

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



Wissenschaft als Beruf

Personal- und Karrierestruktur an Universitäten
Ein Reformvorschlag der Bildungsgewerkschaft GEW

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Verantwortlich: Dr. Andreas Keller (V. i. S. d. P.)
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-202
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

Redaktion: Dr. Andreas Keller
Gestaltung: Karsten Sporleder
Foto: Kay Herschelmann
Druck: Druckerei Leutheußer
Artikel-Nr.: 2104
ISBN: 978-3-944763-48-4
Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an:

Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop:

broschueren@gew.de
Fax: 069/78973-70161
www.gew-shop.de
gew-shop@callagift.de
Fax: 06103-30332-20


Juli 2017

Inhalt

Vorwort	4
Vorschlag der GEW für eine neue Personal- und Karrierestruktur an Universitäten	5
Das Problem	5
Die Lösung: Eine aufgabengerechte Personal- und Karrierestruktur an Universitäten	6
Erläuterung der einzelnen Personalkategorien	8
Notwendige Rahmenbedingungen	10
Übersicht Personalstruktur	12

Vorwort

„Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung“ – unter diesem Motto steht das Templiner Manifest (www.templiner-manifest.de), mit dem die Bildungsgewerkschaft GEW 2010 die Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ gestartet hat. Erste Schritte zur Stabilisierung von Beschäftigungsbedingungen und verlässlichere Ausgestaltung von Karrierewegen in der Wissenschaft wurden eingeleitet. Was aussteht, ist eine umfassende Reform der Personal- und Karrierestruktur an Universitäten.

Dafür legt die GEW nun ein umfassendes Konzept vor. Das Problem: Eine langfristige Perspektive, auch ohne eine Professur an Universitäten auf Dauer Wissenschaft als Beruf zu betreiben, gibt es derzeit nicht. Wer keine Professur erlangen kann oder möchte, wird als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ abgestempelt und muss früher oder später aus dem System ausscheiden. Die Lösung: eine aufgabengerechte Personal- und Karrierestruktur, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler langfristige Perspektiven eröffnet. Getreu dem GEW-Motto „Dauerstellen für Daueraufgaben“ sollen künftig Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ohne Professur in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement erfüllen und Wissenschaft als Beruf ausüben können.

Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund mit dem großen W = Wissenschaft im Namen. Das vorliegende Reformkonzept haben die 432 Delegierten des Gewerkschaftstages der GEW im Mai 2017 in Freiburg verabschiedet. Dem voraus ging ein Antrag des Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung, den die Projektgruppe „Promovierte in der Wissenschaft“ beim Vorstandsbereich Hochschule und Forschung erarbeitet hat. Allen daran beteiligten Kolleginnen und Kollegen, namentlich Dr. Anne Krüger, Dr. Franziska Leischner, Dr. Anna Schütz und Dr. Anna Tschaut, sei dafür herzlich gedankt!

Frankfurt am Main, im Juli 2017

Dr. Andreas Keller

Stellvertretender Vorsitzender der GEW und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung

Vorschlag der GEW für eine neue Personal- und Karrierestruktur an Universitäten

Das Problem

Das deutsche Wissenschaftssystem ist durch befristete Beschäftigung von Wissenschaftler/innen, die nicht auf einer Professur beschäftigt sind, geprägt. Diese Wissenschaftler/innen lassen sich jedoch schwerlich als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ bezeichnen, da sie über hohe Qualifikationen und vielfach bereits über langjährige, einschlägige Berufserfahrung verfügen. Eine langfristige Perspektive für den dauerhaften Verbleib dieser Wissenschaftler/innen in den Hochschulen existiert dennoch bislang nicht. Die Entscheidung, ob ein/e Wissenschaftler/in dauerhaft in Forschung und Lehre tätig sein kann, fällt erst viele Jahre nach dem Berufseinstieg und bleibt somit für die Mehrheit der Wissenschaftler/innen über viel zu lange Zeit unberechenbar. Derzeit ist die akademische Karriere zudem allein auf das Erlangen einer Professur ausgerichtet, was angesichts der dramatischen Diskrepanz zwischen verfügbaren Stellen und hierfür Qualifizierten keine realistische Perspektive darstellt. Viele qualifizierte Wissenschaftler/innen steigen deshalb früher oder später aus der Wissenschaft aus oder wandern in Wissenschaftssysteme im Ausland ab, die bessere Karriereperspektiven bieten. Diese permanente Unsicherheit verlangt nicht nur zu viel Flexibilität, Mobilität und Unsicherheitstoleranz aufseiten der Wissenschaftler/innen. Auch für das deutsche Wissenschaftssystem stellt sich insgesamt die Frage, welchen Sinn es macht, zahlreiche hochqualifizierte Personen durch mangelnde Perspektiven zu verlieren.

Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben eine Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten, diesen verlässliche Berufsperspektiven und gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu bieten. Verlässliche Perspektiven und gute Bedingungen

6

PERSONAL- UND KARRIERESTRUKTUR AN UNIVERSITÄTEN

für Beschäftigte sind gleichzeitig auch wichtige Voraussetzungen für die Kontinuität und damit die Qualität ihrer Arbeit in Forschung und Lehre. Der Verlust von Erfahrung und Wissen, welcher mit der hohen Fluktuation und dem ständigen Ausscheiden von Wissenschaftler/innen aus den Institutionen einhergeht, schadet einerseits der vielbeschworenen Innovationskraft des Wissenschaftssystems und wirkt sich andererseits negativ auf den reibungslosen Ablauf der Arbeitsprozesse innerhalb der Institutionen aus. Sowohl in der Forschung als auch in der Lehre werden neben der Professur auf Dauer beschäftigte Wissenschaftler/innen dringend benötigt. Forschung und Lehre können nicht jedes Semester aufs Neue mit dem gerade verfügbaren Personal organisiert werden. Ohne die Wissenschaftler/innen neben der Professur würde der Lehrbetrieb zusammenbrechen, ohne sie könnten viele Forschungsprojekte nicht durchgeführt werden – es ist höchste Zeit, ihnen die Perspektive zu eröffnen, auf Dauer Wissenschaft als Beruf auszuüben.

Die Lösung: Eine aufgabengerechte Personal- und Karrierestruktur an Universitäten

Diese offensichtlichen und vieldiskutierten Probleme zeigen deutlich, dass es höchste Zeit ist für eine Reform der bestehenden Personal- und Karrierestruktur im deutschen Wissenschaftssystem. Sowohl Wissenschaftler/innen als auch Forschung und Lehre brauchen langfristige Perspektiven. Dafür entscheidend ist erstens die Trennung zwischen Qualifikations- und Daueraufgaben in den jeweiligen Personalkategorien. Zweitens darf eine solche Personal- und Karrierestruktur nicht mehr allein auf die Professur ausgerichtet sein, sondern muss auch Dauerstellen neben der Professur vorsehen, die im Rahmen einer Department-Struktur nicht „Lehrstühlen“ zugeordnet sind und auf diese Weise eigenverantwortliches Forschen und Lehren auch neben der Professur ermöglichen. Die zwei Kernelemente einer neuen Personal- und Karrierestruktur sehen deshalb wie folgt aus:

- (1) **Befristete Qualifizierungsstellen** dienen dem Erreichen eines konkreten wissenschaftlichen Qualifizierungsziels, das Aufstieg ermöglicht. Ihre Ausgestaltung richtet sich an diesem Ziel aus:

