

Gen(d)erationen- wechsel

Der lange Weg zur Chancengerechtigkeit

03/2015



Bildung
Wissenschaft
Forschung

report
biwifo

Danke, Petra Gerstenkorn!

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

nach 14 Jahren hervorragender Arbeit des Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung unter der Leitung von Petra Gerstenkorn habe ich – etwas überraschend – im Juni die Leitung übernommen. Was habe ich vorgefunden? Gut aufgestellte ehrenamtlich und hauptamtlich Aktive, die sehr genau wissen, was unsere Themen sind und sein müssen, die streitbar, beharrlich, klug und diskussionsfreudig die Felder besetzen. Dazu gehören die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und der Kampf um die Anerkennung der Mindestlöhne in der Weiterbildungsbranche, ebenso wie die deutliche und laute Positionierung gegen die Ausweitung der Sonntagsarbeit in den Dienstleistungsbereichen – insbesondere in den Bibliotheken.

Wie immer, wenn Menschen im Team wechseln, wird es mit mir anders – aber bestimmt nicht komplett neu. Worauf ich stärker fokussieren will, ist unsere Öffentlichkeitsarbeit. Sie in ver.di und nach draußen weiter zu verbessern, ist mir ein zentrales Anliegen. Wir sind kein gallisches Dorf, brauchen noch mehr Verbündete als bisher, um die vielen Herausforderungen – auch im Umgang mit den Flüchtlingen und ihrem Zugang zu Bildung und Wissenschaft – annehmen zu können. Darauf kann ich mich konzentrieren, weil die operativen Bereiche weiterhin gut und professionell arbeiten werden.

Liebe Petra, ich werde nicht in deine Fußstapfen treten, sondern eigene Wege gehen. Danke, dass du den Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung gut in ver.di platziert hast: mittendrin, erfolgreich und zukunftsorientiert. Ich freue mich, gemeinsam mit den ver.dianer*innen darauf aufbauen zu können. ●



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

Inhalt

Schwerpunkt: Gen(d)erationenwechsel

Auf dem Wege, aber längst nicht am Ziel	3
Gender und Diversity	3
Forschungsförderung mit Vorgaben – nützt das real?	4
Männlicher Blick in der Wissenschaft	5
Sprache schafft Wirklichkeit	6
Stern, Gap, Binnen-I	7
Quotierung – häufig nötig	7
Studentinnen ohne Schutz vor sexualisierter Belästigung	8
Studiengänge für Frauen – Interview mit Prof. Schleier	9
<hr/>	
Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf dem Weg	10
Soziale Kriterien kommen im Vergaberecht zu kurz	11
Deutschdozent*innen schlecht bezahlt	11
Streiks der Erzieher*innen haben sich gelohnt	12
Refugees welcome an Hochschulen	13
ver.di-Bundeskongress – eine kurze Bilanz	14
Akkreditierung europaweit	14
Erfahrungen eines Flüchtlings	15
Porträt: Kerstin Thorwirth	15
Zu guter Letzt	16



Impressum

Der ver.di Report **biwifo** Nr. 03/2015 · Oktober 2015
Herausgeber: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung
Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 Berlin

V.i.S.d.P.: Ute Kittel
Redaktion: Klaus Böhme, Katharina Common, Florian Hillebrand, Enno Litzkendorf, Michael Niedworok, Hannelore Reiner, Harry Rettenmaier
Verantwortliche Redakteurin: Annette Jensen
Internet: www.verdi.de
Layout: einsatz, Wolfgang Wohlers
Druck: apm AG Darmstadt, Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt
Titelbild: Werner Bachmeier
W-1728-52-1015

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

Geschlechterrollen brechen auf

Laut UNO liegt Deutschland in puncto Gleichstellung der Geschlechter auf Platz sechs unter den hoch entwickelten Ländern. Gar nicht so schlecht. Gleichstellungspolitik, -büros und -beauftragte zeigen, dass das Thema ernst genommen wird. Dass strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts die soziale und damit auch wirtschaftliche Entwicklung eines Landes hemmen, ist weitgehend bekannt.

VON KATHARINA COMMON

Den Aufschlag machte in den 1960er Jahren die Wissenschaft. Der Begriff *Gender* tauchte erstmals in medizinischen Studien mit intersexuellen Menschen in den USA auf. Dahinter steht die gesellschaftswissenschaftliche These, dass Geschlecht eine soziale Kategorie ist. Seit 20 Jahren sind *Gender Studies* als Disziplin auch an deutschen Hochschulen etabliert: Wer bewertet welches Geschlecht wie und warum so? *Gender Mainstreaming* greift die Ergebnisse der Wissenschaft auf. Menschen mit Bewusstsein über das soziale Geschlecht können gesellschaftliche Normierungen hinterfragen und sie überwinden, so die Annahme. In Behörden ist *Gender Mainstreaming* gesetzlich vorgeschrieben. Neben einer gendergerechten Sprache sollen Frauenquote, -förderprogramme und -netzwerke helfen, die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben.

Die Wirkungen auf die Gesellschaft sind unübersehbar: Immer mehr junge Väter nehmen Elternzeit oder arbeiten aus Familiengründen Teilzeit. Schon wird hier und da die Forderung nach einer Männerquote laut, doch Zahlen belegen, dass Frauen nach wie vor eindeutig benachteiligt sind. Der *Gender Pay Gap* – der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern – ist das offensichtlichste Beispiel: 2014 lag der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Männern etwa 22 Prozent höher als der von Frauen. Selbst bei unmittelbar vergleichbaren Tätigkeiten waren es sieben Prozent. Schon aus diesem Grund können Frauen weniger in die gesetzliche Rentenkasse einzahlen und sind häufiger von Altersarmut betroffen.

Immerhin, die Politik nimmt *Genderfragen* inzwischen wahr. Die gesetzliche Quotierung von Aufsichtsräten ist dafür ein wichtiges Signal –



doch die Reichweite der Vorgabe ist sehr begrenzt: Sie gilt nur für etwa 100 börsennotierte, paritätisch mitbestimmte Großunternehmen. Die Firmen können außerdem selbst über die Geschwindigkeit der Umstellung bestimmen, weil nur freiwerdende Posten zu 30 Prozent mit Frauen besetzt werden müssen.

Zugleich aber spricht der Evolutionsbiologe Ulrich Kutschera *Gender Studies* kurzerhand die Wissenschaftlichkeit ab, die Publizistin Birgit Kelle meint, die Genderdiskussion sei ein Luxusproblem. Auch unter jungen Frauen ist die Meinung noch immer weit verbreitet, dass sich gut qualifizierte Menschen durchsetzen werden, egal ob Mann oder Frau. Warum aber ist dann der Frauenanteil in den oberen Hierarchieebenen von Wirtschaft und Bildungssystem so gering? Warum beklagen sich Mütter über die fehlenden Möglichkeiten, Beruf und Familie gut zu verbinden? Warum wird jungen Arbeitnehmerinnen angeboten, ihre Eizellen einfrieren zu lassen?

Was ansteht, ist ein Paradigmenwechsel. Unsere Gesellschaft ist geprägt von Normen und Werten, die über Jahrtausende gewachsen sind. Die Überzeugung, dass unsere Welt von männlichen und weiblichen Lebewesen bevölkert ist, ist ein Teil dieses normativen Katalogs. Er hilft uns, die Übersicht über eine Realität zu behalten, die eben nicht schwarz-weiß, sondern bewundernswert bunt ist. Wird die Vielfalt anerkannt, gerät unser duales Weltbild ins Wanken und damit die Sicherheit und Orientierung, die es vermittelt hat.

Die gesellschaftlich akzeptierten Rollenbilder können nicht über Nacht per Dekret abgeschafft werden. Das Erlernen geistiger Beweglichkeit ist für den Abbau von Ängsten und das Zulassen neuer Möglichkeiten erforderlich. *Gender Studies* und *Gender Mainstreaming* wollen diesen Prozess vorantreiben. Jüngere Menschen sind tendenziell schneller beim Umdenken. Vordenker*innen sind deshalb vor allem junge Akademiker*innen. Sie tragen Forschungsergebnisse und neue Ideen in die Gesellschaft. ●

■ Gender und Diversity

Der Begriff **Gender** wurde 2006 in den Duden aufgenommen. Heute scheint er allgegenwärtig zu sein. „Genug gegenwert!“ ist der Titel eines Buches, in dem der Autor Tomas Kubelik Kritik an der „feministischen Sprache“ übt. Doch das Konzept **Gender** lässt sich nicht auf den Aspekt Sprache reduzieren.

Der Duden schreibt, es handele sich um die „Geschlechtsidentität des Menschen als soziale Kategorie“ und fasst damit eine sich seit etwa 50 Jahren entwickelnde Vorstellung zusammen: Die Geschlechtszugehörigkeit eines Menschen ist nicht biologisch bedingt, sondern Ergebnis des Sozialisationsprozesses, den jede_r Einzelne durchläuft. Das biologische Geschlecht (engl. ‚sex‘) ist dabei vom sozialen zu unterscheiden. Die US-Wissenschaftlerin Judith Butler hingegen stellt jede Kategorisierung grundsätzlich in Frage und meint, dass **Gender** und **Sex** konstruiert seien und letztlich nur die vorherrschende duale Weltanschauung widerspiegeln: Das soziale Geschlecht werde durch ständige Wiederholung gesellschaftlicher Ideale geprägt.

