

*JuniorprofessorInnen*

# **Wissenschaftliche Selbstständigkeit**

**Impressum:**

**Herausgeber:**

GEW-Hauptvorstand  
Vorstandsbereich Hochschule  
und Forschung  
Reifenberger Str. 21  
60489 Frankfurt  
Tel.: 0 69 / 7 89 73-0  
Fax: 0 69 / 7 89 73-102  
E-Mail: [info@gew.de](mailto:info@gew.de)  
Homepage: [www.gew.de](http://www.gew.de)

**Verantwortlich:**

Gerd Köhler

**Redaktion:**

GEW-Projektgruppe Arbeitsplatz  
Hochschule und Forschung  
Stefanie Eßwein  
Ulf Rödde

**Gestaltung:**

Werbeagentur Zimmermann,  
Frankfurt/Main

**Druck:**

mt druck Walter Thiele GmbH & Co,  
Neu-Isenburg

März 2004

## **„Höchste Erwartungen – halbherzige Umsetzungen“ GEW-Anforderungen an eine motivations- und leistungsfördernde Einführung von Juniorprofessuren**

Seit der Dienstrechtsreform und der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes gibt es mit der Juniorprofessur eine neuartige Personalkategorie an den deutschen Hochschulen. Die Juniorprofessur soll nach dem Gesetz zukünftig die Regelvoraussetzung für eine Professur an einer Universität sein.

Gleichzeitig wurde das traditionelle Habilitationsverfahren faktisch abgeschafft, denn die nach § 44 Abs. 1 Ziffer 4a HRG für eine Lebenszeitprofessur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen sollen nach § 44 Abs. 2 Satz 3 HRG nicht Gegenstand eines Prüfungsverfahrens sein. Die faktische Abschaffung der Habilitation und das Regelerfordernis Juniorprofessur gelten allerdings erst ab dem 1. Januar 2010 (§ 72 Abs. 1 HRG). Bis dahin werden die Ämter der/s (Ober-)AssistentIn, des/r (Ober-)Ingenieurs/in sowie der/s HochschuldozentIn schrittweise wegfallen. Denn nach der Umsetzung der HRG-Novelle in Landesrecht werden derartige Dienstverhältnisse nicht mehr oder nur noch innerhalb bestimmter Übergangs-

fristen neu begründet, bestehende laufen vertragsgemäß aus. Es sollen neben den ProfessorInnen und den JuniorprofessorInnen also nur noch die wissenschaftlichen oder künstlerischen MitarbeiterInnen und die Lehrkräfte für besondere Aufgaben bleiben.

### **Die neue Personalkategorie**

Das Auswahlverfahren für die Juniorprofessuren ist nach dem Modell der ProfessorInnenberufung geregelt: Die Besetzung soll auf der Grundlage einer öffentlichen Ausschreibung unter Einbeziehung externer Gutachten in der Verantwortung des Fachbereichs/der Fakultät erfolgen und durch eine Kommission vorbereitet werden. Die JuniorprofessorInnen sollen der Gruppe der HochschullehrerInnen angehören. Die dienstrechtliche Stellung der JuniorprofessorInnen kann nach § 48 HRG als Beamten- oder Angestelltenverhältnis auf Zeit für die Dauer von höchstens sechs Jahren gestaltet sein. Nach den ersten drei



*„Die Juniorprofessur soll bis zum  
1. Januar 2010 eingeführt werden.“*

Jahren ist eine Bewährungsfeststellung vorgesehen; sie begründet die Verlängerung des Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnisses um weitere drei Jahre. Bei negativer Beurteilung endet es nach einem Übergangsjahr zur alternativen Berufsfindung (§ 48 Abs. 1 Satz 2 HRG). Die altersunabhängigen Dienstbezüge im Beamtenverhältnis nach der Besoldungsgruppe W1 entsprechen in etwa der derzeitigen Besoldung einer/s wissenschaftlichen AssistentIn C1 im Alter von 35 Jahren; sie erhöhen sich nach erfolgreicher Bewährungsfeststellung um eine monatliche Zulage (Die Besoldungstabellen sind im Internet unter [www.gew.de](http://www.gew.de) abrufbar).

