Weiterbildungsanbietern betrieben. Auch hier sollen nun Verfahren und Instrumente helfen, Arbeitsabläufe zu optimieren und die Güte von Bildungsdienstleistungen nachvollziehbar zu machen.**

VON CHRISTOPH HEUMANN

Qualitätssicherung wirkt sich auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten aus und ist darum ein wichtiges Thema für die Gewerkschaften: Werden Arbeitsprozesse effizienter organisiert und Abstimmungen verbessert, kann das den Alltag erleichtern. Andererseits verdichten und bürokratisieren ständige Berichtspflichten und eine einseitige Ausrichtung auf Effizienz häufig die Arbeit. Insbesondere im Hochschulbereich haben die für Qualitätssicherung zuständigen MitarbeiterInnen zudem häufig prekäre Arbeitsverträge: Nicht selten sitzen sie auf halben Stellen, die auch noch auf wenige Monate befristet sind.

Um mögliche Vorteile und Gefahren für die Beschäftigten durch qualitätssichernde Verfahren und Instrumente im Bildungssektor einzuschätzen, lohnt sich nachzuvollziehen, wie Qualitätssicherung ihren Weg von der Großindustrie hierher gefunden hat. Für privatwirtschaftlich organisierte Bildungseinrichtungen ist das relativ klar: Sie stehen mit anderen – privaten oder auch öffentlichen – Anbietern im Wettbewerb und wollen ihre Effizienz erhöhen und das Angebot an den Bedarf der zahlenden KundInnen anpassen.

Im öffentlichen Sektor hingegen, in dem die Bildungseinrichtungen traditionell die Grundversorgung der Menschen sichern sollen, begann die Einführung von Qualitätssicherungsinstrumenten mit der Umstellung des gesamten Sektors auf ein neues Steuerungsmodell. „New Public Management“ heißt das Schlagwort. Seit den 1990er Jahren ziehen sich Bund, Länder und Kommunen zunehmend aus der direkten Verant-

wortung für die öffentlichen Bildungsangebote zurück. Statt Arbeitsabläufe und die Qualität von (Bildungs-) Dienstleistungen durch Normen vorzugeben, legt die öffentliche Hand jetzt oft nur noch Ziele fest – meist in Form quantitativer Größen. Die sind leicht zu ermitteln, sagen aber oft nicht viel über Qualität aus. Die Verantwortung dafür, diese Ziele zu erreichen, liegt nun außerdem bei den Beschäftigten der einzelnen Einrichtung. Die „dürfen“ autonom darüber entscheiden, wessen Vertrag nicht verlängert und welche „überflüssige“ Leistung gestrichen wird.

Qualitätssicherung soll, wo die öffentliche Hand die Qualität von Bildung nicht mehr direkt kontrolliert, Vertrauen schaffen – Vertrauen, dass Steuermittel oder Gebühren sinnvoll eingesetzt werden und dass die Bildungseinrichtungen die Bedürfnisse ihrer NutzerInnen erfüllen. Erreicht werden soll dies zum einen durch die Festlegung von Standards, was Lehrpersonal, Raumausstattung und einiges mehr betrifft. Zum zweiten sollen die Arbeitsabläufe auf die Bedürfnisse der NutzerInnen abgestimmt werden.

Tritt Qualitätssicherung an die Stelle genauer Vorgaben, eröffnen sich Spielräume für eine selbstbestimmte Gestaltung von Arbeit. Verbesserte Abläufe können von Routineaufgaben entlasten und Luft schaffen für Aufgaben, für die bisher zu wenig Zeit blieb: Intensivere Betreuung, ausführlichere Beratung, neue Ideen. In der Praxis ist die Umstellung auf die neue Steuerung aber meist mit einer Stärkung hierarchischer Leitungsstrukturen verbunden, in der das Management seine Vorstellung von „guter Qualität“ vorzuschreiben versucht. Verantwortung bedeutet dann für die Beschäftigten wenig mehr als den Druck, vorgegebene Ziele möglichst effizient zu erreichen.

Wichtig ist, wer die Ziele der Qualitätssicherung festlegt. Sind es die FinanzministerInnen und Stadtkämmerer, die vor allem die Senkung von Kosten im Blick haben, oder sind es die Menschen, die Bildungseinrichtungen nutzen? Oder sind es – leider zu selten – auch die Beschäftigten selbst, die als ExpertInnen wissen, wie ihre Arbeit organisiert werden muss, um gute Qualität zu gewährleisten? ●

## ■ Qualität an sich gibt es nicht

Alle wollen „gute Qualität“ – und gegen deren „Sicherung“ ist nichts einzuwenden. Schließlich sollten Ressourcen effektiv eingesetzt werden. Sobald es jedoch darum geht, Qualität in komplexen Systemen wie Bildungs- oder Gesundheitswesen konkret zu benennen, wird es schwierig. Kriterien wie die Zahl der TeilnehmerInnen oder der gewonnenen Nobelpreise mögen im Einzelfall sinnvolle Bausteine zur Beurteilung sein – in anderen sind sie völlig daneben. Qualität an sich gibt es nicht; immer müssen Ziel und Umstände mitbeachtet werden.

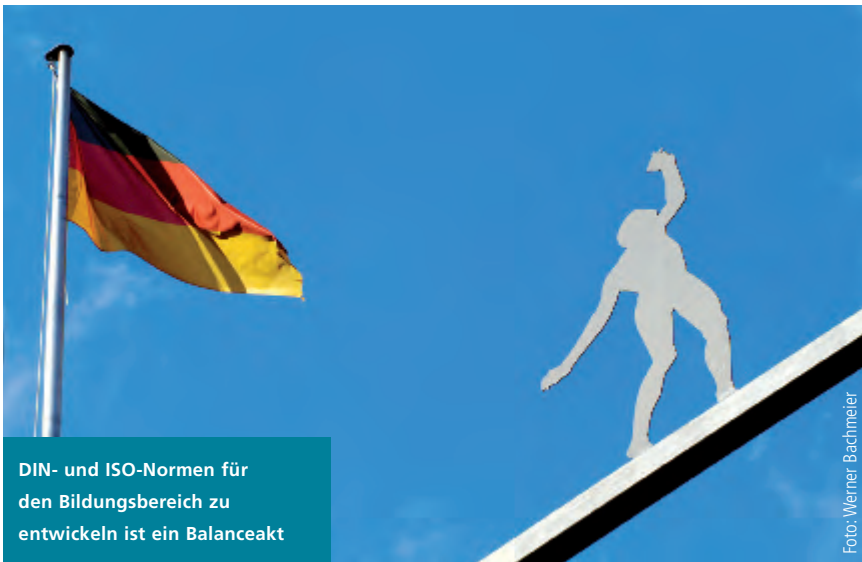
Und wer soll überhaupt definieren, worin die Qualität einer Institution oder eines Bildungsangebots besteht? Häufig sind die Beschäftigten überzeugt, im Grunde schon zu wissen, was gute Qualität ist – und was ihnen dazu fehlt. Das sind nicht selten Zeit und Geld. Die Beurteilung von außen erleben einige als Druck, Fremdbestimmung und Bürokratisierung. Andererseits ist auch klar, dass die NutzerInnen von Schulen, Bibliotheken oder Forschungseinrichtungen manchmal ganz andere Vorstellungen haben als die dort Arbeitenden. In der Forschung kommt das Problem hinzu, dass es außerhalb der Wissenschaftssphäre oft keine Leute gibt, die Ziele und Durchführung von Projekten kompetent beurteilen können. Je nachdem, wie ExpertInnen gremien zusammengesetzt sind, fallen die Ergebnisse manchmal extrem unterschiedlich aus.

Kurzum: Qualität zu sichern ist notwendig, es fragt sich nur wie. Wie das in Bildung, Wissenschaft, Forschung versucht wird, ist auf den nächsten Seiten nachzulesen. ●

aje



# Ein lernender Kopf ist kein Staubsauger



DIN- und ISO-Normen für den Bildungsbereich zu entwickeln ist ein Balanceakt

Foto: Werner Bachmeier

**Standards für die Aus- und Weiterbildung gibt es schon lange. Sie beschreiben gute Qualität von Bildungsdienstleistungen und -prozessen aus der Sicht der ExpertInnen, die die Methoden ständig weiterentwickeln. Neu ist die Orientierung an Verfahren, die ursprünglich für die Industrie entwickelt wurden. Dort hatten sie traditionell die Aufgabe, in der Großserienfertigung eine einheitliche Qualität der Erzeugnisse zu erreichen. Zwei Dimensionen standen dabei im Zentrum: Die Ergebnis- oder Produktqualität beschreibt typische Merkmale eines „guten“ Produkts, die Prozessqualität „gute“ Arbeitsabläufe, die typischerweise zu einem „guten“ Produkt führen. Aus Sicht der Industrie sind die Kriterien einfach: Was „gut“ ist, bestimmt der Markt.**

VON CHRISTOPH HEUMANN

Die Erfahrungen aus über 50 Jahren standardisierter Qualitätssicherung im produzierenden und Dienstleistungs-Gewerbe sind durchaus durchwachsen: Konzentriert man sich zu sehr auf Produkt- oder Prozessqualität, gerät der jeweils andere Aspekt leicht aus dem Blick: Auch für die legendäre Schwimmweste aus Beton lässt sich schließlich ein perfekter Produktionsprozess beschreiben. Dokumentationspflichten und detaillierte Vorgaben können außerdem leicht zum Selbstzweck verkommen und kreative Verbesserungen verhindern. Aus gesellschaftlicher Sicht kommt hinzu, dass Umwelt- und Gesundheitsschutz nicht automatisch berücksichtigt werden.