Zur Komplexität des Konzepts **Gender** gesellt sich seit einiger Zeit oft der Begriff **Diversity**. Beschrieben wird damit die Akzeptanz gegenüber der Vielfalt unserer Gesellschaft. Neben **Gender** gehören dazu auch Kategorien wie ethnische und soziale Herkunft oder Religionszugehörigkeit.

Diversity ist ein ganzheitliches Konzept, das von einer bunten Welt ausgeht – weniger eines, das sich gegen bestehende Diskriminierung stellt. Wir haben entschieden, uns in diesem Heft auf **Gender** zu konzentrieren. ●

Katharina Common

Mehr Chancengerechtigkeit durch Anreize und Kulturwandel

Frauen sind vor allem in höheren Positionen von Wissenschaft und Forschung unterrepräsentiert. Schon vor über zehn Jahren wurde deshalb über Steuerungsmaßnahmen bei der Drittmittelvergabe diskutiert. 2006 beschloss die Allianz der Wissenschaftsorganisationen die „Gewährleistung von Chancengleichheit in der Wissenschaft als ihre strategische Aufgabe“. Die Hochschulrektorenkonferenz sprach sich dafür aus, gleichstellungspolitische Ziele bei der Mittelvergabe zu berücksichtigen, die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) führte die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ (FoGs) ein. Sie sollen mehr Frauen nach oben bringen durch ein „Kaskadenmodell“: Der Frauenanteil der höheren Karrierestufe orientiert sich an der darunterliegenden. Mit strukturellen und personellen Standards sollen antragstellende Hochschulen durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig, zukunftsorientiert und kompetent für Gleichstellung sorgen.

VON PETRA BRZANK

Gleichstellungskonzept und Einhaltung der FoGs-Standards sind heute wesentliche Kriterien bei der Beurteilung von Verbundanträgen. Ein innovatives Gleichstellungskonzept kann ausschlaggebend sein für eine positive Entscheidung. Seit 2013 erwartet die DFG verstärkt Frauen auf Projektleitungsebene; Anträge mit unzureichender Beteiligung von Frauen auf der Ebene „Principle Investigator“ (PI) wurden bereits zurückgewiesen. Für Gleichstellungsmaßnahmen stellt die DFG den Verbänden jährlich Pauschalen zur Verfügung. Drittmittelförderung wird so zum strategischen Werkzeug für Gleichstellungspolitik.

Gleichstellungspolitische Pauschalen der DFG dienen

- ... der Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf Projektleitungsebene
- ... der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer Karriere
- ... der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie für beide Geschlechter

Es stehen jährlich bereit ...

- 30.000 EUR je Sonderforschungsbereich
- 15.000 EUR je Graduiertenkolleg
- 15.000 EUR je Forschergruppe

Anzunehmen wäre, dass diese finanziellen Anreize äußerst erfolgreich sind – aber die Realität desillusioniert. Manche Verbände schöpfen die Gleichstellungspauschalen aus Mangel an Ideen nicht aus. Dabei bietet der DFG-Instrumentenkasten inspirierende Best-practice-Beispiele. Auch der Blick auf die Zahlen ist ernüchternd. Trotz vieler Aktivitäten stieg der Professorinnenanteil bundesweit lediglich von 14,3 Prozent im Jahr 2005 auf 22 Prozent im Jahr 2014. Der Anteil von Sprecherinnen in Sonderforschungsbereichen erreicht lediglich 11 Prozent, bei den „Principle Investigators“ sind es 21 Prozent.

Dahinter steht ein grundlegendes Problem: Derzeit orientiert sich Gleichstellungspolitik vor allem an quantitativen Indikatoren wie einem steigenden Frauenanteil auf höheren Karrierestufen. Was dagegen kaum stattgefunden hat, sind qualitative, kulturelle Veränderungen des Wissen-



schafts- und Forschungssystems, die die Wissenschaftspraxis für geschlechtsspezifische Herangehensweisen öffnet. Wir wissen, dass Frauen und Männer z. B. Technik unterschiedlich nutzen, ihre Körper anders sind und sie unterschiedliche medizinische Therapien benötigen. Das soziale und biologische Geschlecht bestimmt unsere Alltagshandlungen – und wir stellen unser Geschlecht durch unser Handeln her. Damit hat Geschlecht für Forschung eine hohe Relevanz. Durch eine zielgruppen- und damit auch geschlechterspezifisch differenzierte Herangehensweise und Praxis ließen sich Qualität und Innovation in Forschung und Wissenschaft erhöhen.

Andere europäische Mittelgeber – z. B. Horizon 2020 und ERC – setzen bei der Begutachtung von Forschungsvorhaben die Berücksichtigung von Genderaspekten bereits voraus oder diskutieren sie. Eine konsequent daran ausgerichtete Förderpolitik wäre auch im Sinne eines „Gender Budgeting“, bei der die Verteilung von Ressourcen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit analysiert wird: Frauen und Männer sollen gleichermaßen Nutznießer*innen öffentlicher Finanzierung sein. Erste geschlechtssensible Modellprojekte wurden durch das Bundesforschungsministerium gefördert. Notwendig ist ein Kulturwandel, der die systemimmanenten Barrieren in Forschung und Wissenschaft zur Seite räumt, die einer Verwirklichung gleicher Chancen für Frauen heute im Wege stehen. ●

Die Wissenschaft braucht neue Grundlagen



Foto: Werner Bachmeier

Forscherin am Medizinisch Genetischen Zentrum in München

Die Naturwissenschaften werden nach wie vor als neutral angesehen, ihre Ergebnisse gelten als universell gültig. Das gesellschaftliche Umfeld, kulturelle und historische Kontexte der Forscher*innen sollten nach gängiger Auffassung keine Rolle spielen. Doch das tun sie. Deshalb ist es notwendig, Wissenschaftler*innen so auszubilden, dass sie Genderaspekte in ihrer Forschung erkennen und berücksichtigen.

VON BÄRBEL MAUSS

Immer noch werden bei Männern so genannte typische Frauenerkrankungen wie Brustkrebs zu spät erkannt. Das Gleiche gilt bei Frauen für den als typisch männlich klassifizierten Herzinfarkt. Geschlechtsspezifische Körperkonzepte führen zu unterschiedlichen Symptomen – und zu falschen Diagnosen auf Seiten des medizinischen Personals. Gleichzeitig zementiert die Fokussierung auf zwei Gruppen die Geschlechterstereotype, statt sie zu überwinden. Notwendig wäre es, Symptome und Diagnosen stärker zu individualisieren und dabei auch den gesellschaftlichen Kontext einzubeziehen. Bereits auf der Ebene der Forschung und Entwicklung sind die bisherigen Vorstellungen von Geschlecht und Kausalitäten zu hinterfragen. Zugleich müssten bisher unübliche (Analyse-)Perspektiven Eingang finden.

Viele Bereiche der Biologie und Medizin greifen auf ein Geschlechtermodell zurück, das davon

ausgeht, dass sich Individuen biologisch eindeutig zuordnen lassen: Entweder männlich oder weiblich. Für diejenigen, die nicht ins System einzu-passen sind, hat das mitunter extreme Folgen: Sie werden pathologisiert und mit chirurgischen oder pharmazeutischen Eingriffen an das Zweigeschlechtersystem angeglichen. Dabei gibt es längst auch Felder der Biologie, die Eindeutigkeit und Unveränderlichkeit der zwei Geschlechter infrage stellen.

In den Technikwissenschaften zeigt sich, dass Entwickler*innen oft die Grundlagen ihres Tuns nicht reflektieren. Vielfach gehen sie von ihren eigenen Interessen und Erfahrungen aus. Häufig gibt es auch stereotype Vorstellungen von Nutzer*innengruppen. So wird Technik nicht selten am Bedarf vorbei entwickelt – und zugleich können sich Geschlechterstereotype verfestigen.

Um die Wissenschaften nachhaltig zu verändern, müssen deshalb bereits in der Ausbildung Methoden und Perspektiven vermittelt werden, was Gender, Status, Herkunft oder soziale Fragen für die Forschung bedeuten. Insbesondere in den Natur- und Technikwissenschaften, aber auch in anderen Disziplinen ist herauszuarbeiten, wie solche gesellschaftlichen Strukturkategorien die Forschungsfragen und das Forschungsdesign beeinflussen. Was wird überhaupt als ein wissenschaftliches Problem in Betracht gezogen? Und wie finden Gender und andere Strukturkategorien Eingang in Modelle oder Grundannahmen? Insbesondere für Biowissenschaften und Medizin muss transparent werden, auf welche Geschlechterkonzepte zurückgegriffen wird. Schließlich sind das die Felder, die uns auf einen – vermeintlich – natürlichen Platz verweisen.