### ***Vorteile der Juniorprofessur***

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat eine Reihe von Vorteilen der Juniorprofessur namhaft gemacht, die von der GEW unterstützt werden:

- Recht auf selbstständige und eigenverantwortliche Forschung und Lehre,
  - eigenes Budget und drittmittelfähige Grundausstattung,
  - Recht zur Betreuung von Promotionen,
  - unmittelbare Zuordnung zu den Fachbereichen/Fakultäten,
  - korporationsrechtliche Zugehörigkeit zur Gruppe der Hochschul-lehrerInnen.
- Allerdings hält die GEW die Juniorprofessur noch immer nur für einen möglichen Qualifikationsweg. Neben diesem muss für qualifizierte WissenschaftlerInnen in den verschiedenen Fächerkulturen mit ihren unterschiedlichen institutionellen Strukturen auch andere Zugangsmöglichkeiten zur Professur auf Lebenszeit geben. Nur durch die Pluralität der Qualifikationswege können individuelle Bildungsbiographien und elternspezifische Lebenszyklen angemessen berücksichtigt werden. Das Gesetz selbst beschreibt einige dieser Qualifikationswege (§ 44 Abs. 2 Satz 1 HRG):
- die Tätigkeit als wissenschaftliche/r oder künstlerische/r MitarbeiterIn an einer Hochschule oder außer-universitären Forschungseinrichtung,
  - eine wissenschaftliche Tätigkeit in der Wirtschaft,
  - eine wissenschaftliche Tätigkeit in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland.

## **Bundesweit große Unterschiede**

Das BMBF hatte die Einführung der neuen Personalkategorie Juniorprofessur bereits vor dem Inkrafttreten der 5. HRG-Novelle am 22. Februar 2002 durch eine spezielle „Vorgriffförderung von Hochschulprojekten im Rahmen des Juniorprofessurenprogramms“ vorbereitet. Um diese konnten sich die Hochschulen bewerben, indem sie aus dem vorhandenen Stellenpool frei werdende und deswegen verfügbare Stellen einbrachten, die dann durch Bundes- und Landeszuschüsse zu einer Juniorprofessur aufgestockt wurden. So sollten „forschungsfähige Einheiten“ entstehen. In der Gesetzesbegründung wurde der mittelfristige Bedarf mit ca. 6000 Stellen veranschlagt. Bis Ende 2002 hat die „Vorgriffförderung“ zur Errichtung von über 600 Juniorprofessuren an 48 Universitäten in 15 Bundesländern geführt; die Zahl der besetzten Stellen belief sich bis Anfang Februar 2003 jedoch erst auf rund 350. Dabei ist in den Ländern eine große Variationsbreite arbeits- und dienstrechtlicher Regelungen feststellbar. Sie müssen nach Auffassung der GEW dringend auf ein gemeinsames Grundkonzept rückbezogen werden. Die Erfahrungen in den Besetzungsverfahren für die „Pilot-JuniorprofessorInnen“

