



*Bildung
Wissenschaft
Forschung*

**Profil des Fachbereichs
Bildung, Wissenschaft
und Forschung in ver.di**



ver.di

*Bildung, Wissenschaft
und Forschung*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Der Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung

Wer wir sind und was uns leitet

Mit der Gründung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di im Frühjahr 2001 haben fünf Gewerkschaften – DAG, DPG, HBV, IG Medien und ÖTV – ein neues Haus für Beschäftigte im gesamten Dienstleistungsbereich geschaffen.

In diesem Haus haben wir die in unserer Gesellschaft wichtigen Zukunftsbereiche Bildung, Wissenschaft und Forschung in einem eigenen Fachbereich vereint. Hier haben sich die Arbeitsgruppen:

- Hochschule
- Studierende
- Forschung
- Weiterbildung
- Studentenwerke sowie
- Archive, Bibliotheken und Dokumentationseinrichtungen

eingerrichtet, die sich für offene Arbeitsformen entschieden haben, um die Mitarbeit aller Interessierten zu ermöglichen und die Integration und Kooperation unterschiedlicher Arbeitsbereiche und -ebenen zu gewährleisten.

Mit dieser Broschüre stellen wir Ihnen das Profil unseres Fachbereichs vor. Es ist auf der Grundlage der Profile der Arbeitsgruppen entstanden und enthält die gemeinsamen Grundsätze und Ziele, von denen wir uns in unserer Arbeit leiten lassen.

Unser Profil gibt Orientierung für notwendige Reformen in Bildung, Wissenschaft und Forschung bei allen bereichs- und ebenenübergreifenden Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen.

Auf diesem Fundament wollen wir aufbauen und unsere Arbeitsschwerpunkte und Aktionen für die nächsten Jahre entwickeln und umsetzen – getreu dem Motto: Aufregend bunt – beruhigend stark – erfrischend innovativ.

Ich lade Sie ein, uns dabei zu begleiten und zu unterstützen.

Petra Gerstenkorn

Petra Gerstenkorn

Mitglied des Bundesvorstandes
Leiterin des Fachbereichs Bildung,
Wissenschaft und Forschung



Bildung für die Dienstleistungs- und Wissens- gesellschaft

Profil des Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung in ver.di

In unserer Gesellschaft und Wirtschaft vollziehen sich grundlegende Veränderungen und Entwicklungen, die wesentlich auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhen. Diese Prozesse werden durch die Globalisierung der Waren- und Dienstleistungsmärkte und die europäische Integration verstärkt. Insbesondere die Arbeitswelt befindet sich in einem strukturellen Wandel, der durch den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechniken beschleunigt wird. Für die künftige Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft haben Bildung, Wissenschaft und Forschung eine zentrale Bedeutung, sie sind damit auch Schlüsselthemen für ver.di. In unserem Fachbereich sind Bildung, Wissenschaft und Forschung vereint. Durch die Bündelung von Kompetenzen in diesen Bereichen wirken wir in den Politikfeldern maßgeblich mit.

Von den folgenden programmatischen Zielen wird sich unser Fachbereich in seiner Arbeit leiten lassen.

Bildung ist eine wesentliche Grundlage für die gesellschaftliche, politische und ökonomische Teilhabe jedes Einzelnen. Sie ermöglicht Orientierung, Formulierung eigener Interessen, Erkenntnis sozialer und kultureller Zusammenhänge und selbstbewusste Einmischung in Gesellschaft und Demokratie.

Bildung ist Voraussetzung für einen verantwortungsvollen Umgang des Menschen mit sich selbst, anderen Menschen und der Umwelt. Bildungspolitik schafft Voraussetzungen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich grundlegend an der Entwicklung einer den Prinzipien sozialer Gerechtigkeit und der gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen verpflichteten demokratischen Gesellschaft engagieren, die Arbeitswelt mitgestalten sowie ihre eigene Persönlichkeit entfalten

können. Deshalb ist es Aufgabe von Gewerkschaften, sich an bildungspolitischen Debatten zu beteiligen.