Die Art, wie und was geforscht wird, für wen und in wessen Namen, berührt zentrale Fragen der Gerechtigkeit: Es geht um Patient*innen, Konsument*innen, Nutzer*innen. Ebenfalls von großer Bedeutung ist die Frage, wer forscht. Beim gerechten Zugang genügt es jedoch nicht, mehr Frauen und andere in den Wissenschaften marginalisierte auf allen Entscheidungsebenen zu etablieren. Parallel zur organisatorischen Ebene müssen auch die Herangehensweisen und Grundlagen der einzelnen Wissenschaften einer Revision unterzogen werden. Die Genderforschung bietet dafür das nötige Handwerkszeug: Ein Repertoire an Methoden sowie Perspektiven zur systematischen Reflexion.

Mit GENDERPRO MINT versucht die TU Berlin, die für den Wandel erforderlichen Genderkompetenzen an die neue Generation von Wissenschaftler*innen zu vermitteln. Sie werden in der Lage versetzt, eine andere, (geschlechter-)gerechtere Wissenschaft zu etablieren. Die ist sich bewusst, dass sie als kulturelle Praxis immer Gesellschaft mit strukturiert und abbildet. ●

<http://www.genderpromint-zifg.tu-berlin.de>

Von Lehrkräften und Studierenden

Seit April 2014 hat Brandenburg ein neues Hochschulgesetz. Das legt eindeutig fest: „Im dienstlichen Schriftverkehr und in rechtsverbindlichen Dokumenten der Hochschule ist bei der Formulierung besonders auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten.“ Für die Aufnahme dieses Satzes in § 7, Absatz 6 haben die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen und viele Studierende jahrelang gekämpft. Inzwischen sind alle entsprechenden Ordnungen, Anschreiben und sonstigen offiziellen Papiere in Brandenburg entsprechend geändert.

VON ANNETTE JENSEN

Als Barbara Schrul vor elf Jahren das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität Potsdam übernahm, waren Förderrichtlinien, Studien- und Geschäftsordnungen in puncto Gender alle nach demselben Muster gestrikt: Am Anfang des Textes fand sich irgendwo ein Sternchen. Das verwies auf eine Fußnote, in der zu lesen war, dass Frauen selbstverständlich immer mitgemeint seien, wenn im Folgenden von Professoren, Studenten oder wissenschaftlichen Mitarbeitern die Rede sei. Doch aus Gründen der Lesbarkeit verzichtete man darauf, das jedes Mal explizit zu schreiben. Zwar enthielt das Brandenburgische Hochschulgesetz damals schon einen Hinweis auf geschlechtergerechte Sprache. „Doch die Formulierung war so weich, dass sich daraus keine Ansprüche ableiten ließen, Texte entsprechend zu ändern,“ berichtet Barbara Schrul.

Deshalb entwickelten sie und andere Personen aus der Senatskommission für Chancengleichheit einen Leitfaden mit Beispielen, wie sich etwas sowohl zutreffend als auch elegant und diskriminierungsfrei ausdrücken lässt. Längst nicht immer ist es notwendig, Wortpaare wie Studentinnen und Studenten zu bilden. Studierende tut es genauso gut. Statt Mitarbeitergespräch lässt sich auch Beurteilungsgespräch sagen, und das Dozentenzimmer ist mit Teamzimmer viel treffender bezeichnet. Auch „man“ und „jeder“ erzeugt keineswegs gleichermaßen Bilder von Frauen und Männern in den Köpfen – besser also, sie durch

„alle die“, „diejenigen“ oder schlicht „die“ zu ersetzen. Der Leitfaden fand seinen Weg auf viele Schreibtische von Hochschulbeschäftigten. Auch in Seminaren nutzten Lehrkräfte das Papier.

Etwa zur gleichen Zeit, als im Potsdamer Landtag über die Novelle des Brandenburgischen Hochschulgesetzes gestritten wurde, fasste der erweiterte Senat der Leipziger Hochschule einen vielbeachteten Beschluss: Die Grundordnung wurde in ausschließlich weiblicher Sprachform verfasst; ein Sternchen zu Beginn des Textes weist darauf hin, dass Männer selbstverständlich mitgemeint seien. Die Entscheidung, an der in der Mehrheit Männer beteiligt waren, löste viel Häme und Empörung aus. „In der Wissenschaft hinkt Deutschland weit hinterher, was den Anteil von Frauen angeht. Wenn ich mir das ansehe, dann haben wir mit unserer Entscheidung vermutlich eine sinnvolle Debatte angestoßen“, kommentierte Uni-Rektorin Beate Schücking die öffentlichen Reaktionen.

Auch in Potsdam regten ein paar Führungspersönlichkeiten an, in der Berufungs- und Geschäftsordnung nur noch von Professorinnen und Mitarbeiterinnen zu schreiben. Barbara Schrul fand das unsinnig: „Gendern heißt ja gerade, nicht eine Gruppe zu diskriminieren.“ Tatsächlich wurden die Entwürfe der Potsdamer Hochschulordnungen überarbeitet.

„Mein Credo ist, eine geschlechtergerechte Sprache gleich bei der Formulierung des Textes mitzudenken statt zu versuchen, alte Texte entsprechend zu reparieren“, sagt Schrul, die auch Landesvorsitzende der Brandenburger Gleichstellungsbeauftragten ist. Inzwischen melden sich häufig Menschen bei ihr, die einen Text schreiben wollen oder müssen. Gemeinsam mit ihnen überlegt sie, wie sprachlich am besten mit bestimmten Sachverhalten umzugehen ist. Wer beispielsweise kein Geschlecht beim Online-Bewerbungsverfahren angibt, bekommt eine Antwort mit „Sehr geehrte/r“ Luka Müller oder Curly Brown. Auch das fällt für die 63-jährige Gleichstellungsbeauftragte unter Gendergerechtigkeit. ●



Sprachlich sollen alle gleich behandelt werden, die hier herumstehen

http://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/assets/Oeffentlichkeitsarbeit/Publikationen/Leitfaden_2013.pdf

Sprache schafft Wirklichkeit

Vor 40 Jahren war es üblich, unverheiratete Frauen mit „Fräulein“ anzusprechen. „Weib“ galt als normale Bezeichnung, Familiengräber trugen nicht selten nur den Namen des Mannes. Hier hat sich viel verändert – vor allem unsere Vorstellungen von angemessener und respektvoller Sprache. Genau das ist das Anliegen von Gendern. Noch aber sind wir nicht am Ziel.

Oft greifen wir im Alltag „der Einfachheit halber“ auf rein männliche Formen zurück. Deshalb gibt es die „Kraftfahrergewerkschaft“, „Arbeitnehmerverbände“ oder den „Bundesverband der Hygieneinspektoren“. Aber denken wir Kraftfahrerinnen, Arbeitnehmerinnen und Hygieneinspektorinnen automatisch beim Lesen mit? Wohl eher nicht. Deshalb ist Gendern notwendig: Es bricht den Lesefluss und macht bewusst, dass es hier Frauen und Männer gleichermaßen gibt.

Populär und verbreitet sind mittlerweile vier Formen des Genderns: Binnen-I (Gewerkschaft-



Wahrnehmung und Wertschätzung sind Schwestern

Foto: Werner Bachmeier

lerIn), Gender-Gap (Gewerkschaftler_in), Gender-Star (Gewerkschaftler*in) und das generische Femininum (Gewerkschaftlerin). Das Binnen-I ist die traditionellste Form: Es verbindet die Nennung beider Geschlechtsformen (Gewerkschaftler und Gewerkschaftlerin) zu einem Wort. Gap und Stern gehen einen Schritt weiter: Sie wollen aufmerksam machen, dass es mehr Geschlechter gibt als Mann und Frau. Das generische Femininum hingegen ist eine simple Umdrehung – statt der männlichen Form ist nun die weibliche Form der Normalzustand.

All diese Formen weisen darauf hin, dass unsere Sprache nicht die reale Geschlechtervielfalt beschreibt. Wenn wir darauf achten, merken wir schnell, wo überall Bezug auf nur ein Geschlecht genommen wird – und wie wir das ändern könnten. In diesem Sinne ist Gendern die Inspiration für eine nicht nur sprachlich gerechtere Welt. ●

Jan Schnorrenberg

Quote ermöglicht Chancengleichheit

Seit meinem ersten Praktikum auf einer Ostseefähre bekomme ich immer die gleiche Frage zu hören: Wie kommt man als Frau dazu, zur See zu fahren? Die Fragesteller bleiben mir stets die Antwort schuldig, wieso sich meine Ambitionen von denen meiner männlichen Kollegen unterscheiden sollten. Vielleicht, weil es als Frau ungleich schwieriger ist, in der von Männern dominierten Seefahrt Fuß zu fassen und anerkannt zu werden als Schiffsmechanikerin, was bedeutet: Einsatz als Maschinistin und Matrosin?

Es wäre realitätsfern, eine Frauenquote in maritimen Berufen zu fordern, weil es bis heute nur wenige Bewerberinnen in diesem Sektor gibt. Grundsätzlich denke ich jedoch, dass Chancengerechtigkeit nur durch eine Quote zu erreichen ist – auch wenn das zunächst paradox klingt. Eine Quote wäre für Frauen keine Garantie auf eine Anstellung, sondern nur darauf, sich überhaupt beweisen zu dürfen.