Im öffentlichen Sektor spielt Qualitätssicherung seit etwa zwei Jahrzehnten eine wachsende Rolle. Hinzu gekommen ist dabei der Begriff der *Strukturqualität*. Er beschreibt die Ausstattung einer Einrichtung, die erforderlich ist, um „gute“ Qualität zu liefern.

Nun sagen Werte wie die Zahl der LehrerInnen oder die Öffnungszeiten nicht viel darüber aus, ob die entsprechende Einrichtung gute Bildung fördert – insofern ist Kritik an einer einseitigen Ausrichtung auf solche Merkmale berechtigt. Hinzu kommt, dass die Proklamierung der *Ergebnis- und Prozessqualität* für die öffentliche Hand attraktiv ist, weil die Verantwortung für

Qualitätssicherung nun bei den Institutionen und den dort Beschäftigten liegt: Sie sollen auch bei Mittelkürzungen für eine gleichbleibende Qualität sorgen.

Im Bildungssektor wirft die Einführung formalisierter Qualitätssicherungsverfahren spezifische Probleme auf: Wenn man den Bildungsanspruch ernst nimmt und individuellen Anforderungen gerecht werden will, lassen sich Abläufe kaum standardisieren. Andererseits ist eine konsequente Ausrichtung an den Wünschen „des“ Kunden schwierig, weil der gesellschaftliche Auftrag nicht notwendig mit den subjektiven Interessen der NutzerInnen übereinstimmt. Bestes Beispiel ist die Schulpflicht.

Dennoch orientieren sich auch öffentliche Bildungseinrichtungen zunehmend an Normen, die ursprünglich für die Industrie entwickelt wurden. Sowohl *DIN ISO 9001* als auch das von der „European Foundation for Quality Management“ entwickelte Konzept des *Total Quality Management (TQM)* legen Standards für Qualitätsmanagementsysteme fest. Insbesondere für Bibliotheken, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen, die durch stark standardisierte Abläufe gekennzeichnet sind oder eine hohe fachliche Affinität zur industriellen Produktionslogik aufweisen, sind solche Normen attraktiv. So haben die TH Wildau und die HS Regensburg ein *TQM*-orientiertes Qualitätsmanagement eingeführt. Sowohl die Fakultät Maschinenbau der TU Chemnitz als auch mehrere Fakultäten und die Verwaltung der FH Hannover wurden nach *DIN ISO 9001* zertifiziert. Mit der *DIN ISO 29990:2010* gibt es mittlerweile auch eine Norm für die Qualität von „Lerndienstleistungen in der Aus- und Weiterbildung“.

Das alles muss nicht grundsätzlich falsch sein: Formalisierte Verfahren können eine nützliche Hilfe bei der Verbesserung von Bildungsprozessen sein, wenn sie ein Instrument dazu sind. Werden sie jedoch, wie inzwischen vielfach zu beobachten, selbst zum Steuerungsprinzip, ist das Ergebnis nicht gute, sondern billige Bildung, Massenabfertigung statt individueller Entwicklung. Hier gilt es, einen Bildungsbegriff entgegenzusetzen, der die Qualität des lebenslangen Lernens für jede und jeden Einzelnen erfahrbar macht. Bildung ist schließlich kein Massenprodukt wie Schrauben oder Staubsauger. ●

# Zwischen Chance und Papierverschwendung

**Heike B. profitiert davon, dass ihr Betrieb vor sechs Jahren ein Qualitätssystem eingeführt hat. Anfang September wird die Sozialpädagogin die Betreuung einer Ausbildungsgruppe von einer Kollegin übernehmen. Weil das Dokumentationssystem im Unternehmen vereinheitlicht wurde, kann sie sich durch einen Blick in die Ordner einen schnellen Überblick über die neue Gruppe und die einzelnen Auszubildenden verschaffen.**

VON ULRICH KREUTZBERG

Qualitäts-Management-Systeme (QMS) haben bei Weiterbildungsträgern 2003 einen deutlichen Schub erfahren. Damals wurden die Hartz-Gesetze und damit auch Bildungsgutscheine eingeführt. Für entsprechende Angebote galt nun die Vorgabe, sich durch externe Zertifizierer überprüfen zu lassen.

Am Anfang stand die Suche nach einem geeigneten Qualitätsstandard: Sollte es die *DIN-ISO*, *BQM* oder *LQW* sein? Die Bildungsträger haben diese Frage unterschiedlich beantwortet, und so stehen die verschiedenen Systeme heute nebeneinander in der Bildungslandschaft.

Die Einführung eines QMS bedeutet für die MitarbeiterInnen zuerst einmal Mehrarbeit: Neue Formulare, neue Arbeitsanweisungen, Verfahrensvorschriften und Kennziffern. Vieles, was bisher informell lief, muss nun aufgeschrieben werden. Der Wert mancher Dokumentation erschließt sich erst in solchen Übergabesituationen, wie Heike B. sie gerade erlebt. Durch das einheitliche System fällt es ihr deutlich leichter, sich schnell zu orientieren.

Die Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen unterliegt nach dem QMS ebenfalls einem Standard und wird nicht mehr in der früher oft üblichen „Na, mach mal-Mentalität“ durchgeführt. Wer zeigt dem Neuen seinen Arbeitsplatz und wer erklärt ihm die wesentlichen Arbeitsabläufe? Wer steht in den ersten Monaten als Ansprechpartnerin oder Mentorin bereit? Dies wird in der „Checkliste zur Einstellung neuer MitarbeiterInnen“ ebenso geregelt wie der Besuch beim Betriebsrat.

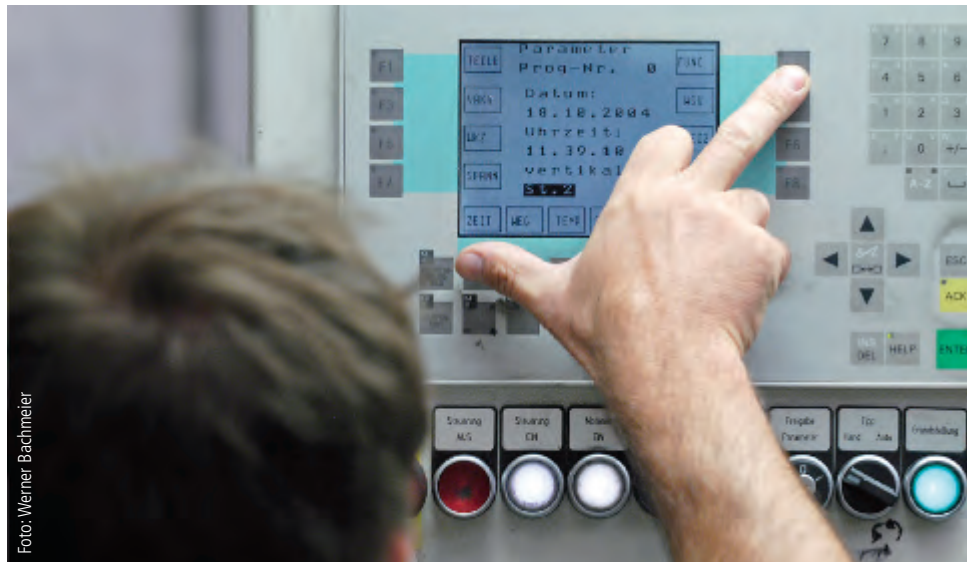


Foto: Werner Bachmeier

In komplexen Systemen gilt es, viele Knöpfe parallel zu drücken

In Heike B.'s Unternehmen hatte der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Einführung des QMS mit der Geschäftsführung abgeschlossen und dabei den Schwerpunkt auf Mitbestimmungsrechte bei der Personalentwicklung gelegt. Jährlich findet nun ein Mitarbeitergespräch mit dem direkten Vorgesetzten statt, bei dem es um die derzeitigen Aufgaben, Zukunftsperspektiven und den sich daraus ergebenden Fortbildungsbedarf geht. Bei der Auswertung nach den ersten beiden Jahren zeigte sich, wie unterschiedlich die Vorgesetzten dieses Instrument verstanden hatten und nutzten. In den von beiden GesprächspartnerInnen unterschriebenen Protokollen ließ sich ablesen, dass manche Chefs das Gespräch nur als lästige Pflicht empfanden, während andere sehr detaillierte und individuelle Absprachen mit den MitarbeiterInnen trafen. Die Auswertung dieser Protokolle durch den Betriebsrat führte immer wieder zu Gesprächen mit der Geschäftsführung über Fragen der Mitarbeiterfortbildung.

Doch die wirtschaftliche Situation in der Weiterbildung ist schlecht: Die Teilnehmerzahlen im Erwachsenenbereich sind geschrumpft; im Jugendbereich müssen sich die Träger einem Ausschreibungswettbewerb stellen, der die Preise immer weiter gedrückt hat.