- a) Die Promotion qualifiziert für die Ausübung von Wissenschaft als Beruf auf einer Tenure-Track-Professur, im promovierten wissenschaftlichen Personal, im Wissenschaftsmanagement oder für Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft, für die Kompetenzen im Sinne der Stufe 8 des Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmens benötigt werden.
 - b) Die Tenure-Track-Professur qualifiziert für die dauerhafte Wahrnehmung der Aufgaben einer Professur.
- (2) Neben den befristeten Qualifizierungsstellen gibt es ausreichend **unbefristete Beschäftigungsverhältnisse auf Dauerstellen**, um die an einer Universität anfallenden Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement zu erfüllen.
- a) Im Fall der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen ist eine unbefristete Beschäftigung auch ohne Promotion möglich. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass für die Durchführung von haushalts- oder drittmittelfinanzierten Projekten kontinuierlich Wissenschaftler/innen benötigt werden, die jedoch auf diesen Stellen im Rahmen ihrer Arbeitszeit keine Möglichkeit der Qualifizierung haben bzw. keine Weiterqualifizierung anstreben.
 - b) Das promovierte wissenschaftliche Personal nimmt auf Dauerstellen selbstständig Daueraufgaben in Forschung und Lehre wahr. Diese Stellen ermöglichen frühzeitig eine Perspektive für eine dauerhafte Ausübung von Wissenschaft als Beruf. Durch einen Wechsel auf Qualifizierungsstellen sind weitere Aufstiegsperspektiven gegeben.
 - c) Auch im Wissenschaftsmanagement ist zur Wahrnehmung von Daueraufgaben eine unbefristete Beschäftigung sowohl mit als auch ohne Promotion vorgesehen.

Für promovierte wie für nicht-promovierte Wissenschaftler/innen gibt es somit grundsätzlich zwei Karriereoptionen: (1) die Übernahme von Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement, (2) die gezielte akademische Weiterqualifizierung, durch welche ein Aufstieg möglich wird. Eine Befristung ist nur im Falle von Qualifizierung gerechtfertigt, die einen Aufstieg in Positionen mit mehr Verantwortung, Leitungsauf-

8

PERSONAL- UND KARRIERESTRUKTUR AN UNIVERSITÄTEN

gaben und dementsprechend einer höheren Vergütung ermöglicht, da hierfür ein konkretes wissenschaftliches Qualifizierungsziel erreicht werden muss. Wer hingegen Daueraufgaben erfüllt, wird unbefristet beschäftigt und verfügt je nach Qualifizierung und Position über eine entsprechende Eigen- und Personalverantwortung. Das mit einer befristeten Beschäftigung einhergehende höhere Risiko, von Erwerbslosigkeit betroffen zu sein, wird durch eine Befristungszulage ausgeglichen.

Erläuterung der einzelnen Personalkategorien

Promovierende arbeiten den überwiegenden Anteil ihrer Arbeitszeit an ihrer eigenständigen Qualifikationsarbeit (vertraglich zugesichert mindestens 75 Prozent der Arbeitszeit auf Vollzeitstellen), übernehmen aber auch zu einem geringeren Anteil Aufgaben in anderweitiger Forschung, in der Lehre und in der Selbstverwaltung, um sich entsprechende zusätzliche Erfahrungen und Kompetenzen aneignen zu können. Die Vertragsdauer entspricht der Dauer bis zur Erreichung des Qualifizierungsziels, welches im Arbeitsvertrag definiert ist. Sie dürfen maximal für sechs Jahre befristet beschäftigt werden. Sie sind als wissenschaftliche Angestellte in Entgeltgruppe E13 eingruppiert und erhalten eine Befristungszulage aufgrund des Risikos einer Erwerbslosigkeit nach Vertragsende. Eine Beschäftigung nach der Promotion kann sowohl im Wissenschaftssystem als auch außerhalb erfolgen, da es auch in der Wirtschaft und Industrie einen steigenden Bedarf an entsprechend qualifizierten Fachkräften gibt.

Von **wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen** werden weisungsgebundene Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung übernommen. Sie gewährleisten damit insbesondere die Durchführung von haushalts- oder drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten. Sie werden unbefristet beschäftigt und als wissenschaftliche Angestellte in der Entgeltgruppe E13 eingruppiert. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen müssen nicht promoviert sein, haben aber auch nicht die Aufgabe, zu promovieren. Sie stehen also nicht unter dem Druck, neben der Projektforschung noch ein eigenes Forschungsprojekt zur Qualifizierung verfolgen zu müssen. Jedoch können sie sich auf Promotionsstellen bewerben und darüber eine weitere Qualifizierung und damit den Aufstieg in eine höhere Personalkategorie

anstreben. Daneben ist es nicht ausgeschlossen, dass eine solche Qualifikation auch anderweitig berufsbegleitend erworben werden kann. Eine solche Qualifikation ist aber weder die Grundlage für ihre Beschäftigung noch Voraussetzung dafür, weiterbeschäftigt zu werden.