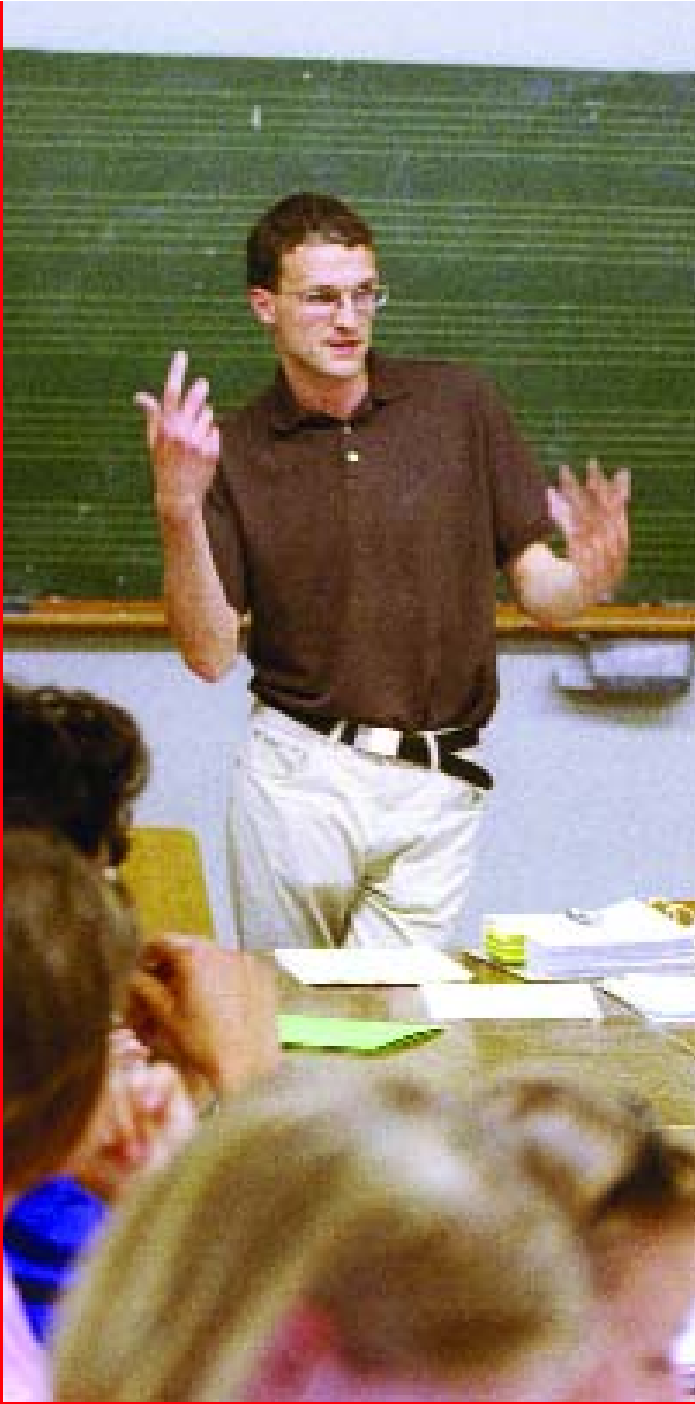
haben überdies deutlich gemacht, dass die gesetzlichen Rahmenvorgaben bezüglich der Juniorprofessur etlicher Konkretisierungen bei der landesgesetzlichen Umsetzung sowie in den hochschuleigenen Grundordnungen bedürfen.

### **1. Auswahlverfahren**

Als Einstellungsvoraussetzungen für JuniorprofessorInnen sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen im § 47 Satz 1 HRG drei Kriterien genannt:

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung,
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird.

Außerdem gilt: „Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter oder als wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben“ (§ 47 Satz 4 HRG). Dem Erwerb pädagogischer Eig-



*„Eine gute Lehre setzt hochschuldidaktische  
Qualifizierungsangebote der Hochschule  
voraus.“*

nung steht die Praxis entgegen, dass DoktorandInnen während ihrer Promotionszeit – wenn auch nur qua hochschul- bzw. fakultätsinterner Beschlusslage – häufig von der akademischen Lehre und erst Recht in selbstständiger Wahrnehmung ausdrücklich ausgeschlossen sind. Nach den bisherigen Erfahrungen mit der HRG-Umsetzung wird die vom Bundesgesetzgeber angestrebte zeitliche Nähe zwischen Promotion und Juniorprofessur in der Realität durch eine unterschiedlich gehandhabte Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten auf C1-Stellen oder als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn etwa in Sonderforschungsbereichen unterlaufen. Die Behandlung von Hausbewerbungen und von „Überqualifizierten“, die zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung eine Habilitationsschrift schon nahezu abgeschlossen haben, ist bundesrechtlich nicht vorgegeben. Sie bedarf landesgesetzlicher Regelungen, wenn man sie nicht ebenfalls dem Belieben der einzelnen Hochschule überlassen will. Der Bundesgesetzgeber wollte eine Verjüngung des HochschullehrerInnennachwuchses und hat dabei die Tragweite des Abbruchs von herkömmlichen Karrieremustern für ganze Alterskohorten unterschätzt.

### ***Deshalb fordert die GEW:***

- vom Landesgesetzgeber flexible Überleitungsverfahren, um geeigneten Personen den Qualifikationsweg der Juniorprofessur zu ermöglichen.
- von den Hochschulen, dass sie ein verpflichtendes Angebot zur hochschuldidaktischen Qualifikation und zum Wissenschaftsmanagement bereits für DoktorandInnen bereit stellen. Solange die Hochschulen diese Voraussetzungen nicht erfüllen, muss es möglich sein, die nach § 47 Satz 1 Punkt 2 HRG geforderte pädagogische Eignung noch im Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnis als JuniorprofessorIn zu erwerben.
- verbindliche Regelungen (zumindest durch die Grundordnung) eines standardisierten und dem Gender Mainstreaming verpflichteten Ausschreibungs- und Berufungsverfahren für Juniorprofessuren nach den Prinzipien der Transparenz, Chancengleichheit und Gleichbehandlung. Neben dem Bewerbungsgespräch mit der Auswahlkommission und einem fachwissenschaftlichen Vortrag soll es gemäß § 6 Satz 2 HRG eine Lehrprobe unter Beteiligung der Studierenden geben, um den Stellenwert der Lehr- gegenüber dem der Forschungsleistung zu stärken.