**So wurden manche Qualitätsinstrumente ad absurdum geführt. Die Freistellung für die örtlichen Qualitätsbeauftragten steht meist nur auf dem Papier, und die Arbeitsverdichtung führt dazu, dass die TeilnehmerInnenbefragungen oft zu wenig ausgewertet und genutzt werden. Außerdem endet die jährlich stattfindende MitarbeiterInnenbefragung zur Arbeitszufriedenheit im Nirgendwo, wenn selbst kleinere Verbesserungsvorschläge mangels Geld nicht umgesetzt werden. So kreuzen vielleicht viele irgendwann genervt nur noch die positiven Antworten an. Dann verkommt ein gut gemeintes Instrument schnell zur reinen Papierverschwendung, und die vermeintlich guten Ergebnisse im jährlich zu erstellenden Kennziffernsystem sind eine Farce. ●**

# Gebrauchsanweisung für Evaluationen

**Evaluation hat sich in der Hochschullehre fest etabliert. Oftmals wird schon ihre Durchführung als Qualitätssicherung angesehen. Produziert wird in jedem Fall eine Vielzahl von Informationen. Doch ob die genutzt werden oder nutzbar sind, ist umstritten. Häufig ist die Klage zu hören, hier entstünden Datenfriedhöfe oder das damit erzielte Wissen sei ungeeignet, das Handeln der Beteiligten zu verbessern. Was also sind Erfolgsfaktoren für eine Evaluation?**

VON PHILIPP POHLENZ

- 1. Zieldefinition klären.** Eine Evaluation kann verschiedene Ziele verfolgen. Sie kann auf Entwicklung orientieren und sich auf die Professionalisierung der Lehre fokussieren. Sie kann aber auch als Leistungskontrolle eingesetzt werden. Wichtig ist, vorab Klarheit über diese Ziele und mögliche Folgen herzustellen: Welche Konsequenzen sollen ungünstige Evaluationsergebnisse haben?
- 2. Qualitätsvorstellungen präzisieren.** Zur Beurteilung, wann ein Evaluationsergebnis als „ungünstig“ einzuschätzen ist, bedarf es klarer Vorstellungen, was Qualität in der Lehre auszeichnet. Bisher liegt kein theoretisch begründetes Qualitätsverständnis der Hochschullehre vor. Ein Maßstab für die Qualitätsbeurteilung könnte zum Beispiel sein, wie viele Teilnehmer einer Lehrveranstaltung eine bestimmte Prüfung bestehen.
- 3. Methodische Probleme beheben.** Methodisch ist es problematisch, Input und Output einfach miteinander zu verknüpfen – also beispielsweise die „Teilnahme am Studium“ und das „Erreichen eines Qualifikationsziels“. Die Zusammenhänge sind in der Regel komplex – doch methodisch anspruchsvolle Evaluationsdesigns sind in der Praxis eher die Ausnahme als die Regel. Zwar gibt es Ansätze, das verantwortliche Personal entsprechend weiterzubilden. Doch bleibt abzuwarten, ob fortgeschrittene Analysemethoden zum Standard in der Hochschulevaluation werden.
- 4. Evaluationsinteressen adressieren.** Jenseits methodischer Orthodoxie ist die Frage zu stellen, welchen Informationsbedarf die Beteiligten tatsächlich haben. Die Interessen sind unterschiedlich: Lehrende wollen wissen, ob das für eine Veranstaltung konzipierte didaktische Setting „funktioniert“, Dekane interessieren sich dafür, ob die Studiengänge ihres Fachbereichs studierbar sind. Die Ministerien wollen wissen, ob Hochschulen Absolventen produzieren. Evaluationen müssen an diesen Bedarfen ausgerichtet werden und Handlungsoptionen aufzeigen.



Foto: Werner Bachmeier

Evaluation nicht den Bürokraten überlassen

- 5. Nützlichkeit sicher stellen.** Evaluationen sollten zur Weiterentwicklung der Lehre insbesondere durch Hochschuldidaktik beitragen. Forschungen über die Nützlichkeit von Evaluationen zeigen, dass eine Rückmeldung der Ergebnisse nicht ausreicht, um Qualitätsentwicklung in Gang zu setzen. Vielmehr müssen sie mit Beratungsangeboten verknüpft werden. Dieser Zusammenhang existiert sowohl für die konkrete Lehrtätigkeit von Dozenten als auch für ganze Studiengänge zum Beispiel hinsichtlich der Modularisierung.
- 6. Und vieles mehr...** Zwar zeigen diese Aspekte eine Vielzahl von Problemen auf. Doch zugleich stecken in Evaluationen große Chancen. Sie können einen wichtigen Beitrag zur Qualitätsentwicklung von Lehre und Studium leisten. Deshalb sollte dieser – unvollständige – Problemaufriss nicht entmutigen, sondern auf Verbesserungspotenziale der derzeitigen Praxis hinweisen. Hoffnungsvoll stimmt, dass die beschriebenen Defizite mittlerweile aufgegriffen werden. Dies zeigt sich zum Beispiel an der jüngsten Initiative der Hochschulrektorenkonferenz zur Entwicklung eines Referenzrahmens für das Qualitätsmanagement an Hochschulen.<sup>1</sup> Auch der breitere Einsatz der Systemakkreditierung wird Impulse für die Weiterentwicklung der Evaluation bringen. ●

<sup>1</sup> [http://www.hrk.de/de/projekte\\_und\\_initiativen/125\\_5471.php](http://www.hrk.de/de/projekte_und_initiativen/125_5471.php)

Eine vertiefte Diskussion der hier angerissenen und weiterer Problembereiche findet sich im Sammelband „Lehre und Studium professionell evaluieren:

**Wie viel Wissenschaft braucht die Evaluation?“**

Bielefeld 2010, Universitätsverlag Weblar, herausgegeben von Philipp Pohlenz und Antje Oppermann.



# Viele Bücher machen noch keine gute Bibliothek

**Eine hohe Qualität von Bibliotheksleistungen ist ein erstrebenswertes Ziel. Die Frage ist nur: Wie erreicht man sie? Seit 1999 existiert der Bibliotheksindex BIX, der von der Bertelsmann Stiftung und dem Deutschen Bibliotheksverband dbv entwickelt wurde. Dieser bundesweite Vergleichsmaßstab beschränkt sich auf quantitative Kriterien: Wie viele Bücher werden ausgeliehen, wie lange ist geöffnet, wie wirtschaftlich ist das Angebot? Insbesondere die Frage der Wirtschaftlichkeit ist problematisch: Für Stadtbibliotheken mit guten BIX-Werten kann das zwar ein Marketinginstrument sein. Doch wenn Bibliotheken sich an den BIX-Kriterien orientieren, statt sich am Bedarf vor Ort auszurichten, leidet die Qualität, die ja eigentlich verbessert werden soll.**

VON HELGA DÖRING-KLES, MARIANNE FIX UND DOROTHEA STEFFEN

Die Bertelsmann-Stiftung ist geistige Urheberin vieler derartiger Maßstäbe, mit denen öffentliche Leistungen bewertet werden. Es geht ihr dabei nicht um einen funktionierenden Sozialstaat, sondern um die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen. Der Weg dorthin führt über marktwirtschaftliche Kriterien, die zu scheinbar objektiven, unhinterfragbaren Kennzeichen einer guten Daseinsvorsorge stilisiert werden. Aus diesen Gründen hat der ver.di-Bundeskongress bereits 2007 eine ablehnende Position gegenüber der Bertelsmann-Stiftung bezogen. Und auch das Goethe-Institut kritisiert den BIX in einem Artikel scharf: Es gäbe inzwischen sogar „polemische Ratschläge, wie sich (unter Missachtung bibliothekarischer Qualitätsideale) der BIX-Wert manipulieren lässt“<sup>1</sup>. Sogar noch darüber hinaus geht ein Qualitätssiegel, mit dem Niedersachsen 2009 erstmals Bibliotheken zertifiziert hat.

Grundsätzlich stellt sich die Frage nach dem Sinn von Rankings. Im BIX werden vor allem üppig ausgestattete Einrichtungen gut bewertet. Dadurch besteht nicht nur die Gefahr, dass die oftmals wesentlich anstrengendere Arbeit in unterfinanzierten Bibliotheken nicht honoriert wird. Womöglich werden solche – vor Ort oft besonders wichtigen – Einrichtungen sogar geschlossen.

Aus all diesen Argumenten zieht die ver.di-Bundesarbeitsgruppe Archive, Bibliotheken und Dokumentationseinrichtungen den Schluss: Der BIX ist aus gesellschaftspolitischer, gewerkschaftlicher und fachlicher Sicht ein höchst problematisches Instrument. Eine Beteiligung daran lehnen wir deshalb ab. Stattdessen halten wir eine inhaltliche Herangehensweise zum Erhalt und Ausbau von Bibliotheken für sinnvoll.