Nicht nur einmal begrüßten mich meine Seefahrtskollegen oder Vorgesetzte mit ablehnenden Worten oder zeigten offene Abneigung gegenüber Frauen an Bord. Der Zugang zum Maschinenraum wurde mir untersagt. Ich musste immer wieder kämpfen, meine Ausbildung wie vorgesehen am Arbeitsplatz zu absolvieren und nicht auf meine Kammer abgeschoben zu werden.

Es ist naiv zu glauben, mit einem Generationenwechsel würde sich das von allein erledigen. Wir leben in einer verunsicherten Gesellschaft, in der Geschlechteridentitäten in Frage gestellt und debattiert werden. Letzte Männerbastionen von Frauen „unterwandert“ zu sehen, ist für manchen jüngeren Kollegen ein Grund zur Panik. Dagegen erlebe ich viele ältere Besatzungsmitglieder nach anfänglichen Vorbehalten als entspannter. Manche sind sogar begeistert von der Vorstellung, eine Frau fördern zu können.

Ich habe mir einen ebenso großartigen wie radikalen Berufsweg ausgesucht. Als Mensch, nicht als Frau. Auf dem Weg dahin musste ich an vielen Stellen mehr Energie aufwenden als meine Mitschüler. Auf eine gesetzliche oder freiwillige Quote konnte ich mich nie verlassen. Vom ersten Praktikum an war ich auf unkonventionelle und couragierte Arbeitgeber angewiesen.

In jedem Fall gegen eine Quote zu sein bedeutet, Ungleichbehandlung zu tolerieren. Das kann nicht im Sinne von uns als Teilen einer Gesellschaft sein – ob nun Frau oder Mann. ●

Fenna Klebert

Studierende ohne Schutz vor sexualisierter Belästigung



Foto: Werner Bachmeier

Macht," schreibt die Bundesverfassungsrichterin Susanne Baer.

Es mangelt an Maßnahmen, um Studierende zu schützen. Weil Studierende zwar Angehörige der Universität sind, nicht aber Beschäftigte, trifft das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz für Hochschulmitarbeiter*innen nicht auf sie zu.

Manche Universitäten versuchen, dieses Versäumnis durch eigene Richtlinien auszugleichen, doch die Umsetzung gestaltet sich oft als zäh. So dauert der Abstimmungsprozess über eine solche Richtlinie in Halle bereits zwei Jahre: Viel Gerede, aber kein Handeln. Eine Richtlinie ist außerdem kein Gesetz, sondern nur eine selbstgesetzte Leitlinie der Universität. Oft gibt es auch den Hinweis, Betroffene könnten ja strafrechtlich Anzeige erstatten. Diese Argumentation leugnet jedoch die Verantwortung der Hochschule als Schutzraum und isoliert Betroffene, kritisiert das Bündnis gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung an der Martin-Luther-Universität Halle (MLU). Die Initiative fordert Betroffenenenschutz, Aufklärung der Fälle und Transparenz über die sexuelle Diskriminierung und Belästigung. So wurde das Bündnis auch zum Anlaufpunkt für Betroffene. Da auf Seiten der Universitätsleitung wenig geschieht, schult der Studierendenrat inzwischen seine Sozialsprecher*innen durch eine Weiterbildung beim Antidiskriminierungsbüro Leipzig. Hier soll eine Beratung von Studierenden für Studierende eingerichtet werden aus der Erfahrung heraus, dass Landesregierung und Hochschulleitung die Missstände nicht ernst genug nehmen.

Das alles ist ein Anfang, aber nicht die Lösung. Auch eine Änderung des Hochschulgesetzes, das Studierende als Schutzbedürftige mitaufnimmt, wäre ein Schritt in die richtige Richtung. Viel besser wäre es jedoch, das AGG auf Bundesebene anzupassen. Das fordert auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in einer kürzlich erschienenen Publikation. Sie kritisiert außerdem die komplizierten Beschwerdeverfahren an den Universitäten und verlangt, niedrigschwellige und transparente Verfahren einzuführen. Für deren Umsetzung sollten qualifizierte Mitarbeitende zuständig sein. Genau das verlangen Studierende der MLU in Halle schon seit längerem. ●

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt Mitarbeiter*innen an Hochschulen vor sexueller Belästigung. Dies beschreibt das Gesetz in § 3 Absatz 4 so: „... wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ Studierende aber sind vor solchen Handlungen derzeit nicht geschützt – weil sie im AGG nicht beachtet werden.

VON MIRJAM SORGE

Sexuelle Belästigung ist ein weitverbreitetes Problem an Universitäten. Dies belegt eine europäische Studie aus 2012 (www.gendercrime.de). 54,7 Prozent der befragten Studentinnen waren von sexualisierter Belästigung betroffen, 22 Prozent wurden Opfer von Stalking, 2,3 Prozent sogar von sexueller Gewalt im engeren Sinne. Stress, Schamgefühle, Angst vor Nachteilen im Studium und Beruf, Depressionen sowie Abbruch oder Wechsel des Studiums sind Folgen. Auch in Halle fand 2014 eine Online-Studie statt. 20 Prozent der Studentinnen haben anzügliche Bemerkungen erlebt, 4,2 Prozent wurden angegrapscht.

Sexuelle Belästigung hat viele Formen: Nachpfeifen, das Zeigen pornografischer Bilder, obszöne Witze, unnötige Körpernähe bis hin zum physischen Angriff. Häufig geschieht sie an hierarchisch strukturierten, gesellschaftlichen Orten; dazu gehören auch Hochschulen. Sexuelle Belästigung geht oft einher mit Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen. Diese Art von sexueller Belästigung wird als sexualisierte Belästigung bezeichnet. Dabei wird Überlegenheit durch sexistische Grenzüberschreitungen demonstriert. „Sexualisierte Belästigung ist die Gleichzeitigkeit von Sexualität und geschlechtsspezifischer

Ulrike Schleier ist Professorin für Mathematik und Statistik an der Jade-Hochschule in Wilhelmshaven und lehrt u.a. im Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen



Foto: privat

„Hinter unserem Studienkonzept steht ein Gleichheitsanspruch“

biwifo: Ihre Hochschule hat 1997 einen der ersten Studiengänge für Frauen in technischen Fächern eingerichtet. Sind Frauenstudiengänge inzwischen allgemein anerkannt?

Prof. Ulrike Schleier: *Es gibt immer noch starke Vorurteile gegen Frauenstudiengänge. Viele glauben, dass im Frauenstudiengang alles leichter gemacht wird, weil Frauen technische Inhalte schlechter verstehen. Das stimmt nicht. Viele Studien belegen, dass Menschen das gut machen, was sie gerne tun und sich selber zutrauen. Viele junge Frauen, die in der Schule sehr gute Noten haben in Mathematik und Naturwissenschaften, trauen sich ein Technikstudium nicht zu. Sie überlassen den Männern das Feld und leisten fachlich weniger, als sie eigentlich an Potenzial hätten. Dieses Phänomen, dass Frauen in Anwesenheit von Männern schlechtere Leistungen bringen, versuchen wir aufzuheben.*

Aber nach dem Studium lässt sich das ja nicht mehr verhindern.

Deshalb ist unsere Strategie: In den ersten drei Semestern sollen die Frauen ihr eigenes Technikverständnis entwickeln und ihr Selbstbewusstsein stärken, dass sie das können. Mit diesem Rüstzeug gehen sie danach im vierten Semester in den gemischten Studiengang.

Welche Erfahrungen machen die Studentinnen dann?

Eigentlich sind die meisten froh, dass sie dann zusammenkommen mit den Männern, weil es immer die Unterstellung gibt, dass im Frauenstudiengang alles leichter gemacht wird. Im 4. Semester merken die Frauen, dass der Querschnitt ihrer Leistungen mit dem der Männer vergleichbar ist und dass viele Männer durchaus auch nicht die großen Cracks sind.

Gibt es im Frauenstudiengang Komponenten, die es im gemischten Studiengang nicht gibt?

Nein, alles ist identisch. Ich habe mich früher auch mal gefragt, ob wir nicht Inhalte einbauen sollten, von denen viele Frauen denken, dass sie die gut können – also z. B. kommunikative Inhalte. Wir haben den Studiengang dann auch entsprechend reformiert – aber für alle. Männer haben das ja genauso nötig. Wir fänden es unsinnig, den Frauen etwas anzubieten, was Männer nicht kriegen.

Hinter unserem Studienkonzept steht ein Gleichheitsanspruch, auch wenn sich das im ersten Moment paradox

anhört. Wir gehen davon aus, dass die Fähigkeiten gleich sind, sich aber das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten unterscheidet.

Sie gehen also nicht davon aus, dass Frauen grundsätzlich anders denken und lernen als Männer?