Das **promovierte wissenschaftliche Personal** nimmt eigenverantwortlich und selbstständig Daueraufgaben in Forschung und Lehre sowie in der Selbstverwaltung wahr. Sie können darüber hinaus wissenschaftliche Mitarbeiter/innen anleiten sowie Promovierende fachlich begleiten. Weiter verfügen sie über eine gewisse Budgethoheit. Ihre Beschäftigungsverhältnisse sind unbefristet. Sie sind als wissenschaftliche Angestellte mindestens in Entgeltgruppe E14, als Beamt/innen mindestens in Besoldungsgruppe A14 einzugruppieren. Auf diese Stellen können sich promovierte Wissenschaftler/innen bewerben, in Ausnahmefällen auch nicht-promovierte Wissenschaftler/innen, die gleichwertige Qualifikationen und eine langjährige Erfahrung als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen erworben haben. Wenn eine weitere Qualifizierung und damit verbunden eine höhere Vergütung zusammen mit mehr Verantwortung und Leitungsaufgaben angestrebt werden, kann von diesen Stellen aus eine Bewerbung auf Tenure-Track-Professuren erfolgen. Daneben ist es nicht ausgeschlossen, dass die Qualifikation für die Bewerbung auf eine Professur auch anderweitig erworben wird. Die Arbeit an einer solchen Qualifizierung ist jedoch weder die Grundlage für die Beschäftigung noch die Voraussetzung dafür, weiterbeschäftigt zu werden.

Die **Tenure-Track-Professur** ist eine auf maximal sechs Jahre befristete Qualifizierungsstelle, auf der die für die dauerhafte Wahrnehmung der Aufgaben einer Professur erforderlichen Kompetenzen erworben und nachgewiesen werden. Sie ermöglicht einen Aufstieg zur Professur nach transparenten Kriterien, welche im Arbeitsvertrag klar definiert sind. Bei der Erfüllung dieser Kriterien in Lehre und Forschung und Selbstverwaltung erfolgen nach positiver Evaluation automatisch die Entfristung des Beschäftigungsverhältnisses und die Weiterbeschäftigung auf einer regulären Professur. Die Habilitation stellt lediglich ein optionales Qualifikationskriterium dar. Die Tenure-Track-Professor/innen sind Beamt/innen in Besoldungsgruppe W2, als wissenschaftliche Angestellte sind sie in

Entgeltgruppe E15 einzugruppieren und erhalten eine Befristungszulage aufgrund des Risikos einer Erwerbslosigkeit nach Vertragsende. In ihren Tätigkeiten ist die Tenure-Track-Professur einer Professur gleichgestellt.

Auf einer **Professur** werden Daueraufgaben in Forschung und Lehre und Selbstverwaltung erfüllt. Professor/innen können zudem hauptamtliche Leitungsfunktionen und damit auch Personalverantwortung innerhalb eines Departments übernehmen. Professor/innen werden immer unbefristet beschäftigt und sind als Beamt/innen in Besoldungsgruppe W3, als wissenschaftliche Angestellte in Entgeltgruppe E15Ü einzugruppieren. Für Zulagen muss es einen transparenten, vorher festgelegten Kriterienkatalog geben. Im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung ist jeder Tenure-Track-Professur eine im Falle einer positiven Evaluation zu besetzende Professur zuzuordnen. Alle anderen Professuren werden in einem offenen und transparenten Bewerbungsverfahren von innen und außen besetzt. Hierbei ist nicht ausgeschlossen, dass bei entsprechender Qualifikation auch geeignete Bewerbungen des promovierten wissenschaftlichen Personals erfolgen können.

Im **Wissenschaftsmanagement** arbeiten promovierte ebenso wie nicht-promovierte Beschäftigte auf Dauerstellen, da sie jenseits von Forschung und Lehre wichtige Daueraufgaben erfüllen, die den Universitätsbetrieb in Forschung und Lehre aufrechterhalten. Sie sind als Angestellte in Entgeltgruppe E13, als Beamt/innen in Besoldungsgruppe A13 eingruppiert. Promovierte Wissenschaftsmanager/innen sowie Wissenschaftsmanager/innen mit ausreichend Erfahrung sind, wenn sie Leitungsaufgaben übernehmen, aufgrund ihrer größeren Verantwortung und Selbständigkeit mindestens in Entgeltgruppe E14 bzw. Besoldungsgruppe A14 einzugruppieren.

