

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Schleswig-Holstein
Vorsitzender



An den
Bildungsausschuss
Frau
Anke Erdmann

per E-Mail

6. Februar 2013

Hochschulpakt
Ihr Schreiben vom 17. Januar 2013

Sehr geehrte Frau Erdmann,

die GEW stimmt dem Antrag der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen und den Abgeordneten des SSW „Für eine dritte Programmphase des Hochschulpaktes 2012“ grundsätzlich zu.

Die GEW fordert die Landesregierung aber darüber hinaus auf, sich auch im Zuge des Hochschulpaktes für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft einzusetzen. Gute Lehre auf der einen sowie gute Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen Seite sind zwei Seiten einer Medaille. Zur Erfüllung des Hochschulpaktes gehören auch Qualifikationsmöglichkeiten der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen. Die im Zuge des Hochschulpaktes vergebenen Stellen müssen daher entweder die Möglichkeit zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung oder die Möglichkeit zur Entfristung bieten. Es ist dringend notwendig, dass die unbefristete Vollzeitbeschäftigung, auch bei überwiegender Tätigkeit in der Lehre, wieder zum Regelarbeitsverhältnis an Hochschulen wird, von dem nur in begründeten Fällen abgewichen wird. Die Landesregierung möge sich dafür einsetzen, dass im Umgang mit befristeten Arbeitsverträgen die Standards des Prinzips „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ des Herrschinger Kodex (siehe Anlage) angelegt werden.

Mit freundlichen Grüßen


M. Heidn

Matthias Heidn



Gute Arbeit in der Wissenschaft

***Ein Leitfaden
für Hochschulen und
Forschungseinrichtungen***

Impressum

Herausgeber:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Hauptvorstand
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon 069-78973-0
Fax 069-78973-202
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

Verantwortlich:
Dr. Andreas Keller, Ulf Rödde (V. i. S. d. P.)

Redaktion:
Thomas Hoffmann, Dr. Andreas Keller, Prof. Dr. Hans-Dieter Klein,
Luise Ludwig, Doreen Pöschl, Gunter Quaißer

Gestaltung:
Jana Roth, Kronberg

Druck:
Druckerei Leutheußner

Die Broschüre können Sie anfordern unter: broschueren@gew.de
Fax: 069/78973-70161

© Frankfurt am Main, November 2012

Gute Arbeit in der Wissenschaft: Vom Templiner Manifest zum Herrschinger Kodex

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,**

mit dem Templiner Manifest hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2010 ein Programm zur Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung vorgelegt, mit dem wir uns seitdem für den „Traumjob Wissenschaft“ stark machen. Gute Lehre und Forschung auf der einen Seite sowie gute Beschäftigungsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen Seite sind zwei Seiten einer Medaille! Das Templiner Manifest war ein Weckruf: für viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die ihre Situation reflektieren, sich organisieren und für Reformen eintreten, aber auch für Wissenschaftsorganisationen, Politikerinnen und Politiker in Bund und Ländern, die Maßnahmen zur Reform von Karrierewegen und Verbesserung von Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft prüfen.

Die GEW setzt sich auf der einen Seite in Bund und Ländern, auf internationaler Ebene und in der Tarifpolitik für den „Traumjob Wissenschaft“ ein. Auf der anderen Seite kann aber jede Hochschule, jede Forschungseinrichtung schon heute selbst aktiv werden und sich dazu verpflichten, den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung attraktiv auszugestalten. Der Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ stellt eine Empfehlung dar, wie eine solche Selbstverpflichtung aussehen könnte. In diesem Sinne ist der Herrschinger Kodex ein Werkzeugkasten zur Umsetzung des Templiner Manifests an Hochschulen und Forschungseinrichtungen und damit zur Verwirklichung des „Traumjobs Wissenschaft“. Diese sind aufgefordert, sich ihrer Verantwortung für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft zu stellen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Promovierende und Postdocs, Beschäftigte und Stipendiaten, Lehrbeauftragte und Hilfskräfte, Mitglieder in Senaten und Fakultätsräten, Betriebs- und Personalräte, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind aufgerufen, in den Werkzeugkasten zu greifen und an ihrer Einrichtung eine Debatte über gute Arbeit in der Wissenschaft anzuzetteln.