*Vielleicht lernen sie anders – erst einmal würde ich sagen, dass das eine Unterstellung ist. Aber wenn es so wäre, könnten sie es auch ausleben. Vor allem die Dozent*innen in den technischen Fächern haben bei uns die Erfahrung gemacht, dass in der Frauengruppe mehr gefragt wird und auch einfacherer Fragen gestellt werden. Am Anfang dachten wir, dass die Frauen das nicht wissen, die Männer aber schon. Ich habe dann häufiger die Fragen mitgenommen in den gemischten Kurs und dabei stellte sich raus: Die Männer wussten das auch nicht – aber sie fragen auch nicht nach.*

Wie groß ist der Andrang für den Frauenstudiengang?

Wir haben 30 Plätze im Frauenstudiengang und konnten bisher alle Frauen einschreiben, die sich beworben hatten. Als es nur den gemischten Studiengang gab, lag der Frauenanteil bei 5 Prozent, heute bei 40 Prozent. Etwa zwei Drittel der Frauen entscheiden sich für den Frauenstudiengang, ein Drittel für den gemischtgeschlechtlichen Studiengang.

Bewerben sich die Frauen explizit für den Frauenstudiengang?

Bisher haben wir es so gehandhabt, dass es zwei getrennte Anmeldeverfahren gab. In diesem Jahr hat das verwaltungstechnisch nicht geklappt. Wir hoffen aber, dass es in Zukunft wieder möglich sein wird.

Welche Rückmeldungen bekommen Sie von ehemaligen Studentinnen nach dem Examen?

Im Grund kriegen alle Studentinnen, die bei uns fertig werden, schnell einen Job. Im Schnitt unterscheiden sich die Abschlussnoten von Männern und Frauen nicht. Aber in der Spitze gibt es mehr Frauen. Einige sitzen in hohen Positionen und sind Abteilungsleiterinnen oder Geschäftsführerinnen geworden. Das Berufsspektrum ist sehr vielfältig. ●

Interview: Annette Jensen

■ Mehr Geld für Bildung und Forschung

In Deutschland wurden im Jahr 2013 laut kürzlich veröffentlichten Zahlen des statistischen Bundesamtes 258,3 Mrd. Euro für Bildung, Forschung und Wissenschaft ausgegeben. Das entspricht etwa 9,2 Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die Ausgaben um 2,5 Prozent.

Für Erstausbildung in Krippen, Kindergärten, Schulen und Hochschulen einschließlich Hochschulausgaben für Forschung und Entwicklung standen 148,9 Mrd. Euro bereit. Bildungsförderung und private Ausgaben für Bildung wurden mit 20,3 Mrd. Euro veranschlagt. Unternehmen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gaben 65,4 Milliarden Euro für Forschung und Entwicklung aus. 2012 finanzierten die öffentlichen Haushalte rund 79 Prozent der Bildung (Bund: 10, Länder: 54, Kommunen: 15). Forschung und Entwicklung wurden zu 66 Prozent privat finanziert.

■ Europäisches Parlament berät Richtlinie über Geschäftsgeheimnisse

Voraussichtlich am 24. November wird das Europäische Parlament die „Richtlinie über den Schutz vertraulichen Know-hows und vertraulicher Geschäftsinformationen“ abschließend behandeln. Der europäische Führungskräfteverband Eurocadres, in dem auch ver.di vertreten ist, sieht vor allem beim Whistleblower-Schutz Verbesserungsbedarf. Zwar sollen das öffentliche Interesse gegen die Schutzwürdigkeit von Geschäftsgeheimnissen abgewogen werden. Doch unklare Definitionen könnten dazu führen, dass Gründe für ein öffentliches Interesse nachträglich festgelegt werden und Whistleblower rechtlich auf der Strecke bleiben.

Jeder lange Weg beginnt mit ersten Schritten

Der Weg ist lang. Aber die ersten Hürden sind gemeistert. Schon früh hatten die DGB-Gewerkschaften und im Speziellen ver.di Front gegen die schwarz-gelbe Regierung gemacht, was deren Umgang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs und dem nicht-wissenschaftlichen Personal an den Hochschulen und in den Wissenschaftseinrichtungen betraf. Untersuchungen hatten die Kritik an diesen skandalösen Bedingungen eindeutig untermauert.

VON UTE KITTEL UND
ERNST DIETER ROSSMANN

Nach der Bundestagswahl trat die SPD in eine Große Koalition ein und kämpfte eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) in den Koalitionsvertrag. ver.di legte mit konkreten Forderungen nach. Eckpunkte für eine Novellierung des WissZeitVG, die von der SPD im Sommer 2014 vorgelegt wurden, lagen dennoch fast ein Jahr auf Eis. „Falsch verstandene Hochschulautonomie, Desinteresse und konservatives Beharren können sich dem wissenschaftlichen Nachwuchs noch in den Weg stellen“ lautete die Befürchtung von ver.di (biwifo-Report März 2015). Über geharnischte Briefe versuchten die Wissenschaftsorganisationen zu intervenieren. Auch andere Spannungen wurden offensichtlich, bevor sich die Koalitionsfraktionen dann endlich auf eine gemeinsame Reform einigen konnten, die jetzt ins Parlament eingebracht wird. Wie es bei Kompromissen in einer „antagonistischen Koalition“ nicht anders sein konnte, gelang es nicht, alle nach wie vor berechtigten Forderungen von Betroffenen, von ver.di wie auch der SPD umzusetzen; aber einen großen Teil eben doch.

Was ist der Kern der Reform? Verträge, die in der Promotions- und Postdoc-Phase geschlossen werden, sollen zukünftig eindeutig an den Zeitbedarf gekoppelt werden, den eine Qualifizierung braucht. Genauso sollen Verträge, die auf der Grundlage von Drittmittelfläßen abgeschlossen werden, zukünftig an die Länge des Projektzeitraums gebunden sein. Das ist ein großer Fortschritt!

Allerdings bleiben bei der familienpolitisch erforderlichen Planungssicherheit noch Punkte

offen. Trotzdem beendet die Novellierung die Praxis von unsachgemäßen Kurzbefristungen im Wissenschaftsbereich, die immer weiter ausgeübt ist. Schließlich sind über 80 Prozent der Wissenschaftler*innen befristet beschäftigt, von denen sogar rund 50 Prozent Vertragslaufzeiten von unter einem Jahr und auch sonst vielfach zerstückelte und unnötig eng bemessene Vertragslaufzeiten haben. Mit dieser Praxis muss jetzt Schluss sein, und ver.di wird die Durchsetzung der Reform unterstützen.

Ein besonderer Erfolg im Sinne von guter Arbeit in der Wissenschaft ist die gänzliche Herausnahme des nicht-wissenschaftlichen Personals aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG. In Zukunft soll für sie das Teilzeit- und Befristungsrecht gelten, wie es schon seit Jahren im allgemeinen Arbeitsrecht besteht. Für viele Laborant*innen, Sekretär*innen und für das technische Personal werden dadurch elende Kettenbefristungen beendet. Für sie wird nun auch gelten: Daueraufgaben werden auf Dauerstellen erledigt. Befristungen werden dann nur noch mit Sachgrund möglich sein.

Wir sind sicher: das Wissenschaftssystem in Deutschland wird mit der Novelle attraktiver werden. Der Missbrauch von Befristungsmöglichkeiten, der sich in den letzten Jahren an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen verfestigt hatte, wird zurückgedrängt. Ein neues Arbeitsklima mit mehr Sicherheit und Kalkulierbarkeit kann entstehen, auch wenn die Tarifsperre, die Einschränkung von gewerkschaftlicher Mitwirkungsmöglichkeit, noch nicht überwunden werden konnte. Hierüber war mit der CDU/CSU nicht zu reden. Dieses harte Brett muss weiter gebohrt werden. Dafür konnten alle, die sich für die Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses einsetzen, einen anderen Erfolg für ihre Sache verbuchen. Mit einer Gesamtsumme von einer Milliarde Euro wird der Bund den wissenschaftlichen Nachwuchs über eine Laufzeit von zehn Jahren zusätzlich fördern. Denn das war von Anfang an klar: Die Reform des WissZeitVG ist nur ein Teil des Weges, die Strecke vor uns ist noch lang. Mit dem Programm für den wissenschaftlichen Nachwuchs wird eine weitere Etappe erreicht. Gut gekämpft, kann man da nur sagen. ●

Vergaberecht ohne Qualitätskriterien

Der Staat ist der größte Kunde von Waren und Dienstleistungen in Deutschland. Nach welchen Kriterien er einkauft, ist somit höchst relevant. Bis zum nächsten April muss das deutsche Vergaberecht an neue EU-Vorgaben angepasst werden. Am 8. Juli 2015 hat das Bundeskabinett einen Gesetzesentwurf vorgelegt. Der bedeutet zwar einen Fortschritt gegenüber der bisherigen Regelung, bleibt aber in vielen Punkten weit hinter der EU-Richtlinie zurück. Vor allem deren soziale Impulse werden ignoriert.

ver.di kritisiert, dass die Regierungskoalition nur wenige Mindestlohntarifverträge als vergabe-relevant einstufen will. Die Lieferanten und Auftragnehmer sollen lediglich Regelungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz beachten müssen. Dagegen sind für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge im Gesetzentwurf nicht erwähnt – obwohl sie mit Abstand die Mehrzahl der Mindestlohntarifverträge darstellen. Für die Weiterbildungsbranche bedeutet das: Sollte der Gesetzentwurf so verabschiedet werden, müsste der Staat bei der Beauftragung nicht darauf achten, ob eine Firma den Mindestlohntarifvertrag einhält.