Bildung, berufliche Qualifizierung und Kompetenzerwerb werden gegenwärtig häufig reduziert auf den Kontext ökonomischer Verwertung.

ver.di stellt einem ökonomisch verengten Bildungsbegriff eine Konzeption von Bildung gegenüber, die dem Gemeinwohl verpflichtet ist und Menschen zu Kritik und gemeinsamem Handeln befähigt. Dazu bedarf es der Fundierung durch ein politisches und kulturelles Verständnis von Bildung, das jenseits ökonomischer Verwertung auf Solidarität und Nachhaltigkeit bezogen ist.

In dem Maße, in dem in unserer Gesellschaft Wissen zum Schlüssel für die beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten wird, sind Zugang zu Bildung, die Qualität der Bildungsangebote und der souveräne Umgang mit Wissen zentral für Berufschancen und Lebensperspektiven. Nach wie vor bestimmt der Grad der erreichten grundlegenden Bildung in der beruflichen Erstausbildung in Betrieben, Verwaltungen und Hochschulen den Zugang und die Beteiligung an späterer Weiterbildung.

Ein lebensbegleitendes Bildungsangebot zeichnet sich vor allem durch seine Zugangsmodalitäten aus.

- Ganzheitliche Betrachtungsweisen, die unterschiedliche Zielgruppen, Bildungsangebote und Bildungsinstitutionen in Beziehung zueinander setzen, Durchlässigkeit gewährleisten und Bildungsansprüche gesetzlich absichern, sind unabdingbar für die Schaffung eines kohärenten und effizienten Bildungssystems.
- Damit gleiche Rahmenbedingungen für lebensbegleitendes Lernen hergestellt werden, ist es notwendig, dass der Bund die ihm zustehenden Kompetenzen wahrnimmt, um Schwerpunkte und Vorgaben für Aktivitäten auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene festzulegen und zu koordinieren.
- Regelungsbereiche, die auf Bundesebene anstehen, sind insbesondere die Gewährleistung von Grundversorgung, institutioneller Verlässlichkeit, Qualitätsstandards, Sicherung des Zugangs und der Finanzierung.

Die Art und Weise der Finanzierung des Bildungswesens soll dazu beitragen, dass nicht die soziale Situation der Eltern die Bildungschancen der Kinder vorherbestimmt.

Da individuelle Lebenschancen in starkem Maße von der Bildungsentscheidung abhängen, hat der Staat durch geeignete Rahmenbedingungen die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass durch eine breite, verbindlichen Qualitätsstandards entsprechende Förderung die Bildungsbeteiligung, insbesondere auch an höheren Bildungsgängen und im Weiterbildungsbereich, erhöht wird.

Die Bildungsbeteiligung der Bevölkerung ist – wie die internationale Schulleistungsvergleichsstudie PISA erneut bestätigt hat – nach wie vor abhängig von der sozialen Schichtzugehörigkeit und der ethnischen Herkunft. Das Bildungsangebot, das aus dem allgemeinen Steueraufkommen finanziert wird, muss die optimale Förderung aller Bildungsteilnehmer und Bildungsteilnehmerinnen gewährleisten.

Für ver.di gehört zu den wichtigsten bildungspolitischen Zielen demokratischer Gesellschaften,

- allen Heranwachsenden gleich gute Bildungschancen zu geben,
- sie individuell optimal zu fördern und sozial, ethnisch und kulturell bedingte Benachteiligungen bei der Bildungsbeteiligung und dem Bildungserfolg auszugleichen.



Foto: MEV-Verlag

Das Bürgerrecht auf Bildung endet für uns nicht nach der schulischen oder beruflichen Ausbildung, sondern umfasst den gesamten Bereich von beruflicher Qualifizierung und Erwachsenenbildung.