Dr. Andreas Keller

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW
Frankfurt am Main, im November 2012

Der Herrschinger Kodex ist der Werkzeugkasten zur Umsetzung des Templiner Manifests an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Eckpunkte des Templiner Manifests für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen können online unterzeichnet werden.

www.templiner-manifest.de



Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“

Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Vertragslaufzeiten, unsichere Berufsperspektiven und unberechenbare Karrierewege an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen – diese Missstände haben Untersuchungen wie der Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) oder der Bericht zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) zu Tage gefördert. Doch gute Arbeit in Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement auf der einen Seite sowie gute Beschäftigungsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen Seite sind zwei Seiten einer Medaille. Daher hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) mit ihrem Templiner Manifest unter dem Motto „Traumjob Wissenschaft“ zehn Eckpunkte für eine Reform von Berufswegen und Personalstruktur in Hochschule und Forschung vorgelegt (www.templiner-manifest.de).

Die Reform von Personalstruktur und Berufswegen in der Wissenschaft ist nicht nur eine Herausforderung für die politisch Verantwortlichen in Bund und Ländern, sondern auch für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Ihre Autonomie in Wirtschafts- und Personalangelegenheiten wurde in den vergangenen Jahren stark ausgebaut. Die wissenschaftlichen Einrichtungen müssen jetzt unter Beweis stellen, dass sie mit ihrer Autonomie verantwortungsvoll umgehen und die gewonnenen Gestaltungsspielräume für die Schaffung attraktiver Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen nutzen. Inzwischen erkennt auch die Allianz der Wissenschaftsorganisationen in Deutschland „die große Bedeutung eines verantwortungsvollen Umgangs mit den Befristungsregelungen sowie der damit verbundenen besonderen Personalfürsorge“ (Pressemitteilung vom 13.12.2011) an; die Hochschulrektorenkonferenz hat Empfehlungen für „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischen Personal“ verabschiedet (einstimmiger Beschluss der Mitgliederversammlung vom 24.04.2012).

Die GEW empfiehlt Hochschulen und Forschungseinrichtungen, sich in einem Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ zur Schaffung stabiler Beschäftigungsbedingungen und berechenbarer Karrierewege zu verpflichten. Auf ihrer 6. Wissenschaftskonferenz „Baustelle Hochschule – Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten“ im September 2012 in Herrsching am Ammersee hat die GEW folgende Eckpunkte für einen Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ erarbeitet, den wir als Diskussionsangebot an Hochschulen und Forschungseinrichtungen verstehen.

In diesem Sinne wünschen wir uns einen konstruktiven Dialog mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen um Mindeststandards für attraktive Arbeitsplätze und Karrierewege.

Präambel

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ bekennt sich zu einer aufgabengerechten Personalstruktur, berechenbaren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen. Mit einer aktiven Personalpolitik sorgt sie für attraktive Arbeitsplätze und Berufsperspektiven für in der Wissenschaft Tätige, für deren herausragende Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung und stellt die Kontinuität und Qualität wissenschaftlicher Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sicher. Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ verpflichtet sich zur Umsetzung der von der Europäischen Kommission 2005 empfohlenen „Europäischen Charta für Forscher“ und des „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“. Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ bekennt sich zur Tarifautonomie und damit zum Grundsatz der tarifvertraglichen Regelung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

1. Absicherung der Promotionsphase

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ versteht die Promotion als erste Phase der wissenschaftlichen Berufstätigkeit. Aus diesem Grund gibt sie der Finanzierung über sozialversicherungspflichtige und tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse den Vorzug gegenüber anderen Formen der Finanzierung wie z. B. Stipendien.