Verantwortlich für die Formulierung der Gesetzesnovelle war das SPD-geführte Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Auf Qualitätskriterien bei sozialen Dienstleistungen legte es

Folgende Qualitätskriterien schlägt ver.di vor

- Mindestens 80 Prozent der beim Träger beschäftigten Arbeitnehmer*innen sollen einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben
- der Anteil der auf Honorarbasis beschäftigten Mitarbeiter*innen darf nicht höher sein als max. 15 Prozent des Arbeitsvolumens bei dem Träger
- Integrationsquote in den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Abbruchquote und Übergangsquote der Teilnehmenden
- Prüfungserfolge und Prüfungsergebnisse
- Zufriedenheit der Teilnehmenden, der Partner und des Auftraggebers mit den Ergebnissen der Maßnahme

keinen Wert. Dabei können Arbeitsmarktdienstleistungen nur dann erfolgreich sein, wenn sie von engagierten und qualifizierten Dozent*innen erbracht werden. ver.di fordert deshalb Änderungen. Vergabeverfahren müssen so gestaltet werden, dass der Wettbewerb nicht alleine über den Preis, sondern insbesondere über die Qualität geführt wird. Nur so entsteht ein fairer Wettbewerb ohne Lohndumping, Outsourcing und die Umwandlung von abhängiger Beschäftigung in Honorarbeschäftigung. ● Hans-Jürgen Sattler

Deutsch lehren als Daueraufgabe

Über eines herrscht Einigkeit: Um anerkannte Asylbewerber schnellstmöglich zu integrieren, ist die Sprache der Schlüssel. Flüchtlinge müssen deshalb so schnell wie möglich Deutsch lernen. Richtigerweise hat der Bund-Länder Flüchtlingsgipfel am 24. September beschlossen, die Integrationskurse zu öffnen, die Mittel dafür aufzustocken und sie stärker mit den berufsbezogenen Sprachkursen zu vernetzen.

Das Pikante daran: Im vergangenen Jahr gab es einen überraschenden Förderstopp für ebendiese berufsbezogenen Sprachkurse – ein Ünding in Zeiten wachsender Flüchtlingsströme und hoher Arbeitsmigration. Dadurch hat nicht nur die berufliche Integration deutliche Rückschritte erlitten. Der Förderstopp führte 2014 auch dazu, dass befristete Stellen ausliefen,

Neueinstellungen vermieden und Strukturen zerschlagen wurden. Trotz der neu zugesagten Mittel wird es deshalb nicht schnell genug ausreichend Kurs-Angebote geben. Auch fehlt es an einer vernünftigen Perspektive. So läuft das ESF-BAMF-Programm nur bis Ende 2017.

Wegen der schwankenden Budgets agieren die Weiterbildungsträger seit längerem vorwiegend mit schlecht bezahlten (Honorar-)Kräften. Dadurch ist ein unattraktives Berufsbild entstanden: Die Qualifikationsanforderungen sind hoch – Studienabschluss plus Zusatzausbildung – die Bezahlung aber schlecht: Etwa 2.400 Euro im Monat oder 20 Euro pro Unterrichtseinheit.

ver.di fordert daher, Sprach- und Integrationskurse dauerhaft und verlässlich auszugestalten. ● Hanna Binder

■ Beschlussverfahren gegen Mindestlohn in der Weiterbildung

Beim Landesarbeitsgericht Berlin haben einige Weiterbildungsträger, darunter Unternehmen des Wuppertaler Kreises und Stiftung Bildung und Handwerk, ein Beschlussverfahren gegen den Mindestlohn in der Weiterbildung eingeleitet. Der Antrag wird u. a. mit einer Verfassungswidrigkeit des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und mit einem fehlenden öffentlichen Interesse an einer Erstreckung des Tarifvertrages auf alle nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen begründet. ver.di hat dem Gericht eine Erwiderung vorgelegt und geht von einer Zurückweisung des Arbeitgeberantrages aus.

■ Demo am Tag der Lehrer*innen

Am 4. Oktober demonstrieren etwa 80 Dozent*innen von VHS, Musikschulen und freien Sprachschulen in Berlin gegen ihre prekären Arbeitsbedingungen vor der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft. Sie arbeiten für staatliche Institutionen und bekommen Dumpinglöhne. Rund 93 Prozent der rund 2.000 Musikschullehr*innen in Berlin sind Honorarkräfte, die im Durchschnitt 11.500 Euro brutto pro Jahr verdienen.

■ Weiterbildung in Betrieben angesagt

Betriebliche Weiterbildung liegt im Trend – 54 Prozent der Unternehmen machten ihren Beschäftigten im ersten Halbjahr 2014 Angebote. Seit dem Jahr 2000 sei die Quote kontinuierlich gestiegen, meldete das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen setzten sich inzwischen stärker dafür ein, ihr Personal zu qualifizieren. Die Studie basiert auf einer Umfrage in 16.000 Unternehmen.

■ Medienauswahl in Berlins Bibliotheken soll outgesourct werden

20.000 Menschen haben eine Petition unterzeichnet, um gegen die geplante Privatisierung der Medienauswahl in Berlins Landesbibliotheken zu protestieren. Ab Anfang kommenden Jahres soll der private Dienstleister, die ekz.bibliotheks-service GmbH (ekz) aus Reutlingen, über die Beschaffung neuer Bücher und anderer Medien entscheiden. Im Juni 2015 wurden die Unterschriften dem Stiftungsrat der Zentralen Landesbibliothek übergeben, der die Petition bis heute ignoriert. Mitte September fand eine von ver.di organisierte Demonstration vor der Amerika-Gedenk-Bibliothek statt. Der Protest richtet sich gegen eine absehbare Verschlechterung des Bestands und einen zu erwartenden Stellenabbau.

■ Vertrag zwischen Bayer und Kölner Uni bleibt im Dunkeln

Die Rahmenbedingungen der Kooperation zwischen der Kölner Universitätsklinik und dem Bayer-Konzern bleiben geheim. Nachdem das Oberverwaltungsgericht Münster am 18. August eine Einsichtnahme in den Vertrag verweigert hatte, gab die klagende „Coordination gegen Bayer-Gefahren“ aus finanziellen Gründen auf. Für die ersten beiden Instanzen waren bereits Ausgaben im fünfstelligen Bereich angefallen. Da das OVG keine Berufung zugelassen hatte, stand lediglich der Weg einer Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesverwaltungsgericht offen. Sieben Jahre hatte die juristische Auseinandersetzung gedauert. Nun bleibt unklar, ob der Vertrag beispielsweise vorsieht, dass Bayer die Veröffentlichung unliebsamer Ergebnisse verhindern kann und wie mit Patenten aus der Forschung umgegangen wird.

Widerstand hat sich gelohnt

Offenbar hat die öffentliche Diskussion über unkonventionelle Streikmaßnahmen im Sozial- und Erziehungsdienst ihre Wirkung entfaltet. Anders ist das Verhandlungsergebnis, das wir Ende September erreichen konnten, nur schwer erklärbar.

Ein Blick zurück: Der vierwöchige Arbeitskampf für die Aufwertung der Tätigkeiten im Sozial- und Erziehungsdienst gegen die kommunalen Arbeitgeber hatte Mitte Juni zu einer Schlichtungsempfehlung geführt. Sie enthielt zwar auch deutliche Einkommenszuwächse, blieb aber deutlich unter der angestrebten 10-prozentigen Steigerung und war außerdem höchst unterschiedlich zwischen den Berufsgruppen und den Stufen der Entgeltgruppen verteilt. In der Gruppe S 6 reichte die Spanne zum Beispiel von 33 bis 161 Euro. Dies und weitere Punkte haben schließlich dazu geführt, dass die Empfehlung von der Streikdelegiertenkonferenz und in der Bundesarbeitskommission (BTK) abgelehnt wurde.

Die Arbeitgeberseite erklärte daraufhin ihrerseits, dass sie bei erneuten Verhandlungen von der Empfehlung der Schlichtungskommission nicht abweichen werde. Dann aber gab es überraschend eine Wende bei den Verhandlungen. So

konnte jetzt eine annähernd gleichmäßige Verteilung der Zuwächse in den Stufen der (neuen) S 8a für Erzieher*innen erreicht werden. Die Stufen in der S 8b für Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen werden jeweils um gut 100 Euro angehoben. Das deutlich bessere Verhandlungsergebnis fand in der folgenden Streikdelegiertenkonferenz und der BTK mehrheitlich Zustimmung und führte zur Einleitung der Urabstimmung. Weitere Informationen über die komplexen Regelungen sind über die Bezirksfachbereiche zu erhalten.