- die Hochschulen zu einer deutlichen Anhebung des Wissenschaftlerinnenanteils zu verpflichten.
- ein hochschulinternes Gesamtkonzept für Personalmanagement und Personalentwicklung, und zwar stufenadäquat für alle Phasen der Hochschullaufbahn. Dazu gehören auch Modellrechnungen mit neu zu definierenden Mengen der einzelnen Personalkategorien und aktualisierten Mengenrelationen in den Stellenplänen.

## **2. Einstellungsbedingungen und Statusfrage**

Die dienstrechtliche Stellung der JuniorprofessorInnen ist nach § 48 Abs. 1 bis 2 HRG im Regelfall das Beamtenverhältnis auf Zeit, § 48 Abs. 3 HRG eröffnet die Möglichkeit des Angestelltenverhältnisses. Das regelhafte Beamtenverhältnis auf Zeit (W1) ist zwar mit einer höheren Netto-Vergütung verknüpft, bringt aber eine Reihe von versorgungsrechtlichen Problemen mit sich. Im Hinblick auf die Planungsunsicherheit des Karrierewegs ist die fehlende Arbeitslosenversicherung als besonders gravierend anzusehen.

## ***Deshalb fordert die GEW:***

- die Beschäftigung der JuniorprofessorInnen im Angestelltenverhältnis mit einer angemessenen Vergütung nach BAT Ia wie sie auch LeiterInnen von DFG-Nachwuchsgruppen (z. B. im Emmy-Noether Programm) erhalten.

## **3. Zugang zu Haushalts- und Drittmitteln**

Für die Einrichtung von Juniorprofessuren wurde als Verfahrensregel festgelegt, sie mit einer drittmittelfähigen Grundausstattung zu versehen. Allerdings sind deren Art und Umfang weder bundesrechtlich noch landesgesetzlich garantiert, auch die „Vereinbarung zwischen Bund und Ländern über die Förderung der Forschung im Rahmen von Juniorprofessuren nach Artikel 91b des Grundgesetzes“ steht noch aus. Abgesichert ist also gegenwärtig allein „die sächliche Erstaussstattung zur kurzfristigen Herstellung der Arbeitsfähigkeit“ durch die „Vorgriffsförderung“ des BMBF.



*„Es muss genügend Zeit für eigenständige  
Forschung garantiert werden.“*

### ***Deshalb fordert die GEW:***

- den gleichberechtigten Zugang der JuniorprofessorInnen zu Haushaltsmitteln und die uneingeschränkte Möglichkeit der Einwerbung von Drittmitteln, gerade auch nach dem Auslaufen der Förderprogramme.
- die Gewährleistung der im Fachgebiet üblichen Grundausstattung für Juniorprofessuren durch die Bundesländer bzw. durch die Hochschulen. Der Umfang der Grundausstattung sollte – analog zu den Berufungsannahmevereinbarungen mit ProfessorInnen – zwischen den JuniorprofessorInnen und den Hochschulen vertraglich festgeschrieben werden. Dabei gilt es, die unterschiedliche Problemlage in den verschiedenen Wissenschaftsbereichen zu berücksichtigen.

### ***4. Dienstaufgaben***

Die JuniorprofessorInnen gehören zur Gruppe der HochschullehrerInnen und haben nach § 43 HRG auch deren dienstliche Aufgaben wahrzunehmen. Der Einsatz in der Lehre, die Beratung von Studierenden, die Durchführung von Prüfungen, die Betreuung von DoktorandInnen, Leitungsaufgaben sowie die Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung müssen allerdings dem Qualifizierungscharakter der Juniorprofessur Rechnung tragen.