- Die finanz- und haushaltspolitischen Entscheidungen in den Parlamenten und Regierungen sind unter Beachtung der bildungs-, wissenschafts- und forschungspolitisch für notwendig erachteten Ziele zu treffen.
- Höhere Ausgaben für Bildung, Wissenschaft und Forschung sind – unabhängig von der Haushaltslage – von der Finanzplanung als zweckmäßige, sinnvolle und unverzichtbare Zukunftsinvestitionen vorzusehen.

Für die weitere Debatte um die Höhe der Ausgaben für Bildung, Wissenschaft und Forschung ist eine Verständigung über das Maß der jeweiligen Aufgaben und eine bessere Nutzung der vorhandenen Ressourcen erforderlich.

Tarifpolitik

Tarifpolitik gehört zu den ureigensten Schwerpunkten gewerkschaftlicher Arbeit. Tarifverträge sind die Grundlage für die Durchsetzung der Interessen der abhängig Beschäftigten. Deshalb ist es Ziel unseres Fachbereichs, die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten in den Einrichtungen unseres Organisationsbereiches tariflich zu regeln. Verbunden ist damit der Erhalt, der Ausbau und die Harmonisierung bestehender Tarifverträge sowie die Eindämmung prekärer Beschäftigungsverhältnisse und Verhinderung von Lohndumping.

Reform des öffentlichen Dienst- und Tarifrechts

Die Tarifsituation in den Einrichtungen unseres Fachbereichs ist sehr unterschiedlich:

- Hochschulen, Archive, Bibliotheken und Dokumentationseinrichtungen sowie Studentenwerke fallen überwiegend noch direkt unter den Geltungsbereich der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes (BAT/BMT-G Ost/West) oder sind durch Anschlussarbeitsverträge gebunden.
- Forschungseinrichtungen sind mit wenigen Ausnahmen nicht tarifgebunden. Sie wenden zwar die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes an, sind aber nicht Tarifpartei.

- Die überwiegende Zahl der Beschäftigten in Weiterbildungseinrichtungen arbeitet auf der Basis von Honorarverträgen oder einer Kette von befristeten Arbeitsverträgen. Die meisten Arbeitgeber sind nicht tarifgebunden. Viele Beschäftigte werden unter Berufung auf die branchentypische Konkurrenzsituation von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt. Nur die großen Weiterbildungseinrichtungen haben in der Regel Tarifverträge, doch auch diese werden von den Arbeitgebern zunehmend in Frage gestellt.

Gemeinsam mit anderen Fachbereichen in ver.di setzen wir uns für eine Reform des öffentlichen Dienst- und Tariffrechts ein. Dabei zählt die Vereinheitlichung der Tarifverträge für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte von Bund, Ländern und Gemeinden in Ost und West zu den vordringlichen Reformvorhaben, bei dem der Bezug zum Beamtenrecht und die damit verbundene Laufbahnorientierung aufzugeben sind. Durchlässigkeit der Vergütungsstrukturen, aufgabenadäquate Bezahlung, Abbau von Hierarchien, Teamarbeit, Arbeitszeitsouveränität und Beseitigung

geschlechterdiskriminierender Regelungen sind weitere Ziele für eine Reform des Dienst- und Tariffrechts.

Mit der Reform muss auch der Erosion der Manteltarifverträge und der allgemeinen Tariffucht Einhalt geboten werden.

Der Ausstieg der öffentlichen Arbeitgeber aus der Tarifbindung erfolgt häufig mit dem Ziel, über Einkommensabsenkungen die Personalkosten zu stabilisieren oder zu reduzieren. Durch Privatisierungen und Rechtsformänderungen drohen auch bisher tarifgebundene Einrichtungen aus der Tarifbindung zu fallen.

Viele Regelungen der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes beziehen sich auf die vollzeitbeschäftigten unbefristeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Normalarbeitsverhältnis. Hierbei ist weniger die real ausgeübte Tätigkeit der Maßstab als die formal erworbene Qualifikation. Für neue Tätigkeiten und Berufe lassen sich keine adäquaten Eingruppierungen finden. Quereinsteiger werden benachteiligt.