Unabdingbar sind Bibliotheksgesetze, die Mindeststandards sichern und dafür sorgen, dass Bibliotheken nicht länger nur „freiwillige Leistungen“ der Kommunen sind. Dafür hat ver.di bereits einen entsprechenden Gesetzentwurf<sup>2</sup> vorgelegt. Auch die Enquete-Kommission „Kultur in Deutschland“ hat 2007 empfohlen, Bibliotheksaufgaben gesetzlich zu regeln. Demgegenüber hat der Deutsche Städtetag 2009 verbindliche Regeln abgelehnt. Was es bedeutet, wenn Bibliotheken ein freiwilliges Angebot sind, war in den vergangenen 20 Jahren zu studieren: Viele Bibliotheken wurden ausgezehrt oder gar geschlossen. Die Finanzkrise wird diesen Trend weiter verschärfen. ●

<sup>1</sup> [www.goethe.de/ins/hu/bud/wis/sbi/far/de3833596.htm](http://www.goethe.de/ins/hu/bud/wis/sbi/far/de3833596.htm)

<sup>2</sup> [http://biwifo.verdi.de/publikationen/anstoesse/data/anstoesse\\_bibliothek.pdf](http://biwifo.verdi.de/publikationen/anstoesse/data/anstoesse_bibliothek.pdf)

**Am 8. Oktober 2010 findet in der ver.di-Bundeszentrale in Berlin ein Workshop zum Thema „Krisenopfer Bibliotheken“ statt.**

<http://biwifo.verdi.de/arbeitsgruppen/abd/krisenopfer>



Foto: Jürgen Seidel



Foto: Jürgen Seidel

## Forschungseinrichtungen als Durchlauferhitzer

Die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) betreibt in ihren rund 80 Einrichtungen Grundlagenforschung und wird fast ausschließlich aus Steuermitteln finanziert. 16.900 Menschen arbeiten dort – darunter 6.600 WissenschaftlerInnen.

Die MPG hat sich das Qualitätsmerkmal „Exzellenz“ auf ihre Fahnen geschrieben. Durch die gelegentliche Verleihung eines Nobelpreises an dort arbeitende WissenschaftlerInnen sieht sie das ausreichend bestätigt. Und falls es nicht zu einer unmittelbaren Auszeichnung gereicht hat, so lässt sich vielleicht immerhin im Lebenslauf eines Nobelpreisträgers der Aufenthalt in einem Max-Planck-Institut identifizieren.

Die Bemühungen um Exzellenz schließen leider keine flächendeckende Qualitätssicherung im Sinne einer kontinuierlichen

Weiterbildung der Beschäftigten ein. Die Verantwortung hierfür liegt bei den einzelnen Instituten bzw. bei deren Personalverantwortlichen. Dies sind in der Regel die in ihrer Eigenwahrnehmung exzellenten WissenschaftlerInnen. Deren Politik sieht vielfach so aus, dass nicht in Fort- und Weiterbildung der Anwesenden investiert wird, sondern durch befristete Verträge eine hohe Personalfuktuation entsteht. So hofft man, immer aktuell ausgebildete MitarbeiterInnen zu bekommen – sowohl im Forschungs- als auch im technischen Bereich. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat für das verstärkte Nutzen befristeter Arbeitsverträge die gesetzlichen Grundlagen geschaffen. Dass dadurch viel Erfahrungswissen – und Exzellenz – verloren geht, bleibt unberücksichtigt. ●

Ulrike Ohms-Bredemann

## Qualitätssicherung als neuer Arbeitsmarkt

Im europäischen Hochschulraum ist seit Ende der 1990er Jahre ein neuer Dienstleistungsbereich entstanden – und damit auch ein neues Arbeitsfeld. So zählt allein der Bereich der Qualitätssicherung in den sechs deutschen hochschulexternen Evaluationsnetzwerken und -Verbänden sowie in sieben Akkreditierungsagenturen rund 80 Beschäftigte.

Die Größe dieses neuen Arbeitsmarktes zeigt sich auch daran, dass mittlerweile fast jede deutsche Hochschule über eine zentrale Ansprechstelle für Qualitätssicherung mit durchschnittlich drei MitarbeiterInnen verfügt. Dieser Tätigkeitsbereich ist, wie eine im Jahre 2009 durchgeführte Befragung unter leitenden MitarbeiterInnen im Qualitätsmanagement an deutschen Hochschulen zeigt<sup>1</sup>, vor allem für SozialwissenschaftlerInnen interessant. Er zeichnet sich durch abwechslungsreiche und verantwortungsvolle Arbeitsinhalte und -abläufe aus. So entwickeln die dort

Beschäftigten nicht nur neue Programme und Konzepte zur Qualitätssicherung, sondern koordinieren auch ihre Umsetzung. Sie beraten die verschiedenen Akteursgruppen von der Hochschulleitung über die WissenschaftlerInnen bis hin zur Verwaltung und den Studierenden und kommunizieren deren jeweilige Positionen untereinander. Auch mit externen Institutionen wie Ministerien, Akkreditierungsrat und -Agenturen halten sie Kontakt. ●

Katharina Kloke

<sup>1</sup> Diese Befragung wurde in Rahmen eines empirisch und theoretisch breiter angelegten Forschungsprojektes zu „Professionalisierungsprozessen im deutschen Hochschulsystem“ am Deutschen Forschungsinstitut für Öffentliche Verwaltung FÖV (2007–2010) durchgeführt.



# „Die Erforschung guter Lehre braucht Krücken“



Foto: Privat

**Stefan Hornbostel ist Professor für Soziologie. Er arbeitet am Bonner Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung und lehrt an der Humboldt-Universität in Berlin**

**biwifo:** Rankings und Ratings sind im Hochschulbereich groß in Mode. Wie kam es dazu?

**Stefan Hornbostel:** Ende der 80er-Jahre hatte man in Europa das Gefühl, die Hochschulsysteme seien nicht mehr konkurrenzfähig. Damals wurden Rankings aus dem amerikanischen System importiert, wo sie die Funktion haben, Studenten und Sponsoren zu gewinnen. Diese Situation gab es im deutschen staatlichen Hochschulsystem so nicht und insofern waren sie zunächst sehr befremdlich. Der Eindruck von Fremdbestimmung durch Rankings hat sich in deutschen Hochschulen bis heute gehalten.

Ist Fremdbestimmung so schlimm? Hochschulen sind ja kein Selbstzweck.

Den Hochschulen werden heute – je nach Bundesland – weit reichende Freiheiten eingeräumt, da muss es natürlich irgendeine Form von Rechenschaftspflicht geben – gegenüber dem Parlament, den Studierenden und der Öffentlichkeit. Rankings haben hier eine ganz andere Funktion als im angelsächsischen System.

Was zu messen ist eigentlich sinnvoll?

Zwar haben die meisten Akteure ein sicheres Gefühl, dass es so was gibt wie Qualität. Es ist aber sehr, sehr schwer, das operational zu fassen. Studierendenbefragungen sind eine Möglichkeit, eine andere Aufenthaltsdauer, Erfolgsquoten, Noten oder ähnliches. Das alles sind aber Krücken, mit denen man sich dem Konzept „gute Lehre“ zu nähern versucht. In der Forschung ist es ganz ähnlich: Man versucht zu erfassen, wie viel publiziert wird, in welchen Zeitschriften, wie häufig diese Wissensbestände zitiert werden, in welchem Umfang Drittmittel eingeworben werden.

Auf welche Rankings kann man sich als Studentin verlassen?

Die Schwierigkeit ist, dass bei Rankings oft ein Generalurteil mitschwingt. Das ist wenig hilfreich. Wenn ein Student ohne Ambitionen auf eine wissenschaftliche Karriere wissen will, wo er eine gute Grundausbildung bekommt, ist das etwas völlig anderes als wenn es darum geht abzuschätzen, wo sich der nächste Nobelpreisträger am liebsten niederlässt. Deshalb sollte man bei Rankings zunächst prüfen, wie differenziert sie sind.

Wer führt Rankings durch und wer finanziert sie?

Das ist ganz unterschiedlich. Fachbezogene Rankings werden zum Teil von Fachgesellschaften und Stiftungen durchgeführt,

zum Teil sind Medien wie das „Handelsblatt“, „Die Zeit“ oder „Der Spiegel“ engagiert. Der Wissenschaftsrat erprobt in Deutschland ein Forschungs-Rating. Dann gibt es internationale Vergleiche wie zum Beispiel das Shanghai-Ranking, das über eine kleine Initiative der Jiatong-Universität entstanden und inzwischen zu einem heimlichen Renner avanciert ist. Gegenwärtig versucht die EU-Kommission Grundlagen zu schaffen für ein von der Öffentlichkeit finanziertes europäisches Hochschulranking.

Haben Rankings Einfluss auf die Finanzierung der Hochschulen?

In Deutschland nicht. In Großbritannien gibt es dagegen ein Ratingverfahren, dessen Ergebnisse für die Zuweisung der Mittel für die Forschung genutzt werden.

Was ist der Unterschied zwischen Ranking und Rating?

Rankings sind im Grunde am Sport orientiert: Wie bei der Bundesliga gibt es Platz Eins, Zwei und Drei. Ein solches Siegertreppchen ist deshalb problematisch und irreführend, weil sich die Werte oft nur unwesentlich unterscheiden. Ratings orientieren sich dagegen an den Schulnoten – eine Eins kann man auch mehrmals vergeben.