Die Studentenwerke in Nordrhein-Westfalen und Berlin waren direkt in die Tarifbewegung einbezogen und haben sie mitgetragen. In den anderen Studentenwerken wird der Tarifvertrag der Länder (TV-L) einzelvertraglich vereinbart. Dabei geht es u.a. um die Übernahme der S-Tabelle in den TV-L, weil das Entgeltgefälle zwischen den Tarifverträgen sonst immer größer wird und sich die Konkurrenz um qualifiziertes Personal in Ballungsräumen verschärft. Im Landesbezirk Rheinland-Pfalz/Saar steht dies nun auf der Tagesordnung und wir wünschen dabei viel Erfolg! ●

Norbert Konkol



Am Streik beteiligten sich auch drei Wochen lang die beiden Kitas vom Studentenwerk Bochum. Von den etwa 55 Erzieher*innen und Kinderpfleger*innen machten zeitweise 47 mit.



Fotos: Reinhard Dudzik

Klage gegen Eingruppierung von Küchenhilfen

Das Bundesarbeitsgericht in Erfurt wird sich demnächst mit der tariflichen Eingruppierung von Küchenhilfen in Studentenwerken beschäftigen. Dabei geht es um die Öffnung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 2 und 3 TV-L, die nach 15 Jahren erreicht wird. Bisher haben die Studentenwerke Regensburg und Würzburg den Beschäftigten diese Stufe verwehrt.

Im Studentenwerk Regensburg findet außerdem am 3. November ein Einigungsstellenverfahren zur Entgeltgruppe 1 statt. Dabei wird nochmalig geklärt werden, ob in den Studen-

tenwerken die Verwendung der Entgeltgruppe 1 in der Praxis realistisch wäre. Die Personalratsvorsitzenden beider Studentenwerke lehnen sie ab und haben dafür gute Argumente. Im Basiscommentar des bayerischen Personalvertretungsgesetzes steht: „Es gibt eine Entgeltgruppe 1, in die aber eigentlich niemand eingruppiert werden soll... Neben einfachsten Tätigkeiten (Garderobe, Kartenabreißer) ist diese Entgeltgruppe für Notlagen-Vereinbarungen bestimmt, um z.B. Outsourcing zu verhindern.“

Eugen Winschel

Bildung ist ein Menschenrecht

Foto: Saba Laudanna



Hoffentlich schon voll integriert – Flüchtlinge, die schon vor einer Weile angekommen sind.

Das Recht auf Bildung gilt universell und ist nicht vom Aufenthaltsstatus abhängig. So legt es die UN-Menschenrechtscharta in Artikel 26 fest. Fast alle Bundesländer haben Geflüchteten bereits grundsätzlich gestattet, ein Studium aufzunehmen, sofern sie die formellen Zulassungskriterien erfüllen. Nur Berlin blieb bis zum September 2015 eine Ausnahme: Dessen Ausländerbehörde erteilte Asylbewerber*innen zunächst generell die Auflage, kein Studium aufzunehmen. Mittlerweile wurde diese Praxis auf Druck der Oppositionsparteien und der im Berliner Senat vertretenen SPD aufgegeben.

VON MICHAEL NIEDWOROK

Dennoch sind damit in ganz Deutschland nur die ersten Hürden beseitigt. Vielen Geflüchteten ist es unmöglich, die notwendigen Bildungsnachweise zu erbringen. Auch die Kosten eines regulären Studiums übersteigen ihre finanziellen Mittel meist erheblich. Als eine der ersten Hochschulen hat deswegen die Universität Bremen zum Sommersemester 2014 das Projekt „In Touch“ gestartet, das dieser Gruppe die kostenlose Teilnahme an Vorlesungen und Seminaren zumindest als Gasthörer*innen ermöglicht.

Eine Abfrage der Deutschen Hochschulrektorenkonferenz im Juli 2015 ergab, dass sich bereits mehr als 60 Hochschulen dem Bremer Vorbild angeschlossen haben. Die unterstützten Angebote für Flüchtlinge reichen „von Informationsveranstaltungen zu Studium und Studienvorbereitung über Rechtsberatung, Deutsch-

kurse und psychosoziale Betreuung bis hin zur Unterstützung bei der Wohnraumsuche“. Auch der Erlass von Semesterbeiträgen, die Ausstellung kostenloser Semestertickets und die Nutzung von Härtefall- und Stipendienfonds wurden vielerorts ermöglicht.

Mittlerweile hat auch die Bundesregierung reagiert – wengleich eher zaghaft. Geflüchtete sollen nun schneller BAföG erhalten können: Statt einer Wartefrist von vier Jahren reicht nun ein geduldeter Aufenthalt von 15 Monaten. Außerdem sollen 2.400 Plätze für Flüchtlinge an den 30 deutschen Studienkollegs zur Studienvorbereitung geschaffen werden – aus Sicht von Bundesbildungsministerin Johanna Wanka „kein schlechter Anfang“.

Das vielleicht interessanteste Projekt umgeht die zahlreichen rechtlichen und finanziellen Hürden allerdings durch die digitale Technik: Die Berliner Non-Profit-Initiative „Kiron University“ bietet zusammen mit den Universitäten Erlangen und Heidelberg sowie der RWTH Aachen kostenlos ECTS-zertifizierte „Massive Open Online Courses“ (MOOC) an, die in drei Jahren zu einem anerkannten Abschluss führen sollen. Die beiden ersten Jahre werden in Form von Online-Kursen absolviert, das letzte Studienjahr kann auch als Präsenzphase an den kooperierenden deutschen Hochschulen belegt werden. Weil die „Kiron University“ erst Ende des Jahres 2017 mit einer Akkreditierung rechnet, sichern zunächst die deutschen Hochschulen die Anerkennung der Abschlüsse. Das Projekt richtet sich vor allem an Geflüchtete, akzeptiert eine Vielzahl von Nachweisen, was den Flüchtlingsstatus angeht und verzichtet auf Altershürden und restriktive Zulassungsbeschränkungen. ●

■ Plattform für Wissenschaftler*innen

Engagierte aus der Universität Leipzig haben eine Plattform eingerichtet, um geflüchtete Wissenschaftler*innen mit Fachkolleg*innen in Deutschland zu vernetzen und ihnen Möglichkeiten zu eröffnen, sich weiter mit ihren Forschungsfragen zu beschäftigen. Dabei geht es beispielsweise um den Zugang zu Bibliotheken oder die Einladung zu Fachvorträgen oder Gastvorlesungen. Auf dem Portal können Wissenschaftler*innen und Institutionen Profile mit Angaben zur bisherigen Forschungstätigkeit erstellen. Über eine integrierte Nachrichtenfunktion besteht die Möglichkeit zur Kontaktaufnahme. Inzwischen wurde die Seite auch auf Studierende und andere Akademiker*innen ausgeweitet. www.chance-for-science.de

■ Studiengang für Flüchtlingshelfer

Der Kreis Lippe organisiert einen Studiengang für Sozialarbeiter*innen und Angestellte der Verwaltung, um sie im Umgang mit Flüchtlingen zu schulen. In dem sechs Monate dauernden Kurs, der im Januar startet, erhalten die Teilnehmenden Unterricht u.a. zu Recht und dem Umgang mit traumatisierten Menschen. Adressaten sind Kommunen in ganz Deutschland, die ihre Mitarbeiter*innen fortbilden lassen wollen.

■ Hilfe aus dem KIT

Karlsruher Institut für Technologie (KIT)-Mitarbeiter*innen, der Personalrat und studentische Organisationen engagieren sich gemeinsam in der Flüchtlingshilfe. Im Moment liegt der Fokus noch auf der Notaufnahme und Ersthilfe, weil die völlig überfüllte Landeserstaufnahmestelle um die Ecke untergebracht ist. <http://fluechtlingshilfe.net.kit.edu/>

Ein starkes Signal



Stärke – Vielfalt – Zukunft, unter diesem Motto stand der 4. Ordentliche ver.di-Bundeskongress, der vom 20. bis 26. September in Leipzig stattfand. Von dort ging ein wahrhaft starkes Signal für unseren Fachbereich aus: Mit historischen 95,9 Prozent der Stimmen wurde Ute Kittel zum Mitglied des Bundesvorstands gewählt. Das ist der Lohn einer überzeugenden Präsentation, aber auch für die neuerlichen Beschlüsse der Fachbereiche 5 und 13, durch Kooperation die Größe des Bundesvorstands zu begrenzen.



Foto: Karsten Thielker/ver.di

Gepägt war der Kongress durch die aktuelle Zuwanderungssituation und deren Auswirkungen. In einer benachbarten Messehalle waren etwa 1800 Flüchtlinge unter zum Teil menschenunwürdigen Bedingungen untergebracht. Ihnen zu helfen war ebenso Bestreben der Kolleg*innen wie die Teilnahme an Demonstrationen, die sich gegen wiederholte Aufmärsche von Rechtsradikalen richteten.

Fast unaufgeregt verlief dagegen die Beratung der 1245 Anträge. Lediglich Versuche, über eine Änderung der Satzung die Dauer der Amtsperiode zu verlängern, die Größe des Kongresses zu begrenzen und die Antragsrechte zum Bundeskongress einzuschränken, waren von teilweise

hitzigen Debatten begleitet. Keiner dieser Anträge erreichte die nötige 2/3-Mehrheit, auch wenn die Beschränkung der Antragsrechte nur äußerst knapp scheiterte.