### ***Deshalb fordert die GEW:***

- auch die Lehr- und Prüfungsverpflichtungen, die Anwendung des Promotionsrechts, die hochschuldidaktische Fortbildung und die Fortbildung im Wissenschaftsmanagement sowie den Zugang zu forschungsrelevanten Einrichtungen vertraglich zwischen JuniorprofessorIn und Hochschule zu regeln. Richtungweisend ist hier der KMK-Beschluss vom 5. Dezember 2002, die Lehrverpflichtung für JuniorprofessorInnen in der ersten Anstellungsphase auf 4 Semesterwochenstunden (SWS) und in der zweiten auf 4 – 6 SWS zu begrenzen.

## 5. Bewährungsfeststellung

Im Verlauf des dritten Jahres müssen sich die JuniorprofessorInnen einer Beurteilung ihrer wissenschaftlichen und sonstigen Leistung unterziehen. Geprüft wird, ob sie oder er sich als HochschullehrerIn bewährt hat. In keinem anderen befristeten Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnis gibt es eine vergleichbare Bewährungsanforderung. Die Ausgestaltung der Bewährungsfeststellung hängt maßgeblich davon ab, ob und in welchem Umfang den JuniorprofessorInnen die Möglichkeiten einer unbefristeten Beschäftigung (tenure-track) eröffnet werden.

## Deshalb fordert die GEW:

- auf ein aufwendiges Zwischenevaluationsverfahren zu verzichten,
- stattdessen soll die/der JuniorprofessorIn gegen Ende der ersten Anstellungsphase dem Fachbereich/der Fakultät einen Arbeitsbericht vorlegen. Er soll den Stand der Forschungen, erste Erträge und Publikationen nachweisen und die Ergebnisse studentischer Lehrevaluation dokumentieren. Das gleiche gilt für die erfolgreiche Teilnahme an hochschuldidaktischen Qualifikationsmaßnahmen und Fortbildungen im Bereich Wissenschaftsmanagement. Dieser Bericht ist zusammen mit dem Votum der FachvertreterInnen als maßgebliche Entscheidungsgrundlage für die Fachbereichs- bzw. Fakultätsgremien anzusehen.
- zu einem späteren Zeitpunkt soll ein umfassendes Evaluationsverfahren durchgeführt werden, in dem die/der JuniorprofessorIn im Hinblick auf den tenure-track beurteilt wird.



*„Auf die Zwischenevaluation  
verzichten.“*

## 6. Karriereperspektiven

Das strikte Hausberufungsverbot für die Berufung von Hochschul-lehrerInnen ist im neuen HRG deutlich gelockert worden: Das Landesrecht kann vorsehen, dass von einer Ausschreibung auch dann abgesehen werden kann, wenn ein/e JuniorprofessorIn auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll (§ 45 Abs. 1 Satz 4 HRG). Allerdings können JuniorprofessorInnen der eigenen Hochschule nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren (§ 45 Abs. 2 Satz 2 HRG). Zweifelsohne sollen gerade JuniorprofessorInnen die HochschullehrerInnenlaufbahn fortsetzen, dennoch kann die frühzeitige Bindung der Universitäten bzw. Fakultäten an ihren potenziellen wissenschaftlichen Nachwuchs die Mobilität der WissenschaftlerInnen einschränken und dadurch den Wettbewerb unter ihnen verringern. Überdies grenzt der „Karriereweg an der eigenen Hochschule“ zu viele aus, solange es an den Hochschulen keine ganzheitlichen Konzepte für Personalmanagement und Personalentwicklung gibt.

## Deshalb fordert die GEW:

- JuniorprofessorInnen möglichst eine tenure-track-Option zu eröffnen.
- den Übergang aus der Juniorprofessur auf eine Dauerstelle nötigenfalls durch spezifische Anschlussbeschäftigungsangebote unterhalb der Ebene der HochschullehrerInnen auszugestalten, etwa als NachwuchsgruppenleiterInnen.
- die tenure-track-Option für JuniorprofessorInnen nicht zu Lasten von Mittelbaustellen zu realisieren.
- die Karriereperspektive „Wissenschaft als Beruf“ gleichberechtigt für das gesamte wissenschaftliche Personal an den Hochschulen nach transparenten Verfahrensregeln und objektivierbaren Kriterien zu eröffnen. Dazu ist eine Novellierung des § 53 HRG vorstellbar; die rahmenrechtliche Vorgabe lässt sich aber auch durch tarifvertragliche Bestimmungen ausfüllen.