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ schließt mit allen Doktorandinnen und Doktoranden Qualifizierungsvereinbarungen ab, mit denen eine qualitativ hochwertige Betreuung garantiert wird.

Bei der Aufnahme, Durchführung und dem erfolgreichen Abschluss ihres Promotionsvorhabens werden die Doktorandinnen und Doktoranden aktiv in einem fächerübergreifenden Graduiertenzentrum unterstützt, das auf freiwilliger Basis Austausch, Vernetzung und Qualifizierung von Doktorandinnen und Doktoranden sowie Betreuerinnen und Betreuern fördert und Selbstorganisation und Mitbestimmung gewährleistet.

2. Berechenbare Perspektiven für Postdocs

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ bietet promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Postdocs) berechenbare Karrierewege. Sie fördert ihre Selbstständigkeit und Eigenverantwortung in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement.

Die Beschäftigungsverhältnisse für Postdocs enthalten eine Tenure-Track-Option, d. h. die Möglichkeit einer Zusage dauerhafter Beschäftigung nach Erfüllung einer Zielvereinbarung. Diese Zielvereinbarung soll nach zwei Beschäftigungsjahren als Postdoc angeboten oder von ihr oder ihm beantragt werden. In ihr sind Ziele für die wissenschaftliche Entwicklung formuliert, die in einem festgelegten Zeitrahmen von drei bis maximal sechs Jahren erreicht werden können. Wenn die vereinbarten Ziele erreicht sind, wird das Beschäftigungsverhältnis entfristet. Die Zielvereinbarung enthält je nach Art des Arbeitsvertrags selbstständige Aufgaben in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung, Organisation, Management und Selbstverwaltung. Die Berufung auf eine Professur oder Leitungsposition bleibt nach der Entfristung unbenommen. Vollzieht sich die Postdoc-Beschäftigung im Rahmen einer Juniorprofessur, führt das Erreichen der vereinbarten Ziele zur Berufung auf eine Professur.

3. Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ trägt durch die Gewährleistung von Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse zur Stabilisierung der Beschäftigungsbedingungen bei. Sie erkennt an, dass eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung das Regelarbeitsverhältnis ist, von dem nur in begründeten Fällen abgewichen wird.

Mit wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen werden, wenn

- die Beschäftigung der Qualifizierung mit dem Ziel einer Promotion, Habilitation oder einer entsprechenden zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung dient (Qualifizierungsstellen) – in diesem Falle ist das Qualifizierungsziel im Arbeitsvertrag zu benennen und ein angemessener Teil der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung vorzusehen (mindestens drei Viertel der bezahlten Arbeitszeit für die Promotion),
- die Beschäftigung überwiegend aus befristet zur Verfügung gestellten Mitteln Dritter finanziert wird (Drittmittelstellen),
- die Beschäftigung zur Vertretung einer oder eines beurlaubten, freigestellten oder erkrankten Beschäftigten erfolgt.

Wenn diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, sind unbefristete Beschäftigungsverhältnisse abzuschließen. Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie administrative und technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden grundsätzlich unbefristet beschäftigt.

Bei Qualifizierungsstellen muss die Laufzeit des befristeten Beschäftigungsverhältnisses mindestens der voraussichtlichen Dauer der Qualifizierung entsprechen. Bei Drittmittelstellen muss die Laufzeit des befristeten Beschäftigungsverhältnisses min-

destens der Laufzeit des betreffenden Projekts entsprechen. Beschäftigungsverhältnisse dürfen eine Laufzeit von einem Jahr nicht unterschreiten.

Zeiten der Beschäftigung als studentische Hilfskraft werden auch dann nicht auf die Höchstbefristungsdauer des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes angerechnet, wenn die Beschäftigung während des Masterstudiums erfolgt ist.

4. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird grundsätzlich eine Vollzeitbeschäftigung angeboten. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auf ausdrücklichen Wunsch der oder des Beschäftigten. Bei Teilzeitbeschäftigten soll der Umfang der Beschäftigung 50 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung nicht unterschreiten.

5. Nebenberufliche Beschäftigung

Dort, wo Lehrbeauftragte dauerhaft Lehr- und Prüfungsaufgaben wahrnehmen, d. h. nicht nur zur Ergänzung des Lehrangebots beitragen, sind ihnen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse anzubieten, die ihrer Qualifikation entsprechen. Im Übrigen werden Lehraufträge angemessen vergütet und in der Regel für die Dauer von mindestens zwei Semestern vergeben. Die Vergütung trägt auch den Zeiten für die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen, für die Betreuung und Beratung der Studierenden sowie für Prüfungsverpflichtungen Rechnung.

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ verzichtet auf die Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft mit Hochschulabschluss zu Gunsten von Stellen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Beschäftigungsverhältnisse mit studentischen Hilfskräften werden in der Regel für die Dauer von mindestens einem Jahr abgeschlossen. Ihnen werden grundsätzlich keine Aufgaben übertragen, die üblicherweise von hauptberuflichem Personal wahrgenommen werden.

6. Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ ist eine familienfreundliche Hochschule/Forschungseinrichtung. Sie ermöglicht allen Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance) u. a. durch flexible Arbeits- und Anwesenheitszeiten, familiengerechte Lehrveranstaltungs- und Sitzungs-

zeiten sowie bedarfsgerechte Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ geht dabei von einem breiten Familienverständnis aus, das alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Sie trägt auch den besonderen Bedürfnissen von Beschäftigten in besonderen Lebensumständen (z. B. mit pflegebedürftigen Angehörigen) Rechnung.

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ verpflichtet sich zu einer familienfreundlichen Haushaltspolitik. Wegen Mutterschutz oder Elternzeit vakante Stellen sind unverzüglich, auch durch die Aufstockung vorhandener Teilzeitstellen, zu besetzen. Bei der Beantragung und Bewirtschaftung von Drittmitteln sind zusätzliche Mittel einzuplanen, die für Vertretungen und Vertragsverlängerungen in Folge von Mutterschutz und Elternzeit sowie zur Finanzierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten notwendig sind.

Die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die eine Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind auch über die Höchstbefristungsdauer hinaus zulässt, wird an der Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ grundsätzlich angewandt.

Bei der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen, die der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen, soll der sachgrundlosen Befristung gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG der Vorzug gegenüber einer Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG gegeben werden, um die automatische Vertragsverlängerung im Fall der Inanspruchnahme von Mutterschutz, Elternzeit oder Zeiten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder anderen Beurlaubungs- und Freistellungszeiten zu gewährleisten.

7. Gleiche Chancen für Frauen und Männer

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ setzt sich für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Sie verpflichtet sich zur gleichstellungsorientierten Personalentwicklung und -rekrutierung. Sie unterstützt aktiv die Arbeit der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten.

Ziel der Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ ist es, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erreichen. Entsprechend der Empfehlungen des Wissenschaftsrats legt sie mindestens nach Maßgabe des so genannten Kaskadenmodells Quoten fest, bei denen als Bezugsgröße der Anteil von Frauen in der jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe zugrunde gelegt wird. Sie verpflichtet sich in Bereichen mit einer strukturellen Unterrepräsentation von Frauen zu einer aktiven Rekrutierungspolitik.

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ versteht Chancengleichheit und Gleichstellung als Qualitätskriterien in Entscheidungsprozessen. In der internen leistungsorientierten Mittelvergabe sind Erfolge in der Gleichstellungspolitik ein maßgebliches Kriterium.

8. Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ verpflichtet sich zu einer aktiven Personalpolitik durch Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement.