Notwendige Rahmenbedingungen

Department-Struktur. Da die neue Personal- und Karrierestruktur nicht mehr allein auf die Professur ausgerichtet ist, sondern auch (Dauer-)Stellen neben der Professur vorsieht, muss sie mit der Einführung einer Department-Struktur einhergehen. Im Rahmen einer Department-Struktur erfolgt grundsätzlich keine Zuordnung von Wissenschaftler/innen zu

„Lehrstühlen“; eigenverantwortliches Forschen und Lehren ist auch neben der Professur möglich. In einer solchen Department-Struktur kann auch durch das promovierte wissenschaftliche Personal die fachliche Begleitung von Promovierenden und im Rahmen der Leitung von Projekten die Anleitung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen übernommen werden. Auch in der Lehre verfügt das promovierte Personal über dieselbe Eigenverantwortung. Dies ermöglicht einerseits eine Entzerrung der Aufgaben, die bislang allein von einer Professur erfüllt werden, und andererseits mehr Eigenständigkeit für erfahrene Wissenschaftler/innen. Die unmittelbare Personalverantwortung liegt einzig bei der Department-Leitung.

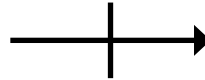
Hausberufungsverbot. Mit der Umstellung auf die vorgeschlagene Personal- und Karrierestruktur ist das Hausberufungsverbot hinfällig, da sich auch interne Kandidat/innen auf eine Professur bewerben können und der Zugang auf eine Professur über den Weg einer Tenure-Track-Professur per se innerhalb einer Universität erfolgt. Umgekehrt darf es aber auch – mit Ausnahme des Tenure Tracks – kein Hausberufungsgebot geben. Entscheidend ist ein offenes und transparentes Verfahren.

Drittmittel. Auch die Durchführung von Drittmittelprojekten ist perspektivisch als eine Daueraufgabe von Universitäten anzusehen. Eine Universität, die heute Drittmittel einwirbt, wird dies in der Regel auch morgen und übermorgen tun können. Nach Maßgabe einer vorausschauenden Personalplanung kann die Universität Wissenschaftsarbeiter/innen heute in einem Drittmittelprojekt, morgen in einem aus Haushaltsmitteln finanzierten Projekt und übermorgen in einem anderen Drittmittelprojekt einsetzen und gleichwohl dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse abschließen. Voraussetzung dafür ist zum einen ein angemessenes Verhältnis zwischen einer auskömmlichen Grundfinanzierung der Universitäten und einer ausschließlich für zusätzliche Aufgaben bestimmten ergänzenden Finanzierung über Drittmittel – Bund und Länder müssen dafür die Weichen durch eine ausreichende und nachhaltige Hochschulfinanzierung stellen. Zum anderen müssen die Hochschulen vorausschauend Personalplanung, Personalentwicklung und Personalmanagement betreiben.