Ist so etwas eine sinnvolle Grundlage für die Finanzierung?

Heikel wäre es, wenn die Mittelvergabe von einem solchen Instrument vollständig abhängig gemacht würde, aber in gewissem Umfang ist so etwas sinnvoll. Was sich gegenwärtig zeigt ist, dass öffentlich ausgeschriebene Reputationswettbewerbe wie die Exzellenzinitiative ausgesprochen stimulierend auf die Hochschulen wirken. Allerdings sollte man klare Konzepte für die Bereiche haben, die nicht gut abschneiden. Es hilft ja nichts, sie einfach abzustrafen, wodurch sie dann immer schlechter werden.

Sehen Sie Gefahren durch Rankings und Ratings?

Ja, wenn man auf die falschen Indikatoren setzt. Das kann skurrile Effekte haben. In Australien hatte man zum Beispiel in der Forschung ein Finanzierungssystem eingeführt, das auf drei Kriterien beruhte: Die Anzahl der Publikationen, der Promotionen und der Höhe der eingeworbenen Drittmittel. Die Wissenschaftler haben dann viel in wenig gehaltvollen Zeitschriften veröffentlicht. Nicht Qualität, sondern Aktivismus wurde belohnt. ●

Interview: Annette Jensen

## ■ Bildungsstreik sucht Ansprechpartner

In mehr als 40 Städten gingen am 9. Juni SchülerInnen, Auszubildende und Studierende auf die Straße. Im Laufe der ganzen Aktionswoche waren über 100.000 junge Menschen aktiv, so schätzt das Bündnis. Selten hat die Republik eine so große und lang anhaltende Protestbewegung gesehen – gegen die Qualitätsmängel, chronische Unterfinanzierung und dramatische Ungerechtigkeit des Bildungssystems.

Trotzdem wird in den Schulen und Hochschulen längst über das Abflauen der Bewegung diskutiert und teils hilflos nach neuen Perspektiven gesucht. Das liegt zum einen daran, dass die Proteste bislang nur wenig erkennbare Folgen haben. Das liegt aber auch daran, dass die Protestierenden nicht einmal wissen, mit wem sie überhaupt reden sollen. Schulen und Hochschulen verweisen auf die Politik. Die Länder verweisen auf den Bund, der Bund auf die Länder. Und alle verweisen auf die leeren Kassen. So rennen die Streikenden auf der verzweifelten Suche nach einem Ansprechpartner reihenweise offene Türen ein – und danach immer wieder ins Leere.

Am Tag nach dem Bildungsstreik läuteten Bund und Länder zum dritten Bildungsgipfel. Hier kämpften die Länder vor allem um mehr Geld – das sie nicht bekamen. Der Bund schimpfte derweil über die Untätigkeit der Länder und bemühte sich so gut es ging um gute Presse. Statt greifbarer Ergebnisse gab es mal wieder nur organisierte Verantwortunglosigkeit. Damit macht die Politik vor allem klar: Hier geht es um alles, nur nicht um eine bessere Bildung. ●

Sonja Staack

# Teure Dummheit

**Dauernd gipfelt es in punkto Bildung – doch die Ergebnisse führen ins Tal. Medien beschrieben die Bologna-Konferenz am 17. Mai als „Schavan-Show“. Die Bundesbildungsministerin hatte Kultusminister, HRK- und UnternehmensvertreterInnen sowie Studierende geladen. Geplant war eine politische Umarmung der Bildungsstreikenden. Doch die hatten wenig Interesse, sich als Statisten missbrauchen zu lassen, und so verschwanden die StreikaktivistInnen nach zwei Stunden zum Gegengipfel an der Humboldt-Uni. Auf GewerkschafterInnen wollte die Ministerin zunächst verzichten; erst angemahnt bekamen DGB, GEW und ver.di einen Gaststatus. „Eine verpasste Chance“, kommentierte ver.di-Vertreter Klaus Böhme die ergebnislose Konferenz, auf der offiziell ein Maßnahmenplan aller AkteurInnen erarbeitet werden sollte.**

VON IRIS TODTENBERG

Neu war lediglich, dass Bildungsministerin Annette Schavan den Hochschulpakt III konkretisierte, der die Qualität der Lehre stärken soll. Zwei Milliarden Euro für die nächsten zehn Jahre stehen dafür zur Verfügung. Wie bei der Exzellenzinitiative sollen wieder nur wenige Hochschulen belohnt werden, diesmal für „kreative Lehrkonzepte“. Gegen die allgemeine, drastische Unterfinanzierung der Hochschulen hilft das nichts, und die bestehenden Selektionsmechanismen werden durch ein weiteres Wettbewerbsinstrument sogar ausgebaut.

So gab es am 17. Mai wichtigere Ereignisse: Auf dem DGB-Kongress war Bildungspolitik ein zentrales Thema, der Initiativ-Antrag „Neuer Kurs für Bologna“ mit Eckpunkten für eine grundlegende Kurskorrektur wurde angenommen. Nach einer

intensiven Aussprache verabschiedeten die Delegierten den bildungspolitischen Leit Antrag „Mit guter Bildung aus der Krise“. Petra Gerstenkorn betonte in ihrer Rede: „Bildung erlangt Priorität, wenn wir, die DGB-Gewerkschaften, mit unseren sechs Millionen Mitgliedern, was grob geschätzt ungefähr vier Millionen Eltern sind, sie zur Priorität machen.“

Diese deutliche Warnung ist bei der Bundeskanzlerin und den Ministerpräsidenten auf ihrem dritten Bildungsgipfel am 10. Juni nicht angekommen. Zwar betonten sie zu Beginn, wie vereinbart die Ausgaben für Bildung und Forschung bis 2015 auf zehn Prozent des BIP zu steigern. Doch wenig später war bereits von einer Verschiebung auf 2018 oder 2020 die Rede. Die Ministerpräsidenten forderten einen größeren Anteil der Umsatzsteuer – sonst würden weder die längst vereinbarte BAföG-Erhöhung noch die Bildungsinvestitionen kommen. Kanzlerin Angela Merkel erteilte dem eine Absage. Dass man sich zumindest auf den Hochschulpakt III einigte, liegt daran, dass der Bund hier die Kosten übernimmt.

Mehrere konservative Landesregierungen kündigten vor dem Gipfel sogar Sparmaßnahmen an. Kürzen sie weiter bei Kitas, Schulen und Hochschulen, nützen Maßnahmen wie Hochschulpakete, Stipendien-Programme und Bildungsparkonten kaum, zumal sie nicht am Leitbild gerechter Bildung orientiert sind. Dabei bestreitet niemand, dass Bildungsinvestitionen die Voraussetzung für eine gerechte Gesellschaft, nachhaltige Produktivität und gute Lebens- und Arbeitsbedingungen sind. Doch dafür zahlen wollen die verantwortlichen PolitikerInnen nicht. Das wird teuer in der Zukunft. Deshalb fand am Tag vor dem Gipfel der Auftakt zum Bildungsstreik 2010 statt. ver.di war selbstverständlich dabei und ruft dazu auf, sich weiter intensiv zu beteiligen – denn: Gerecht geht anders! ●



Achtung PolitikerInnen –  
Proteste rollen an!

Foto: Werner Bachmeier

# Neue Forschung braucht das Land



Foto: Jürgen Seidel

**Seit der Konferenz für Umwelt und Entwicklung 1992 in Rio fördert die Bundesregierung „Nachhaltigkeitsforschung“. Dabei geht es nicht allein um bestimmte Inhalte, sondern es soll zugleich ein neuer Typus von Forschung entwickelt und erprobt werden. Praxisakteure sollen einbezogen und der Forschungsablauf transdisziplinär angelegt werden. Auf diese Weise entwickeln sich die Projekte selbst zum lebendigen Modell eines gesellschaftlichen Gestaltungsprozesses und liefern Grundlagen für Handlungsempfehlungen. So weit der Anspruch.**

VON VERA RABELT

Das Rahmenprogramm heißt „Forschung für nachhaltige Entwicklungen“ (FONA). Am 2. Februar 2010 hat das federführende Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die erste Neuauflage veröffentlicht. Weiterhin zielt das Programm auf die Entwicklung einer nachhaltigen Gesellschaft ab und thematisiert in diesem Kontext globale Verantwortung, Klima und Energie, Wirtschaften und Ressourcen, Geotechnologien, Wirtschaftswissenschaften und gesellschaftliche Entwicklung. Das sind zweifelsohne alle wichtigen Bereiche für eine nachhaltige Entwicklung. Auch der inter- und transdisziplinäre Anspruch, der systemische Ansatz sowie die internationale Ausrichtung sind begrüßenswert. Doch leider wurde bei „FONA II“ versäumt, die Ergebnisse der ersten Runde systematisch auszuwerten und daraus den künftigen Forschungsbedarf abzuleiten.