Im Zuge einer aktiven Personalentwicklung macht die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ allen Beschäftigten zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Fortbildungsangebote zur Kompetenzentwicklung, Karriereorientierung und Vernetzung, bietet Führungskräfte trainings an und stellt die dafür erforderlichen zeitlichen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung. Sie veröffentlicht regelmäßig einen Bericht zur Situation und zu den Perspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unter besonderer Berücksichtigung der Qualifizierungsphase. Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ betreibt eine mittel- und langfristige Personalplanung. Auf dieser Grundlage bestimmt sie ein aufgabenadäquates Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Durch ein aktives Personalmanagement sorgt die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ für die Stabilisierung von Beschäftigung. Durch einen zentralen Überbrückungsfonds ermöglicht sie die Zwischenfinanzierung von Beschäftigungsverhältnissen bis zur Anschlussfinanzierung aus Drittmitteln oder regulären Haushaltsmitteln. Soweit möglich, ist auch beim Wechsel der Finanzierungsart ein mittelfristiges oder unbefristetes Beschäftigungsverhältnis abzuschließen.

9. Beteiligung und Mitbestimmung

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ stellt sicher, dass ihre Mitglieder in geeigneter Weise an den Entscheidungsprozessen beteiligt werden. Sie bekennt sich zum hohen Stellenwert der akademischen Selbstverwaltung für die Steuerung der Hochschule/Forschungseinrichtung und fördert die Beteiligung der Beschäftigten, indem Gremientätigkeiten auf die Arbeitszeit angerechnet werden. Sie unterstützt aktiv die Arbeit des Personalrats/des Betriebsrats.

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ gewährleistet die Partizipation ihrer Mitglieder auch in neuen Organisationsformen wie Graduiertenfördererichtungen oder Forschungsclustern. Diese Grundsätze gelten nach Maßgabe des Landeshochschulgesetzes auch für Doktorandinnen und Doktoranden ohne Beschäftigungsverhältnis sowie für nebenberuflich Beschäftigte.

10. Einhaltung des Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“

Die Hochschule/Forschungseinrichtung XYZ richtet eine Ombudskommission zur Überwachung der Einhaltung des Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ ein. Der Kommission gehören gewählte Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten an, darunter mindestens eine Doktorandin oder ein Doktorand und mindestens eine oder ein Postdoc, sowie externe Sachverständige, darunter mindestens ein Mitglied, das von einer an der Hochschule oder Forschungseinrichtung vertretenen Gewerkschaft vorgeschlagen wird.

Die Kommission ist verpflichtet, die Einhaltung des Kodex zu überwachen, Verstöße zu untersuchen und jährlich über ihre Arbeit zu berichten.

Bildungsgewerkschaft GEW – stark in Hochschule und Forschung

Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund. Sie organisiert Beschäftigte in allen Bildungsbereichen von der Kita bis zur Weiterbildung – auch in Hochschule und Forschung.

Zu unseren Mitgliedern gehören Doktorandinnen und Doktoranden, Postdocs, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beschäftigte in Wissenschaftsmanagement und Serviceeinrichtungen. Auch Studierende können der GEW beitreten.

Die GEW setzt sich auf politischer Ebene und in Tarifverhandlungen für die Interessen der Beschäftigten in Hochschule und Forschung und für Reformen ein. Die GEW hilft ihren Mitgliedern, ihre Rechte zu kennen und durchsetzen – mit persönlicher Beratung und gewerkschaftlichem Rechtsschutz.

Wir sind überzeugt, dass auch in der Wissenschaft nicht die Ellbogenstrategie, sondern Solidarität zu Verbesserungen führt. Treten Sie daher der Bildungsgewerkschaft GEW bei!