Personal- und Karrierestruktur an Universitäten: Reformvorschlag der GEW

Legende

Bewerbung von innen und außen

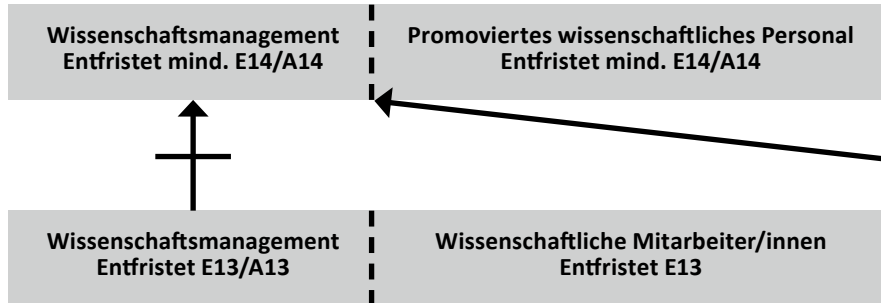


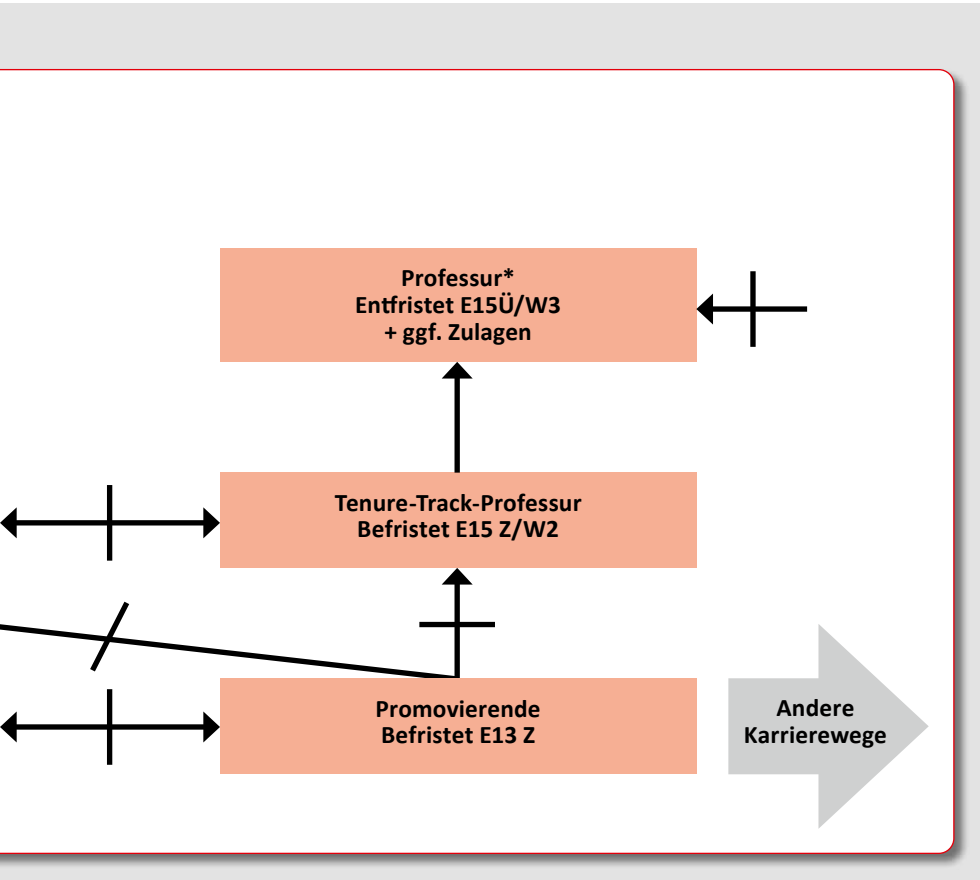
Automatischer Übergang
bei positiver Evaluation



Z = Befristungszulage

* = Es wird ein bestimmter Anteil von Professuren vorgesehen, die nur durch einen Tenure Track erreicht werden können.





Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

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

weiblich männlich divers

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsbeginn _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (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 _____

Beschäftigungsverhältnis:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis _____ | _____ |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.
Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat:

Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber*in) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) geschützt.

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

Vielen Dank – Ihre GEW

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/ der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag

- Beamt*innen zahlen in den Jahren 2018/2019 0,81 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,83 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen in den Jahren 2018/2019 0,75 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,76 der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der ersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei Empfänger*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttoruhestandsbezuges. Bei Rentner*innen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Fax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Bremen

Bahnhofstraße 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Fax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Niedersachsen

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

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947-412
Fax: 0341/4947-406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/5440081-0
Fax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hamburg

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

GEW Nordrhein-Westfalen

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

GEW Sachsen-Anhalt

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

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Fax: 030/235014-10
parlamentsbuero@gew.de

GEW Berlin

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

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Fax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Rheinland-Pfalz

Dreikönigshof
Martinsstr. 17
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Fax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-150
Fax: 0431/5195-154
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Brandenburg

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

GEW Mecklenburg-Vorpommern

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

GEW Saarland

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

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Fax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de



www.gew.de