Spezielle tarifpolitische Belange des Fachbereichs

Bildungseinrichtungen, insbesondere Wissenschaftseinrichtungen, benötigen spezielle wissenschaftsspezifische Tarifregelungen für adäquate Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Die Reform soll deshalb erleichtern, spezifische Regelungen im Rahmen geltender Tarifverträge des öffentlichen Dienstes abzuschließen, z. B. als Sonderregelung.

Hochschulen und Forschungseinrichtungen nehmen zwar öffentliche Aufgaben wahr, sie sind jedoch nicht mit klassischen Verwaltungen vergleichbar. Auch wenn sich dort die Tätigkeiten in den letzten Jahren sehr verändert haben, gibt es erhebliche Unterschiede in der Arbeitsweise. Tätigkeiten und Aufgaben der Beschäftigten im Bereich Wissenschaft und Forschung sind vielfach durch die bestehenden Tätigkeitsmerkmale nicht erfasst.

Eigenständige tarifvertragliche Regelungen ohne Anbindung an geltende Tarifverträge des öffentlichen Dienstes lehnen wir ebenso ab wie Tarifverträge für einzelne Beschäftigtengruppen, z. B. nur für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Folgende Nachteile für die Beschäftigten sind zu beseitigen:

- Ungleiche Rahmenbedingungen in ostdeutschen Wissenschaftseinrichtungen sind im Interesse eines fairen Wettbewerbs um qualifiziertes Personal abzubauen. Die Anhebung des Tarifniveaus Ost an das des Westens muss ggf. früher als im übrigen Bereich des öffentlichen Dienstes umgesetzt werden.
- Kündigungsschutz ist auch den Beschäftigten in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu gewähren. Befristete Arbeitsverhältnisse und deren Dauer müssen immer sachlich begründet sein.

Ein Großteil des wissenschaftlichen Personals, das über Drittmittel finanziert wird, soll in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. Für die Zeit der Qualifizierung können befristete Verträge abgeschlossen werden, in denen die Qualifizierungsphase näher zu bestimmen ist.

Nichtwissenschaftliches Personal ist grundsätzlich unbefristet zu beschäftigen. Das Risiko eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist durch einen Zuschlag auszugleichen.

- Die Tätigkeitsmerkmale und die Höhe des Einkommens müssen sich künftig stärker an den Anforderungen von Wissenschaftseinrichtungen orientieren (z. B. Teamarbeit). Es muss eine durchlässige Eingruppierungssystematik geschaffen werden.



Demokratisierung und Modernisierung – Neue Steuerungsmodelle

Die Demokratisierung und Modernisierung von Einrichtungen aus den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Forschung ist eines der Hauptanliegen unseres Fachbereichs. Dabei muss den Einrichtungen Autonomie gewährt werden, ohne dass der Staat seine Rahmenkompetenz aufgibt und seine Verpflichtung zur angemessenen finanziellen Ausstattung der Einrichtungen einschränkt.

Neue Steuerungsinstrumente zwischen Staat und Einrichtungen – wie Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Globalbudgets, Qualitätsmanagement, leistungs- und aufgabenorientierte Mittelvergabe – und innerhalb der Einrichtungen – wie Ziel- und Programmorientierung, wissenschaftliches und betriebswirtschaftliches Controlling, Kosten- und Leistungsrechnung – sind notwendige, aber nicht hinreichende Bedingungen für größere Effizienz und Konkurrenzfähigkeit im nationalen und internationalen Maßstab.

Sie werden nicht greifen ohne eine verstärkte Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf allen Entscheidungsebenen. Dies erfordert Umdenken, nicht nur bei Arbeitgebervertretern und in den Ministerien, sondern auch bei den Beschäftigten. Deren Mitwirkungsrechte sind auf der Grundlage verbesserter Mitbestimmungsgesetze auszubauen.