Als GEW-Mitglied

- erhalten Sie jeden Monat die Zeitschrift „Erziehung und Wissenschaft“ sowie die Zeitung Ihres GEW-Landesverbands,
- können Sie den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen,
- sind Sie kostenlos berufshaftpflichtversichert,
- gelten für Sie unmittelbar die von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge,
- können Sie Seminarangebote nutzen und Materialien zu zahlreichen Themen aus Bildung und Wissenschaft erhalten,
- können Sie sich mit Ihren Kolleginnen und Kollegen gewerkschafts- und bildungspolitisch engagieren.

**Weitere Informationen finden Sie im Internet unter: www.gew.de
zum Bereich Hochschule und Forschung unter: www.wissenschaft.gew.de
Dort kann auch kostenlos der GEW-Newsletter Hochschule und Forschung abonniert werden.**

Ihr Kontakt zur GEW Unsere Adressen

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/2103045
E-Mail: info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/5389487
E-Mail: info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
E-Mail: info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
E-Mail: info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
E-Mail: info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
E-Mail: info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
E-Mail: info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Mecklenburg- Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
E-Mail: landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
E-Mail: email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Nordrhein- Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
E-Mail: info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
E-Mail: gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
E-Mail: info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
E-Mail: gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
E-Mail: info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
E-Mail: info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
E-Mail: info@gew-thuerin-gen.de
www.gew-thueringen.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65,
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
E-Mail:
parlamentsbuero@gew.de

Antrag auf Mitgliedschaft

(Bitte in Druckschrift ausfüllen)

Online Mitglied werden unter www.gew.de/Mitgliedsantrag.html

Persönliches

Frau/Herr

Nachname (Titel) _____

Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon _____ E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Nationalität _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von/bis (Monat/Jahr) _____

Name/Ort der Bank _____

Kontonummer _____ BLZ _____

Berufliches

Berufsbezeichnung für Studierende: Berufsziel _____ Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsbeginn _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

Bruttoeinkommen Euro monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs/der Dienststelle / der Schule _____

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- BeamtInnen zahlen 0,75 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen. Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Beschäftigungsverhältnis:

- Honorarkraft in Elternzeit
- angestellt befristet bis _____
- beurlaubt ohne Bezüge teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche
- beamtet teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent
- in Rente / pensioniert Referendariat / Berufspraktikum
- im Studium arbeitslos
- Altersteilzeit Sonstiges _____

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort, Datum _____

Unterschrift _____

wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KVI-OV	Dienststelle	Fachgruppe	Kassiererstelle
Tariffbereich	Beschäftigungsverhältnis	Mitgliedsbeitrag Euro	Startmonat

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vielen Dank!
Ihre GEW



Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung

Wer für die Reform der Personalstruktur und Berufswege kämpft, ist gut beraten, die Rechte zu kennen, die frühere Generationen an GewerkschafterInnen bereits erfolgreich erstritten und auf die Beschäftigte in Hochschulen und Forschungseinrichtungen schon heute Anspruch haben.

Dem mangelnden Bewusstsein vieler Arbeitgeber im Wissenschaftsbereich, dass WissenschaftlerInnen neben ihren Pflichten auch gesetzlich und tarifvertraglich verbrieft Rechte haben, stehen häufig fehlende Kenntnisse der Beschäftigten gegenüber. Mit dem Ratgeber möchten wir allen Kolleginnen und Kollegen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen helfen, ihre Rechte kennenzulernen und auch durchzusetzen.

Bin ich richtig eingruppiert? Darf ich in der Arbeitszeit promovieren? Kann mein Beschäftigungsverhältnis noch einmal verlängert werden? Wie viel Urlaub darf ich nehmen? Unter welchen Voraussetzungen stehen mir Elternzeit und Elterngeld zu? Auf Fragen wie diese und viele andere gibt der GEW-Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung Antworten. Im Zuge des deutschen Bildungsföderalismus hat sich das Wissenschaftsrecht in den letzten Jahren weiter auseinander entwickelt. Wir haben gleichwohl versucht, die wesentlichen Grundzüge des Arbeits-, Tarif- und Wissenschaftsrechts länderübergreifend in einem Ratgeber zusammenzufassen. Um so wichtiger ist es aber, dass Kolleginnen und Kollegen im Einzelfall eine persönliche Beratung in Anspruch nehmen. GEW-Mitglieder haben die Möglichkeit, sich von ihrem Landesverband kostenlos beraten zu lassen. Im Konfliktfall gewährt die GEW nach Maßgabe ihrer Richtlinien Rechtsschutz. Auch deshalb lohnt sich eine Mitgliedschaft in der Bildungsgewerkschaft GEW!