### Weitere Informationen:

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

GEW Hauptvorstand, Vorstandsbereich Hochschule und Forschung  
Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt  
Tel.: 0 69 / 7 89 73 - 0

Fax: 0 69 / 7 89 73 - 103

E-Mail: [kleinwaechterc@gew.de](mailto:kleinwaechterc@gew.de)

## Unsere Anschriften

### GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7,  
70176 Stuttgart  
Telefon 07 11/2 10 30-0,  
Fax -45/55  
www.bawue.gew.de  
land@bawue.gew.de  
hochschul-gew@bawue.gew.de

### GEW Bayern

Schwanthaler Straße 64,  
80336 München  
Telefon 0 89/54 40 81-0,  
Fax 5 38 94 87  
www.bayern.gew.de  
info@bayern.gew.de

### GEW Berlin

Ahornstraße 5,  
10787 Berlin  
Telefon 0 30/21 99 93-0,  
Fax -50  
www.gew-berlin.de  
info@gew-berlin.de

### GEW Brandenburg

Alleestraße 6a,  
14469 Potsdam  
Tel. 03 31/2 71 84-0,  
Fax -30  
www.gew-brandenburg.de  
info@gew-brandenburg.de

### GEW Bremen

Löningsstraße 35,  
28195 Bremen  
Telefon 04 21/3 37 64-0,  
Fax -30  
www.gew-bremen.de  
info@gew-hb.de

### GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15,  
20148 Hamburg  
Telefon 0 40/41 46 33-0,  
Fax 44 08 77  
www.gew-hamburg.de  
info@gew-hamburg.de

### GEW Hessen

Zimmerweg 12,  
60325 Frankfurt  
Telefon 0 69/97 12 93-0,  
Fax -93  
www.gew-hessen.de  
info@hessen.gew.de

### GEW

#### Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a,  
19059 Schwerin  
Telefon 03 85/4 85 27-0,  
Fax -24  
www.gew-mv.de  
landesverband@mvp.gew.de

### GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16,  
30175 Hannover  
Telefon 05 11/3 38 04-0,  
Fax -46  
www.gew-nds.de  
E-Mail@gew-nds.de

### GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11,  
45141 Essen  
Telefon 02 01/2 94 03 01,  
Fax 2 94 03 51  
www.gew-nw.de  
info@gew-nw.de

### GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8,  
55116 Mainz  
Telefon 0 61 31/2 89 88-0,  
Fax -80  
www.gew-rheinland-pfalz.de  
gew@gew-rheinland-pfalz.de

### GEW Saarland

Mainzer Straße 84,  
66121 Saarbrücken  
Telefon 06 81/6 68 30-0,  
Fax -6 68 30-17  
www.gew-saarland.de  
info@gew-saarland.de

### GEW Sachsen

Nonnenstraße 58,  
04229 Leipzig  
Telefon 03 41/49 47-4 04,  
Fax -4 06  
www.gew-sachsen.de  
gew-sachsen@l-online.de

### GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6,  
39114 Magdeburg  
Telefon 03 91/73 554-0,  
Fax 7 31 34 05  
www.gew-sachsen-anhalt.de  
info@gew-lsa.de

### GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24,  
24103 Kiel  
Telefon 04 31/55 42 20,  
Fax 55 49 48  
www.gew-sh.de  
info@gew-sh.de

### GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22,  
99096 Erfurt  
Telefon 03 61/5 90 95-0,  
Fax -60  
www.gew-thueringen.de  
info@gew-thueringen.de

### GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21,  
60489 Frankfurt  
Telefon 0 69/7 89 73-0,  
Fax -1 02  
www.gew.de  
info@gew.de

### GEW-Hauptvorstand

Parlamentarisches  
Verbindungsbüro  
Berlin  
Wallstraße 65,  
10179 Berlin  
Telefon 0 30/23 50 14 11-15,  
Fax -10  
berlinerbuero@gew.de

## Unsere Hochschulbüros

### Hochschulinformationsbüro des DGB

Katharina Krieger  
Bibliothekstraße GW 2, R B 2710  
Postfach 155  
28359 Bremen  
Telefon 04 21 / 2 18 47 47  
hib@uni-bremen.de  
hib@comlink.org

### GEW Hochschulbüro

Andreas Staets  
Schwanenallee 27/31  
35037 Marburg  
Telefon 0 64 21 / 95 23 95  
astaets@hessen.gew.de