- Tarifvertragliche Regelungen zu Fort- und Weiterbildung für alle Beschäftigten, weil Personalentwicklung auch im Wissenschaftsbereich von großer Bedeutung ist.
- Tendenzschutz in Wissenschaftseinrichtungen ist abzulehnen.
- Da in den Forschungseinrichtungen weder das Frauengleichstellungsrecht des Bundes noch die jeweiligen Landesgleichstellungsgesetze gelten, soll die Anwendung entsprechender Regelungen tarifvertraglich vereinbart werden.
- Alle Beschäftigten, auch Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, sollen künftig Angestellte sein. Die grundgesetzlich geschützte Freiheit von Forschung und Lehre kann im Angestelltenverhältnis in gleicher Weise gewährleistet werden.

Nach wie vor ist das Verhältnis zwischen Staat und Bildungs-, Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen durch eine hohe Regelungsichte geprägt, die sich als Hemmschuh bei der Modernisierung der Einrichtungen und als Ressourcenverschwender, aber auch als Hindernis einer weiteren Demokratisierung erweist.

- Zum Abbau der Regelungsichte hat sich der Staat aus der Detailsteuerung zurückziehen, dabei aber seine grundsätzliche Verantwortung für das Wissenschaftssystem wahrzunehmen.
- Der Staat hat gerade in Zeiten, in denen die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen und der Erhalt der Umwelt mehr denn je von Investitionen in Bildung, Wissenschaft und Forschung abhängen, die Verpflichtung, diese Bereiche zu stärken und zu fördern.
- Unabhängig von der Trägerschaft der Einrichtungen von Bildung, Wissenschaft und Forschung muss sichergestellt werden, dass deren Aufgaben vorrangig in staatlicher Verantwortung bleiben.
- Den Bildungs-, Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen ist ein hohes Maß an Eigenverantwortlichkeit zu übertragen und ihre Finanzierung sicherzustellen. Evaluation und Förderung müssen jeweils nach vergleichbaren transparenten Kriterien erfolgen.

- Die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen sowie die Transparenz der wirtschaftlichen Verhältnisse der Einrichtungen sind durch Novellierung der gesetzlichen Vorschriften zu verbessern.
- Die Selbstverwaltung und Mitbestimmung hochschulpolitischer Gremien ist zu gewährleisten und auszubauen.
- Strategische wissenschaftspolitische Ansätze, neue Steuerungsmodelle und -instrumente müssen auch dazu dienen, die Durchlässigkeit des Wissenschafts-systems und die Kooperation der Einrichtungen zu fördern.

Geschlechtergerechtigkeit

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Betrieb, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft – unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern – ist Ziel der Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Dabei geht es insbesondere um die Herstellung von Chancengleichheit bei der Beteiligung von Frauen an politischen Entscheidungen, der Verteilung von Zeit und Geld und den beruflichen Positionen.

Nach dem Grundgesetz sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und wirkt auf die Beseitigung der bestehenden Nachteile hin. Bei der Konkurrenz um einen Arbeitsplatz, um Qualifizierung und beruflichen Aufstieg werden Frauen nach wie vor diskriminiert. Sie haben erheblich größere Probleme als Männer, eine ausbildungsadäquate Arbeit zu finden. Das durchschnittliche Einkommensniveau ist bei den Frauen niedriger als bei den Männern. Ihr Anteil an den Beschäftigten spiegelt sich nicht in den Leitungsebenen – besonders in den Leitungsfunktionen der oberen Hierarchieebene – wider.

Besonders ausgeprägt ist die Benachteiligung in Wissenschaftseinrichtungen. Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind nach wie vor in tradierten, stark hierarchisch geprägten und männerdominierten Strukturen erstarrt. Zwar ist fast die Hälfte der Studierenden weiblich, im akademischen Mittelbau und noch mehr bei den Professuren sind Frauen jedoch deutlich unterrepräsentiert.