Unter www.gew.de/Ratgeber_Arbeitsplatz_Hochschule_und_Forschung.html kann der 88-seitige Ratgeber kostenlos heruntergeladen werden. Außerdem ist er als gedruckte Broschüre erhältlich; entweder im GEW-Shop (Artikel-Nr. 1446, Bestellung durch GEW-Mitglieder oder GEW-Gliederungen ab 10 Exemplaren) oder per E-Mail unter broschueren@gew.de (Einzelexemplare). Die Kosten betragen 2,30 Euro zuzüglich Versandkosten.

Für weitere Informationen aus dem Organisationsbereich Hochschule und Forschung tragen Sie sich in unsere Newsletter ein:

www.gew.de/GEW-Newsletter_Hochschule_und_Forschung.html

www.templiner-manifest.de/Newsletter_Templiner_Manifest.html



Ratgeber Sozialversicherung für Promovierende

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund und damit auch die gewerkschaftliche Interessenvertretung von WissenschaftlerInnen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Forderung der besseren Absicherung von DoktorandInnen steht im Mittelpunkt des Templiner Manifests, mit dem sich die GEW für den „Traumjob Wissenschaft“ stark macht. Gemeinsam mit rund 10.000 UnterzeichnerInnen tritt die GEW für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung ein.

Die GEW versteht die Promotion als erste Phase wissenschaftlicher Berufsausübung. Daraus folgt, dass DoktorandInnen einen Anspruch auf tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse mit Sozialversicherungsschutz haben sollten, die mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifikation vorsehen. Wenn die Promotion mit Stipendien gefördert wird, dann muss es auch in diesem Fall eine soziale Absicherung der DoktorandInnen geben. Die GEW tritt daher für die Anerkennung des DoktorandInnenstatus in der Krankenversicherung ein. Stipendienggeber müssen den Promovierenden eine Sozialversicherungszulage zahlen, mit der sie die Kranken- und Pflegeversicherung und die freiwillige Rentenversicherung finanzieren können.

Mit dem Ratgeber bieten wir einen Überblick, wie es mit der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Renten- und Unfallversicherung von Promovierenden bestellt ist. Die Rechtslage ist sehr unterschiedlich, je nachdem, ob die DoktorandInnen in einem Beschäftigungsverhältnis mit ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung stehen, mit einem Stipendium finanziert werden oder sich auf andere Weise über Wasser halten. Rechtsanwalt Cord Würmann hat es geschafft, Licht ins Gestrüpp des Sozialrechts zu bringen.

Unter www.gew.de/Ratgeber_Sozialversicherung_fuer_Promovierende.html steht der Ratgeber online zur Verfügung. Außerdem ist er als gedruckte Broschüre erhältlich; entweder im GEW-Shop (Artikel-Nr. 1470, Bestellung durch GEW-Mitglieder oder GEW-Gliederungen ab 10 Exemplaren) oder per E-Mail unter broschueren@gew.de (Einzelexemplare). Die Kosten betragen 0,75 Euro zuzüglich Versandkosten.

Für weitere Informationen aus dem Organisationsbereich Hochschule und Forschung tragen Sie sich in unsere Newsletter ein:

www.gew.de/GEW-Newsletter_Hochschule_und_Forschung.html

www.templiner-manifest.de/Newsletter_Templiner_Manifest.html

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