So kommen auch im aktuellen Programm die integrativen Ansätze an vielen Stellen zu kurz. Bei genauem Hinsehen zeigt sich, dass innerhalb der einzelnen Schwerpunkte meist wieder allein wirtschaftliche Ziele im Vordergrund stehen. Themen wie „soziale Innovationen“ oder das „System Umwelt, Technik und Gesellschaft“ werden zu wenig in ihren Wechselwirkungen betrachtet. Stattdessen geht es vorrangig entweder um Technik- und Wirtschaftsentwicklung oder um gesellschaftliche Fragen; beide Sphären bleiben relativ unverbunden nebeneinander stehen, was dem Anspruch des Programms widerspricht.

Auch fehlt es an visionären Forschungsfragen zum Thema: Welche alternativen Modelle von Wirtschaft und Gesellschaft kann es geben? Mögliche Szenarien, bei denen die Ökonomie nicht allein auf quantitatives Wachstum ausgerichtet ist, müssten Teil eines solchen Rahmenprogramms sein – sind es aber nicht. Auch bei der im Programm erwähnten ressortübergreifenden Zusammenarbeit hapert es. Dabei würde ein tatsächlich stattfindender Transfer der Ergebnisse in die Praxis und Politik dazu beitragen, dass die Erkenntnisse der Nachhaltigkeitsforschung nicht nur für den „Bücherschrank“ produziert werden.

Und schließlich krankt „FONA II“ leider auch daran, dass Strategien zur weiteren Entwicklung der Nachhaltigkeitsforschung fehlen. Synthese, Transfer, Vernetzung und Kommunikation sind Begriffe, die nicht konzeptionell ausgestaltet sind. Außerdem existiert bis heute keine ressortübergreifende Plattform für die Forschung zur Nachhaltigkeit.

Kurzum: In Deutschland existiert keine kohärente Gesamtkonzeption für die Nachhaltigkeitsforschung. Ein Blick über die Grenzen kann da vielleicht weiterhelfen: In Großbritannien bündelt das „Environmental Research Funders Forum, ERFF“ Umwelt- und Nachhaltigkeitsforschung der britischen Förderer und richtet sie strategisch aus. Ein solches Vorgehen auch hierzulande könnte der bestehenden Zersplitterung sowohl der Forschungsförderung als auch der „Nichtverwertung“ der Ergebnisse im Bereich der Umwelt- und Nachhaltigkeitsforschung entgegenwirken. ●

## ■ Bafög-Erhöpfung gefährdet

Angesichts der Steuerzufälle haben sich die Finanzminister der Länder mit großer Mehrheit (11 von 16) gegen die geplante Erhöhung der Bafög-Sätze im Herbst ausgesprochen. Mit noch größerer Mehrheit (15 von 16) lehnen sie auch das Nationale Stipendiensystem von Bundesbildungsministerin Annette Schavan ab. Das Bafög wird zu 55 Prozent vom Bund und zu 45 Prozent von den Ländern getragen. Durch die Erhöhung entstehen den Ländern 173 Mio. Euro Mehrausgaben.

## ■ Sozialerhebung der Studierendenwerke

Alle drei Jahre gibt es eine neue Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW). In der aktuellen 19. Sozialerhebung werden erstmals besonders die Daten zur sozialen und wirtschaftlichen Lage von Bachelor-Studierenden ausgewertet. Im Frühjahr 2011 soll es dazu einen Sonderbericht geben. [www.sozialerhebung.de](http://www.sozialerhebung.de)

## ■ Studien zu BA-MA

Die heftige Kritik an der Studienstrukturreform hat zu einer zunehmenden Anzahl an Untersuchungen über die Zufriedenheit von und mit den gestuften Studienabschlüssen BA und MA geführt. Das CHE hat unter dem Titel „Bachelor auf Erfolgskurs!?“ eine Studie veröffentlicht, die Ergebnisse einer Befragung von 94.000 Studierenden auswertet. Das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) plant eine bayernweite Befragung von Bachelor- und Masterabsolventen im nächsten Jahr. Gefragt werden wird nach der Qualität der Studiengänge und Einstiegschancen in den Beruf.

[www.che.de](http://www.che.de)



### ■ Tariflücke geschlossen

Der TVöD-Kommunen gilt rückwirkend zum 1. März 2010 nun auch im Studentenwerk Berlin. Alle bekommen die gleiche Tariferhöhung; Niedriglohgruppen werden nicht abgekoppelt. Die Ost-West-angleichung wurde eigenständig vereinbart. Zusätzlich wurden – leider nicht gerechte – Jahressonderzahlungen abgeschlossen. Für ErzieherInnen gelten die 2008 erstreikten Verbesserungen bei den Tätigkeitsmerkmalen. Der Einsatz von Leiharbeitskräften soll „möglichst gering“ gehalten werden.

Etwa 15 Verhandlungen hatte es seit September 2006 dazu gegeben. Die Wende brachte eine Kampagne, die StudentenwerkerInnen und Bildungsstreikende im Sinne des Organizing gemeinsam ansprach. Gelungener Höhepunkt war die erfolgreiche Warnstreik-Aktion im vergangenen November an der Haupt-Mensa der Freien Universität Berlin, an der sich 120 KollegInnen sowie ungefähr 1000 Studierende beteiligten; 20.000 Euro Umsatzverlust waren die Folge.

### ■ Arm aber überdurchschnittlich

Berlin hat laut Statistischem Bundesamt mit 25,5 Prozent den höchsten Frauenanteil an der Professorenschaft; der Bundesdurchschnitt liegt bei 17,4 Prozent. Auch schließen hier 82,4 Prozent der Studierenden ihr Studium erfolgreich ab, während es bundesweit nur etwa 73 Prozent sind. Und noch eine Spitzenposition ist zu melden: Berlin (keine Studiengebühren) hat auch die meisten Studierenden aus anderen Bundesländern. Das „Wanderungsplus“ beträgt 24.000 Personen; Niedersachsen (mit Studiengebühren) liegt mit einem Minus von 31.000 am anderen Ende.

# Weiterbildung massiv gefährdet

**Die Sparbeschlüsse der Bundesregierung beinhalten massive Einschnitte in die Arbeitsmarktpolitik. 2011 soll die Bundesagentur für Arbeit 1,5 Mrd. € einsparen, 2012 sollen es 2,5 Mrd. €, 2013 und 2014 sogar jeweils 3 Mrd. € sein. Zuschüsse oder Darlehen aus dem Bundeshaushalt für Arbeitsmarktprogramme soll es nicht mehr geben. Auch die Rechtsansprüche Arbeitsloser sollen abgebaut und durch „Ermessensleistungen“ ersetzt werden.**

VON PETER PETERSEN

Bereits durch die Hartz-Gesetze sind ab 2005 zwei Drittel der Maßnahmen gestrichen worden, was mit dem Verlust von über 30.000 Arbeitsplätzen bei den Weiterbildungsträgern einherging. In den letzten Jahren gab es zwar wieder eine leichte Aufwärtsentwicklung. Doch jetzt ist zu befürchten, dass die SGB-II/III-finanzierte berufliche Weiterbildung erneut einbricht. Insbesondere bei teureren, langfristigen Maßnahmen wie Umschulungen könnte der Rotstift angesetzt werden.

Eine solche Politik steht im Gegensatz zu neueren Erkenntnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die im April vorgelegt wurden. „Für den Erhalt und die Entwicklung eines Arbeitskräfteangebots, das die zukünftigen Herausforderungen des Arbeitsmarktes meistern kann, muss sich auch das bestehende Erwerbspersonenpotenzial verstärkt qualifizieren und weiterbilden,“ ist da zu lesen. Dies gilt nach den Untersuchungen des IAB insbeson-



Foto: Werner Bachmeier

dere für erwerbslose Personen: „19 Prozent der Erwerbstätigen können keinen Berufsabschluss vorweisen. Bei den registrierten Arbeitslosen ist der Anteil mit 39 Prozent mehr als doppelt so hoch.“ Bei den Hartz-IV-Empfängern – überwiegend Langzeitarbeitslose – haben sogar 55 Prozent keinen Berufsabschluss; vier Jahre früher lag die Quote noch bei 50 Prozent.