Frauen- und Gleichstellungspolitik ist eine Kernaufgabe von ver.di. Durch eine verbindliche Politik des Gender Mainstreaming, verbunden mit Maßnahmen der Frauenförderung, sind die Geschlechterdiskriminierung konsequent abzubauen und die Leistungspotentiale von Frauen zu fördern

Hierbei sind ...

- geschlechterdiskriminierende Regelungen in den Tarifverträgen zu beseitigen,
- über Gleichstellungsgesetze, die nicht nur für den öffentlichen Dienst, sondern auch für die Privatwirtschaft gelten, verbindliche Normen festzuschreiben,
- bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen und Fördermitteln diskriminierungsfreie Einstellungs-, Entgelt- und Arbeitsbedingungen nachzuweisen.



Foto: Ilja Hendel

Internationalisierung

Die zunehmende wirtschaftliche Verflechtung über den europäischen Binnenmarkt hinaus verlangt neue Orientierungen in der Bildungs- und Qualifizierungspolitik, um die kulturelle Verständigung und die Beschäftigungsfähigkeit in der sich internationalisierenden Arbeits- und Berufswelt zu fördern und zu verbessern.

Bildung und Ausbildung sollen jedem Einzelnen die Chance eröffnen, frühzeitig Fremdsprachen zu erlernen und Erfahrungen mit anderen Kulturen und Mentalitäten zu machen. Erwachsenen muss die Weiterbildung internationale Zusatzqualifikationen ermöglichen.

Austauschprogramme und grenzüberschreitende Kooperationen sind im Bildungs-, Wissenschafts- und Forschungsbereich durch die Verbesserung der Rahmenbedingungen verstärkt zu fördern. Geeignete Maßnahmen sind u. a.

- der Ausbau und die Weiterentwicklung von internationalen Studiengängen und Abschlüssen;
- der Abbau von Mobilitätsbarrieren, insbesondere bei der Anerkennung von Abschlüssen, von im Ausland erbrachten Teilqualifikationen und Qualifikationen sowie erworbener Anwartschaften.

Die materiellen Voraussetzungen für Studien im Ausland sind zu schaffen durch

- die soziale Absicherung der Studierenden,
- die Einführung eines europäischen Studientenausweises,
- Vergleichbare Lebensbedingungen, für die eine regelmäßige gesamteuropäische Sozialerhebung erforderlich ist.

Damit die Mobilität für alle Beschäftigten erhöht wird, sind die Arbeitsaufnahme in Deutschland durch den Abbau bestehender Hürden zu erleichtern und das deutsche Bildungssystem durchlässiger zu gestalten.



Struktur und Arbeitsweise unseres Fachbereichs

Der Fachbereich ist zuständig für die Wahrung der beruflichen, fachlichen und sozialen Interessen der Mitglieder in Einrichtungen, die Forschung betreiben, einen Bildungsauftrag erfüllen oder Dienstleistungen in diesen Bereichen erbringen. Zur sachgerechten Vertretung ihrer Interessen haben sie sich in den Arbeitsgruppen Hochschule, Forschung, Studierende, Studentenwerke, Weiterbildung sowie Archive, Bibliotheken und Dokumentationseinrichtungen organisiert.

Unser Fachbereich steht für Beratung, Schutz, Unterstützung und Perspektiven am Arbeits- und Studienplatz. Wir entwickeln eine fachbereichsbezogene Tarifpolitik, treten für die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ein, organisieren Bildungsangebote für unsere Mitglieder und koordinieren Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Die Arbeitsweise des Fachbereichs zeichnet sich durch offene Arbeitsformen aus. Diese fördern arbeitsgruppen- oder fachbereichsübergreifende Kooperationen, projektorientiertes Arbeiten und gestalten die Struktur unseres Fachbereichs flexibel.

In vielfältigen Zusammenhängen bieten wir allen Interessierten die Möglichkeit, aktiv die Veränderungsprozesse in Bildung, Wissenschaft und Forschung mitzugestalten.



Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner auf Landesebene

Baden-Württemberg

Waltraud Al-Karghuli

Königstraße 10 a
70173 Stuttgart
(Tel.: 07 11/8 87 88-05 00)
waltraud.al-karghuli@verdi.de

Bayern

Barbara Zahn

Schwanthalerstraße 64
80336 München
(Tel.: 0 89/5 99 77-10 50/-24 02)
barbara.zahn@verdi.de

Berlin/Brandenburg

Norbert Konkol

Köpenicker Straße 30
10179 Berlin
(Tel.: 0 30/88 66-53 02/-53 03)
norbert.konkol@verdi.de

Hamburg

Roland Kohsiek

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
(Tel.: 0 40/28 58-40 51)
roland.kohsiek@verdi.de

Hessen

Birgit Braitsch

Wilhelm-Leuschner-Straße 69 - 77
60329 Frankfurt/Main
(Tel.: 0 69/25 69-13 40)
birgit.braitsch@verdi.de

Niedersachsen/Bremen

Brigitte Schütt

Goseriede 10
30159 Hannover
(Tel.: 05 11/1 24 00-2 60)
brigitte.schuet@verdi.de

Nordrhein-Westfalen

Uwe Meyeringh

Karlstraße 123 - 127
40210 Düsseldorf
(Tel.: 02 11/6 18 24-3 05)
uwe.meyeringh@verdi.de

Rheinland-Pfalz

Peter Schmitt

Münsterplatz 2 - 6
55116 Mainz
(Tel.: 0 61 31/97 26-1 50)
peter.schmitt@verdi.de

Saarland

Stefan Schorr

St.-Johanner-Straße 49
66111 Saarbrücken
(Tel.: 06 81/9 88 49-1 40)
stefan.schorr@verdi.de

Sachsen

Dr. Jens Festersen

Schützenplatz 14
01067 Dresden
(Tel.: 03 51/86 33-3 37)
jens.festersen@verdi.de

Sachsen-Anhalt

Werner Theis

Nachtweide 82
39124 Magdeburg
(Tel.: 03 91/28 88 99 19)
werner.theis@verdi.de

Nord (Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern)

Jens Mahler

Hansestraße 14
23558 Lübeck
(Tel.: 04 51/81 00-8 13)
jens.mahler@verdi.de

Thüringen

Thomas Voß

Schillerstraße 44
99096 Erfurt
(Tel.: 03 61/21 17-1 40)
thomas.voss@verdi.de



Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.v.

Ich möchte Mitglied werden ab _____
Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname _____

Titel _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ _____

Wohnort _____

Land (nur bei Wohnsitz im Ausland) _____

Telefon (privat/dienstlich) _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____

Krankenkasse _____

Nationalität _____

Geschlecht weiblich / männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Angestellte/r

Beamter/in DO-Angestellte/r

Selbstständige/r freie Mitarbeiter/in

Vollzeit _____

Teilzeit _____ Anzahl Wochenst.

Arbeitslos _____

Wehr-/Zivildienst bis _____

Azubi-/Volontär/in _____

Referendar/in bis _____

Schüler/in-/Student/in bis _____

Praktikant/in bis _____

Altersteilzeit bis _____

Sonstiges _____

Beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ _____

Ort _____

Personalnummer _____

Branche _____

ausgeübte Tätigkeit _____

Ich bin Meister/in-Techniker/in

Ingenieur/in _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Mitgliedsnummer _____

Ich war Mitglied
der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____

Monat/Jahr

Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft, den jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag bis zur Widerruf im Lastschriftverfahren bzw. im Gehalts-/Lohnabzug

monatlich vierteljährlich

halbjährlich jährlich

einzuziehen.

Name des Geldinstituts, in Filiale _____

Bankleitzahl _____

Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

Tarifvertrag _____

Tariff. Lohn- bzw. Gehaltsgruppe _____

lt. Tarifvertrag _____

Tätigkeits-/Berufsjahr _____

Bruttoeinkommen _____

€ _____

Monatsbeitrag

€ _____

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

Datum _____

Unterschrift _____

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