Mit breiter Mehrheit hingegen verabschiedete der Kongress Grundsatzanträge zu Guter Arbeit, Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik, Digitalisierung und Dienstleistungspolitik, Alterssicherung, Tarif- und natürlich auch Bildungspolitik. Hier hat der Kongress erneut die über Jahre immer wieder vom Fachbereich eingebrachten Positionen und Forderungen bekräftigt und somit den Rahmen für unsere Arbeit in der begonnenen Amtsperiode vorgegeben. ●

Klaus Böhme

Akkreditierung goes Europe

Die Bildungsminister*innen aus inzwischen 47 Bologna-Staaten verabschiedeten auf ihrer Konferenz im Mai in Eriwan eine Neufassung der „Standards und Leitlinien für die Qualitätssicherung im Europäischen Hochschulraum“ – besser bekannt als ESG. Für das Gewerkschaftliche Gutachter*innennetzwerk (GNW) war das ein wichtiges Thema bei seiner Jahrestagung Ende September. Darüber hinaus ging es darum, Bilanz zu ziehen: Die Schaffung eines europäischen Hochschulraums ist eines der Ziele des Bologna-Prozesses – wie ist der Stand nach rund 15 Jahren einzuschätzen?

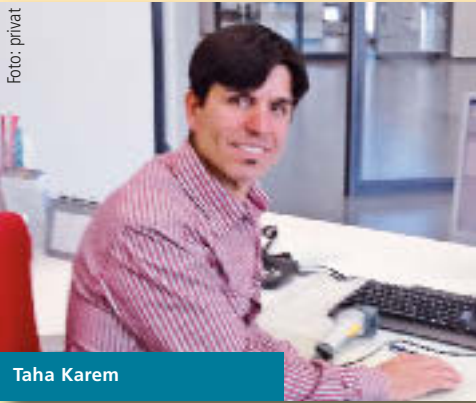
Heute ist es keine Seltenheit mehr, dass ausländische Agenturen in Deutschland aktiv werden und umgekehrt. Joint Programmes – gemeinsame Studiengänge ausländischer und deutscher Hochschulen – nehmen ebenso zu wie Auslandsaufenthalte von Studierenden. Immer mehr Studiengänge werden als „inter-

national“ tituliert. Auch für den Akkreditierungsrat ist „Europäisierung“ längst ein strategisch zentrales Thema geworden.

Wie ist die Sicht von Gewerkschafter*innen auf diese Entwicklungen? Wie läuft die Akkreditierung von Studiengängen in anderen Teilen Europas ab und was können wir daraus lernen? Unter welchen Bedingungen beteiligen wir uns an Begutachtungen im Ausland – ein Geschäft, das immer mehr zunimmt und für die Agenturen lukrativ zu sein scheint? Diese und andere Fragen diskutierten GNW-Mitglieder mit Referent*innen aus Spanien, dem Akkreditierungsrat, der nationalen Bologna-AG und Wissenschaftler*innen der gastgebenden Universität Kassel. Vorträge und andere Ergebnisse sind zu finden unter www.gutachternetzwerk.de ●

H. Reiner

Foto: privat



Taha Karem

Bilanz nach 22 Jahren in Deutschland

Wer flieht, verliert alles, was er besessen hat. Man nimmt eine Tasche und die Hoffnung mit. Sobald man einen sicheren Boden erreicht hat, beginnt ein *neues Leben*. Ich bin vor 22 Jahren nach Deutschland gekommen. Damals gab es noch keine Sprach- und Integrationskurse für nicht anerkannte Flüchtlinge. Ich habe nach zwei Jahren meinen Aufenthaltsstatus bekommen und musste alles selbst in die Hand nehmen, um schnell Deutsch zu lernen. Da ich eine interkulturelle Einstellung habe, konnte ich ohne Bedenken viele verschiedene Menschen kennenlernen. Das war für mich eine große Bereicherung, die meinen Horizont erweitert hat.

Interkulturell bedeutet für mich, dass sich jeder Mensch in seiner Haut wohl fühlt, ohne wegen der Herkunft diskriminiert zu werden. Interkulturelle Einstellung ist die Grundlage der Kommunikation, wenn unterschiedliche Menschen miteinander leben und arbeiten. Nur wenn wir unsere Werte gegenseitig akzeptieren und respektieren, können wir gut miteinander auskommen; sonst entstehen Missverständnisse und Konflikte. Der Staat muss dafür sorgen, dass alle das Grundgesetz kennen – es muss der Rahmen unseres gemeinsamen Lebens sein.

Seit 20 Jahren arbeite ich bei der Münchner Stadtbibliothek. Die Bilanz fällt gemischt aus. Zum einen gibt es sehr schöne Erfahrungen. Als ich angefangen habe, konnte ich wenig Deutsch. In den Pausen haben mir Kolleg*innen geholfen, damit ich die Sprache schnell lerne. Mit einigen habe ich seit Jahren privaten Kontakt. Sie sind für mich gute Vorbilder. Unsere Teamleiterin Frau Winkel hat mich sehr unterstützt, eine feste Stelle in der Bibliothek zu bekommen. Auch die Bibliotheksleitung Frau Dr. Schubert hat mich immer als Bereicherung gesehen. Sie verstand und praktizierte die interkulturelle Perspektive seit langem. Ich bin den beiden sehr dankbar, dass ich in der Bibliothek meinen sicheren Arbeitsplatz bekommen habe.

Die schlechten Erfahrungen kamen mit der Zeit. Als Migrant hat man es manchmal nicht leicht sich durchzusetzen. Ich habe erlebt, dass einige Kolleg*innen nicht offen und ohne Ängste und Vorurteile kommunizieren können. Es ist Glückssache, in welcher Abteilung man landet. Ich habe lange in der Kinder- und Jugendbibliothek gearbeitet. Die Tätigkeit machte mir Spaß. Aber zugleich fühlte ich mich unwohl, ständig unter Druck gesetzt, nicht akzeptiert. Ich spürte, dass Unterschiede gemacht wurden zwischen den deutschen und nicht deutschen Kolleg*innen und ich gezielt nicht gefördert wurde. Manchmal musste ich blöde Sprüche über Ausländer hören.

Aber es gibt in der Bibliothek große Hoffnung, uns interkulturell weiter zu entwickeln, weil unser Direktor die interkulturelle Arbeit zum Schwerpunkt erklärt hat. Das alles ist ein Prozess. An dem bin auch ich beteiligt.

Mein Fokus im Personalrat lag auf der interkulturellen Kommunikation innerhalb des Personals und wie wir sie verbessern und bewusster gestalten könnten. Leider fand ich dafür keine Unterstützung, erlebte im Gegenteil, dass mein Anliegen ignoriert und blockiert wurde. Ich war 2002 in den Personalrat gewählt worden und hatte mich so gut entwickelt, dass ich es in der jetzigen Periode in den Vorstand schaffte. Vom März bis August dieses Jahres war ich als stellvertretender Vorsitzender freigestellt – dann habe ich mein Amt niedergelegt. Es gab Gründe, die mich zum Rücktritt bewegt haben, die ich hier nicht auflisten darf. Meine Erfahrungen im Personalrat haben mich gelehrt, dass ich versuchen will, meine Anliegen stärker zu präsentieren und durchzusetzen.

Aus Fehlern lernt man – deshalb ist einer nicht genug. ●

Taha Karem

Foto: privat



Kerstin Thorwirth

■ Widerstandsfrau gegen Ungerechtigkeiten

„Nicht ihr sucht euch die Themen aus, sondern die Themen suchen euch aus.“ Kerstin Thorwirth ist seit Juni 2015 Sprecherin der Bundesarbeitsgruppe Archive, Bibliotheken und Dokumentationseinrichtungen (ABD) – und ihr Thema ist prekäre Arbeit „in allen Ausprägungen.“ Von Beruf Lehrerin absolvierte sie noch eine bibliothekarische Ausbildung. Seit 1989 arbeitet sie in der Universitäts- und Landesbibliothek Sachsen-Anhalt in Halle.

Nach der Wende entschied sie sich, in die Gewerkschaft einzutreten. Ihr war klar, dass mit der Wiedervereinigung drastische Umstellungen im Arbeitsleben bevorstanden. Denen wollte sie mit einer starken Lobby im Rücken begegnen. Nach 13 Jahren zähnen, am Ende erfolgreichen Ringens gegen Eingruppierungsfehler in ihrem Arbeitsvertrag resümiert sie: Ohne die kompetente Unterstützung der ver.di-Personalräte wäre das nicht gelungen.

Den Ausschlag für ihr Engagement bei ver.di gab 2003 eine Großdemo gegen den drohenden Irak-Krieg. Kerstin ist Vertrauensfrau und sitzt im Personalrat. Seit 2011 ist sie Mitglied des Landesbezirksfachbereichsvorstands Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, ein Jahr später übernahm sie den Vorsitz. Ihr Motto: „Ich will mich wehren!“ ●

Katharina Common