Dieser Anstieg ist eindeutig darauf zurückzuführen, dass Umschulungen mit Einführung der Hartz-Gesetze zum Großteil weggefallen sind. Für die meisten TeilnehmerInnen waren sie zuvor die eigentliche Erstausbildung gewesen und hatten ihre Qualifikation somit entscheidend erhöht. ●

## Schlechtes Zeugnis für Personalabteilungen

Unter dem Titel „Gute Arbeit und lebenslanges Lernen – das Versagen der Weiterbildung in Deutschland“ veröffentlichte die Friedrich-Ebert-Stiftung kürzlich eine Untersuchung des Sozialökonom Prof. Ernst Kistler. Die repräsentative Umfrage unter 8000 ArbeitnehmerInnen ergab, dass Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für die meisten ein entscheidendes Kriterium für „Gute Arbeit“ sind: 88 Prozent halten sie für wichtig oder sehr wichtig. Während Hochqualifizierte gute Chancen haben, vom Betrieb unterstützt zu werden, bleiben viele Geringqualifizierte bei der Weiterbildungsförderung außen vor. Besonders auffällig ist auch die geringe Teilnahmequote von befristet Beschäftigten, Leiharbeitskräften sowie geringfügig Beschäftigten. Die Weiterbildungsquote in Deutschland liegt unter dem EU-Schnitt. ● Peter Petersen



Die Pädagogin Christine Kwittek –  
hier in ihrer Rolle als Studentin

Foto: Privat

# Studieren neben dem Job

**Christine Kwittek arbeitet und studiert. Hauptberuflich ist sie bei der Deutschen Angestellten-Akademie (DAA) in Schwerin als Pädagogin tätig. Zugleich qualifiziert sie sich an der Uni Hamburg zur betrieblichen Konfliktberaterin und aufbauend zur Mediatorin. Von Studien- und Prüfungsgebühren ist sie dank einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber befreit, sonst hätte sie sich das Studium sicher nicht leisten können.**

VON FRIEDER SCHWARZ

Ohne Zweifel: Christine Kwittek ist überaus fleißig. Im ersten Studienjahr werden 140 Stunden Selbststudium und Gruppenarbeit verlangt, dazu kommen acht zwei- oder dreitägige Veranstaltungen, für die Christine Kwittek nach Hamburg reisen muss. Darüber hinaus sind im zweiten Jahr neben dem Selbststudium mindestens 90 Stunden für Unterricht und Supervision an der Uni einzuplanen. „Das ist schon der Hammer, aber es bringt auch Spaß“ fasst Christine Kwittek zusammen. Die Dozenten seien sehr kompetent, engagiert und humorvoll. Und weil die KommilitonInnen aus sehr unterschiedlichen Bereichen kommen, gibt es auch hier viel Input. „Es herrscht immer eine angenehme und fröhliche Atmosphäre. Insofern nehme ich auch Kraft mit für meine alltägliche Arbeit,“ bilanziert Kwittek.

So profitiert Christine Kwitteks Arbeitgeber von der engagierten Kollegin und trägt zugleich selbst zu ihrem Fortkommen bei. Vor zwei Jahren haben Geschäftsführung der Stiftung und Konzernbetriebsrat eine Vereinbarung zur berufsbegleitenden Weiterbildung geschlossen, denn sie sehen die Weiterbildung nicht nur als „Unternehmenszweck“, sondern auch als interne

Aufgabe an. Menschen sind schließlich mehr als „Humankapital“ – und wer so mit Lernenden umgehen soll, muss auch selbst die Erfahrung machen, als sinnstiftend wertgeschätzt zu werden, so die dahinterstehende Philosophie. Deshalb steht die Bildung und Entwicklung der KollegInnen im Mittelpunkt und nicht die Frage, ob die Weiterbildung betriebsnotwendig ist.

Die Förderung beträgt bis zu 300 Euro monatlich und kann in Ausnahmefällen bis zu 42 Monate gewährt werden. Antragsberechtigt sind alle Beschäftigten, die zwei Jahre einem Unternehmen der DAA-Stiftung angehören. Wird der Weiterbildungswunsch nicht durch ein Angebot eines Teilnehmungsunternehmens abgedeckt, können auch gemeinnützige externe Anbieter gewählt werden.

Gegenwärtig werden 87 Aufstiegsfortbildungen von Kolleginnen und Kollegen aus den Teilnehmungsunternehmen der DAA-Stiftung gefördert. Gut die Hälfte studiert an einer Hochschule. 34 nutzen ein Angebot zur Aufstiegsfortbildung, das ein Teilnehmungsunternehmen der DAA-Stiftung durchführt. Die Zahlen belegen: Das Modell hat sich bewährt.

Natürlich ist für eine erfolgreiche berufsbegleitende Weiterbildung Selbstdisziplin und Engagement entscheidend, und ohne Unterstützung der Familie geht gar nichts. Bei Christine Kwittek war das kein Problem. Ihr Mann sagte nur: „Mach das“. Der Sohn fand zwar, dass seine Mutter schlau genug sei. Aber die Tochter freut sich: „Mami ist Studentin!“ ●

Unter dem Dach der DAA-Stiftung Bildung und Beruf vereinigen sich 20 Teilnehmungsunternehmen, die in der Aus- und Weiterbildung tätig sind. So auch die Deutsche Angestellten-Akademie, die VHS-Bildungswerke, die Hamburger Fern-Hochschule, das DAA-Technikum und das Institut für Weiterbildung in der Kranken- & Altenpflege.  
[www.daa-stiftung.de](http://www.daa-stiftung.de)

## ZUM NACHLESEN

### ■ Frauen in der Wissenschaft

Immer wieder werden Programme und Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft aufgelegt – mit mäßigem Erfolg. Das ganze Heft 1/2010 der „Beiträge zur Hochschulforschung“ ist diesem Thema gewidmet. Die Ausgabe kann bestellt oder aus dem Internet heruntergeladen werden: [www.ifh.bayern.de](http://www.ifh.bayern.de)

### ■ Finanzen der Hochschulen

Eine gute Quelle für Daten zum Hochschulwesen ist das Statistische Bundesamt. Unter Destatis, Fachserie 11, Reihe 4.5 (kostenlos erhältlich, Suchwort „21104500“) finden sich die neuesten Zahlen über die Hochschulfinanzen. Angegeben werden die getätigten Ausgaben der öffentlichen und privaten Hochschulen im Jahr 2008, was gegenüber den oft vollmundigen Planungen und Zuweisungen aussagekräftiger ist. Insgesamt gaben die Hochschulen 36,3 Milliarden Euro aus für Forschung, Lehre und Krankenhausbehandlung – ein Plus von 8,6% gegenüber dem Vorjahr. Auf die Universitäten fallen davon etwa 15 Milliarden, auf die medizinischen Bereiche 17 und die Fachhochschulen 3,6 Milliarden Euro. Den größten Anteil machten mit 20 Milliarden (55,2 %) Personalkosten aus, 12,6 Milliarden waren Sachmittel und 3,7 Milliarden Euro Investitionen.

### ■ BA- und MA-Studiengänge

Im März führten 81 Prozent aller Studiengänge zu einem Abschluss als BA oder MA. Insgesamt sind knapp 43 Prozent der Studierenden in einem BA- oder MA-Studiengang eingeschrieben. Diese und viele weitere Zahlen veröffentlichte kürzlich die Hochschulrektorenkonferenz. [www.hrk.de](http://www.hrk.de)



# Wählen – damit oben was ankommt

**Im Frühjahr haben bei ver.di die Wahlen begonnen: An der Basis werden die gewerkschaftlichen Mandatsträger bestimmt. Auf betrieblichen und örtlichen Mitglieder-versammlungen werden Betriebsgruppen- und Fachbereichsvorstände oder auch Vertrauensleute gewählt.**

Die nächsten Stufen sind Bezirke und Landesbezirke, bis dann schließlich am 11. und 12. Mai 2011 in Berlin unsere Bundesfachbereichskonferenz stattfindet. Sie bestimmt dann die Delegierten für den dritten ver.di Bundeskongress, der vom 17. bis 24. September 2011 in Leipzig tagen wird. Der Weg der demokratischen Selbstbestimmung ist somit nicht nur weit, sondern soll auch dafür sorgen, dass die Anliegen der Basis auf der Bundesebene ankommen.

Allerdings haben die aktiven Mitglieder längst bemerkt, dass die klassischen Gewerkschaftskonferenzen nicht unbedingt immer anziehend sind. Organisationswahlen und Antragsverfahren sind mit viel Bürokratie verbunden. Dennoch

müssen sie organisiert werden, wenn am Ende konkrete Ergebnisse stehen sollen. Es bleibt aber zu überlegen, wie demokratische Prozesse in unserer Organisation attraktiver gestaltet werden können, damit die Mitglieder mehr Einfluss auf konkrete Gewerkschaftspolitik nehmen. Neue Beteiligungsverfahren müssen ausprobiert werden, die eine höhere Transparenz und Offenheit am gewerkschaftlichen Meinungsbildungsprozess ermöglichen. Wir brauchen Spielregeln, durch die das notwendige Mitmachen unserer Mitglieder und ihr Interesse geweckt sowie ihre Aktivitäten gefördert werden. ●

Hans-Jürgen Sattler

## Die Landesbezirksfachbereichskonferenzen im Fachbereich 5

Sa.	30. Oktober 2010	Hamburg	Hamburg
Do.	4. November 2010	Baden-Württemberg	Stuttgart
Sa.	6. November 2010	Bayern	München
Do.	11. November 2010	Rheinland Pfalz	Mainz
Fr./Sa.	19./20. November 2010	Berlin/Brandenburg	Berlin
Sa.	27. November 2010	Nord	Lübeck
Sa.	27. November 2010	Hessen	Frankfurt
Sa.	4. Dezember 2010	Nordrhein-Westfalen	Düsseldorf
Di.	7. Dezember 2010	Saarland	Kirkel
Sa.	11. Dezember 2010	Niedersachsen/Bremen	Springe
Sa.	15. Januar 2011	Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen	Leipzig

## Seminare des Fachbereichs 2010

Datum	Ort	Thema
11.10. bis 15.10.2010	BBZ „Clara Sahlberg“ Berlin	Prekäre Beschäftigungsverhältnisse – Handlungsmöglichkeiten von Betriebs- und Personalräten
18.10. bis 22.10.2010	BBZ „Clara Sahlberg“ Berlin	Frauen in Führungsfunktionen
8.11. bis 10.11.2010	Frankenwarte Würzburg	Veränderungsmanagement in Bibliotheken: Arbeitszeit – Sonntagsöffnung. Tarifliche Regelungen in kommunalen- und Landeseinrichtungen
24.11. bis 26.11.2010	Walsrode	Prekäre Beschäftigungsverhältnisse: Was kann der Betriebs-/Personalrat tun?
12.11. bis 14.11.2010	Saalfeld	Berufseinstieg Wissenschaft
29.11. bis 1.12.2010	Saalfeld	Hochschulstrukturreform und Auswirkungen auf die Arbeit der Interessenvertretung – Management contra Mitbestimmung

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



Fotos: Privat

# Horizont- erweiterung in der Ferne

Eine eher zufällige Information am Rande einer Dienstbesprechung war für mich der Beginn einer kurzen, aber sehr intensiven Reise nach Belize. Meine damalige Vorgesetzte hatte irgendwo von einer Kooperation unserer Universität mit der University of Belize gehört und erwähnte das mir gegenüber. Ich begann zu recherchieren, und schnell stellte sich heraus, dass diese Partnerschaft Teil von „Erasmus Mundus“ ist. Dieses EU-Programm soll den Austausch zwischen Beschäftigten an deutschen und internationalen Universitäten fördern.