### GEW Hochschulbüro

c/o ASIA Uni Dortmund  
Dennis Schneider  
Emil-Figge-Straße 50  
44221 Dortmund  
Telefon 02 31 / 14 88 81  
Fax 0231/146020

### GEW Hochschulbüro

Marktstraße 10  
33602 Bielefeld  
Telefon 05 21 / 17 33 17  
Fax 05 21 / 13 99 55  
hib-bielefeld@web.de

### GEW Hochschulbüro

Max Breitzler  
Hans-Böckler-Platz 9  
50672 Köln  
Telefon 02 21 / 51 62 67  
Fax 02 21/ 52 54 46  
gew-koeln@netcologne.de

### GEW Hochschulbüro

Diepenbrockstraße 30  
48145 Münster  
Telefon 02 51 / 3 39 08  
Fax 02 51 / 37 93 16

### Kooperationsstelle Uni Göttingen

Dr. Frank Mußmann  
Humboldallee 15  
37073 Göttingen  
Telefon 05 51 / 39 47 56  
Fax 05 51 / 48 75 12  
www.kooperationsstelle.uni-goettingen.de

### DGB HIB Uni Hannover

Königswohther Platz 1  
(Conti-Hochhaus), Raum 129  
30167 Hannover  
Telefon 05 11 / 7 00 07 81

### HIB Magdeburg

Studentenrat der Uni Magdeburg  
Gebäude 06, Innenhof  
39116 Magdeburg  
Telefon/Fax 02 91 / 8 86 44 31  
dorte.hendel@student.uni-magdeburg.de

### HIB Magdeburg

Studentenrat der FH Magdeburg  
Breitscheidstraße 2, Haus II  
39114 Magdeburg

# GEW – die Bildungsgewerkschaft Kompetent, kreativ, durchsetzungsfähig

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) organisiert in KITAs und Schulen, in der Berufsausbildung und der Weiterbildung in Hochschulen und Forschungsinstituten – insgesamt 260.000 Mitglieder.

Sie ist Mitglied des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), um soziale Gerechtigkeit zu verteidigen und Zukunft demokratisch zu gestalten. Sie ist aktiv im European Trade Union Committee for Education (ETUCE), um einen Europäischen Hochschul- und Forschungsraum zu schaffen, der nicht von Markt und Mode bestimmt wird. Sie engagiert sich in der Bildung internationalen, um Bildung als Teilhaberecht für alle durchzusetzen und zu verhindern, dass „Bildung als Ware“ missbraucht wird.

Die GEW fordert die Eigenständigkeit der wissenschaftlichen Arbeit, damit sie ihre kritisch-aufklärerische Funktion wahrnehmen und ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden kann.

Mehr Informationen unter: [www.gew.de](http://www.gew.de)

Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft

**GEW**

## Mitglied(er) werd(b)en lohnt sich!

Prämie Nummer 19 von 19:

**GEW-Mitglieder werben – Prämien auswählen!**  
Es lohnt sich schon immer, Mitglied der GEW zu sein. Jetzt lohnt es sich auch, Mitglieder zu werben. Für jedes neue, von Ihnen gewonnene Mitglied, können Sie sich eine von 19 Prämien auswählen. Fordern Sie jetzt den neuen Prämienkatalog bei Ihrem Landesverband an.



**Gutschein Büchergilde  
Gutenberg über 30 €**

Lernen Sie die Welt der schönen Bücher kennen. Mit einem Gutschein für Bücher oder CD's von der Büchergilde Gutenberg, Bestseller oder interessante Neuerscheinungen – entdecken Sie die schönsten Seiten der Literatur.

Für nur eine Werbung.

Ich bin als neues GEW-Mitglied geworben worden.

Vorname, Name	
Straße, Nr.	
PLZ, Ort	
Telefon	Fax
E-Mail	
Unterschrift	

Ich habe die nebenstehende Person als neues GEW-Mitglied geworben.

Vorname, Name	
Straße, Nr.	
PLZ, Ort	
Telefon	Fax
E-Mail	
Unterschrift	

... Bitte Coupon ausschneiden und an Ihren zuständigen GEW-Landesverband schicken.

- Ich möchte die Prämie „Gutschein Büchergilde Gutenberg über 30 €“.
- Bitte schicken Sie mir den Prämienkatalog.