Das ist genau das Richtige für mich, war ich schnell überzeugt. Schließlich reise ich sehr gerne. Kulturen und Strukturen in anderen Ländern interessieren mich. Und nicht als Touristin nach Zentralamerika zu fahren, sondern mein Fachwissen aus der deutschen universitären Drittmittelverwaltung weiterzugeben, fand ich sinnvoll. Ich bewarb mich deshalb über das Außenamt unserer Universität bei der EU. Einige Monate später kam die erhoffte Post: Ich wurde vier Wochen lang für meinen Aufenthalt in Belize dienstlich freigestellt.

An der University of Belize sollte meine Aufgabe darin bestehen, die Forschungsförderung dabei zu unterstützen, die örtliche Drittmittelverwaltung aufzubauen. Darüber hinaus wollte ich natürlich vor allem auch Menschen kennen lernen. Denn klar ist ja, dass eine partnerschaftliche Zusammenarbeit nur dann funktioniert, wenn man das Gegenüber versteht und bereit ist, gegenseitig voneinander zu lernen. So war es nicht nur persönliche Neugierde, warum ich viele Gespräche geführt habe, sondern ich wollte herausfinden, wie die Uni funktioniert und der Alltag dort aussieht.

Sehr günstig bei alledem war, dass ich hier in Deutschland schon langjährige Arbeitserfahrung gesammelt habe. So konnte ich helfen, kreative Lösungswege für Aufgaben in meinem Fachgebiet zu finden. Die University of Belize

wünschte sich von mir vor allem Rat und Hilfe beim Umgang mit EU-Anträgen, damit sie finanzielle Unterstützung beantragen kann. Das Ziel besteht darin, Studierenden die Chance auf universitäre Bildung innerhalb ihres Heimatlandes zu ermöglichen. Aber auch, was den professionellen Umgang mit anderen Mittelgebern angeht, konnte ich vieles erklären. Nötig war vor allem die Einführung einer prüffähigen Struktur, ohne die ein Großteil der Hilfen unerreichbar bleibt. Das habe ich nicht nur in Vorträgen, sondern auch in vielen Gesprächen mit KollegInnen vor Ort weitergegeben. Für meine vier Wochen in Belize hatte ich mir außerdem vorgenommen, die Arbeitsbeziehungen zwischen wissenschaftlichem Personal und Studierenden der University of Belize zur FU Berlin zu unterstützen.

Leider erfuhr ich gleich am zweiten Tag meines Aufenthalts, dass meine Kontaktperson die Universität bereits eine Woche nach meiner Ankunft verlassen würde. Es blieb also nur sehr wenig Zeit zur gemeinsamen Planung und Besprechung meiner Tätigkeiten und Ziele. Nach seinem Weggang war es schwer für mich, Gespräche mit Dekanen oder anderen leitenden WissenschaftlerInnen einzufädeln. Immerhin gelang es mir am Schluss, dem Präsidenten meine konkrete Unterstützung für WissenschaftlerInnen klar zu machen, die ihre Forschung durch Drittmittel finanzieren wollten. Ein von mir entwickeltes Papier zum weiteren Strukturaufbau an der University of Belize habe ich ihm auch noch überreicht.

Insgesamt war der Aufenthalt eine sehr positive Erfahrung für mich. Obwohl ich eine komplett andere Situation vorgefunden habe, als bei der Planung meines Aufenthalts verabredet war und mir vier Wochen deutlich zu kurz erschienen, konnte ich mich hilfreich einbringen. Die Menschen in Belize sind sehr freundlich und hilfsbereit und ich habe schnell Anschluss gefunden. Nur der Kontakt zu den KollegInnen an der Uni hätte eben besser organisiert sein können. ●

Christine Barker

P O R T R Ä T



Foto: Privat

Hermann Ziegenbein

## ■ Engagiert für die berufliche Rehabilitation

Dass das Thema berufliche Rehabilitation in ver.di einen gewissen Stellenwert hat, ist vor allem Einem zu verdanken: Hermann Ziegenbein. Schon zu Zeiten der ÖTV hat er versucht, die berufliche Rehabilitation zu einer organisationspolitischen Aufgabe zu machen – kein leichtes Unterfangen. Auch in ver.di musste das Thema erst verankert werden. Hermann Ziegenbein nahm das Ziel des ver.di-Gründungsprogramms von 2001 beim Wort: Die tariflichen und fachlichen Interessen der Mitglieder zu vertreten. Somit geht es ebenso um die Gehälter und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten wie um die Bedeutung der beruflichen Rehabilitation als sozialpolitisches Thema. Dafür steht Hermann Ziegenbein – zum Glück nicht allein, aber immer in der ersten Reihe oder gar noch weiter vorne.

Bei Hermann gehören gewerkschafts-, sozial- und gesellschaftspolitische Themen eng zusammen. Und noch etwas fällt bei ihm auf: Sein breites kulturelles Interesse. Ende April 2010 wurde er am Ende seines Berufslebens im Berufsförderungswerk Hamburg verabschiedet. Von seinem Engagement hat er sich damit aber ganz sicher nicht verabschiedet. ver.di und der Fachbereich 5 sagen vielen Dank. ●

Roland Kohsiek





Coupon bitte abtrennen und im Briefumschlag schicken an:

Veriante Dienstleistungsgewerkschaft · Fachbereich 5 · Bildung, Wissenschaft und Forschung · Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 Berlin

ver.di

BEITRITTSERKLÄRUNG

**Ich möchte Mitglied werden ab:** \_\_\_\_\_

Monat/Jahr \_\_\_\_\_

**Persönliche Daten:**

Name \_\_\_\_\_

Vorname/Titel \_\_\_\_\_

Straße/Hausnr. \_\_\_\_\_

PLZ \_\_\_\_\_ Wohnort \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_

Staatsangehörigkeit \_\_\_\_\_

Geschlecht  weiblich  männlich

**Beschäftigungsdaten**

Arbeiter/in  Angestellte/r

Beamter/in  DO-Angestellte/r

Selbstständige/r  freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit  Teilzeit \_\_\_\_\_ Anzahl Wochenstd. \_\_\_\_\_

Erwerbslos

Wehr-/Zivildienst bis \_\_\_\_\_

Azubi-Volontär/-in-Referendar/in bis \_\_\_\_\_

Schüler/-in-Student/-in bis \_\_\_\_\_

Praktikant/-in bis \_\_\_\_\_

Altersteilzeit bis \_\_\_\_\_

Sonstiges \_\_\_\_\_

Beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) \_\_\_\_\_

Straße/Hausnummer im Betrieb \_\_\_\_\_

PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

Personalnummer im Betrieb \_\_\_\_\_

Wirtschafts-/Geschäftszweig (ausgewählte Tätigkeiten) \_\_\_\_\_

Ich bin Meister/-in-Techniker/-Ingenieur/-in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: \_\_\_\_\_

von: \_\_\_\_\_ Monat/Jahr bis: \_\_\_\_\_ Monat/Jahr

**Einzugsermächtigung:**

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

monatlich  halbjährlich

vierteljährlich  jährlich

einziehen.

Name des Geldinstituts/Filiale (ort) \_\_\_\_\_

Bankleitzahl \_\_\_\_\_ Kontonummer \_\_\_\_\_

Name Kontoinhaber/in (time in Druckbuchstaben) \_\_\_\_\_

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in \_\_\_\_\_

Tarifvertrag \_\_\_\_\_

Tariff. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe \_\_\_\_\_

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe \_\_\_\_\_

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst \_\_\_\_\_

Euro \_\_\_\_\_

**Monatsbeitrag**

Euro \_\_\_\_\_

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

**Datenschutz**

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

Datum/Unterschrift \_\_\_\_\_

**Werber/-in:**

Name \_\_\_\_\_

Vorname \_\_\_\_\_

Mitgliedsnummer \_\_\_\_\_

WV-1978-11-0304