

Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Informationen für Beschäftigte an Bildungseinrichtungen

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung im neuen Tarifrecht

Die Gerichte haben sich in letzter Zeit mit der Frage der Mitbestimmung des Personalrates bei der Stufenzuordnung im neuen Tarifrecht beschäftigen müssen.

Folgendes Problem liegt allen Gerichtsverfahren zugrunde:

Das Einkommen und somit die Einordnung eines Beschäftigten richtet sich im Rahmen des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) nach dem Lebensalter. Dieses Senioritätsprinzip entfällt im neuen Tarifrecht des Tarifvertrages der Länder (TV-L) bzw. des Tarifvertrages öffentlicher Dienst (TVöD). Das Gehaltsgefüge des TV-L überlässt nun diese heikle Entscheidung über die Stufenzuordnung weitestgehend dem Arbeitgeber. Dieser hat nun die Möglichkeit, eine ziemlich willkürliche Zuordnung vorzunehmen. Dem Arbeitgeber wird es nämlich überlassen, ob und wie er Vordienstzeiten anerkennt und sie somit bei der Gehaltsbemessung berücksichtigt.

Die Ausgestaltung des TV-L, d. h. die Stufenzuordnung dem Arbeitgeber zu überlassen, führt dazu, dass es zu Einkommensunterschieden bis zu 1.000 Euro kommen kann. Da die Einkommenshöhe nun nicht mehr nur durch die Entgeltgruppe, sondern wesentlich und in besonderer Weise von der Anerkennung von Vordienstzeiten und beruflicher Erfahrung und damit von der Stufenzuordnung abhängt, kommt der Beteiligung der Beschäftigtenvertretung an diesem Punkt eine besonders hohe Bedeutung zu.

Es ist sehr zu bezweifeln, ob die Gerichte durch ihre am alten BAT orientierte Begriffsbestimmung die neuen Bedingungen überhaupt erfassen. Bis jetzt haben die Gerichte nicht erkennen lassen, dass sie eine Unterscheidung der sehr strikten Zuordnungsregeln des alten BAT zu den in zwei Schritten (Entgeltgruppe und Stufenzuordnung) erfolgende Zuordnung in den neuen Tarifverträgen sehen wollen.

Überblick

1. Verwaltungsgericht Braunschweig

Das VG Braunschweig hat in einem Beschluss vom 22. Mai 2007 (Aktenzeichen 10 A 1/07) entschieden, dass die Zuordnung neu eingestellter Tarifbeschäftigter zu den Stufen der Entgelttabelle nach dem TV-L als Eingruppierung nicht der Mitbestimmung unterliegt.

Das Gericht stützt seine Entscheidung darauf, dass das Landespersonalvertretungsgesetz von Niedersachsen (NPersVG) ein Mitbestimmungsrecht in diesem Fall nicht begründe. Lediglich in den Fällen der Eingruppierung, Höher- und Herabgruppierung, der Bestimmung der

Fallgruppe sowie der Zahlung tariflicher und außertariflicher Zulagen sei eine Mitbestimmung des Personalrates vorgesehen. Da es sich im vorliegenden Fall allerdings gerade nicht um eine Frage der Eingruppierung handle, sondern um die Stufenzuordnung, scheidet es aus, dass der Personalrat mitbestimme.

Das Gericht geht davon aus, dass das LPersVG den Begriff der Eingruppierung nicht näher definiere, so dass auf die einschlägigen tarifrechtlichen Vorschriften zurück gegriffen werden muss. Im BAT war die Eingruppierung in den §§ 22 und 23 BAT geregelt. Die Eingruppierung der Angestellten in die Vergütungsgruppe richtete sich danach, welchen Tätigkeitsmerkmalen die gesamte und nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entsprach. Da der Tarifvertrag der Länder noch keine eigene Regelung enthält, geht das Gericht von der Anwendung der Regelungen des BAT als Übergangsrecht aus, so dass die Festlegung der Vergütungsgruppe sich weiterhin nach deren Tätigkeitsmerkmalen richten soll. Dies ergibt sich nach Auffassung des Gerichts zudem aus § 15 Abs. 1 TV-L, der deutlich zwischen der Zuordnung zu einer Entgeltgruppe als Eingruppierung und der Zuordnung des Beschäftigten zu einer Stufe der Entgelttabelle differenziert.

Die bisherige Rechtsprechung verfolge diesen Ansatz ebenfalls. Unter anderem habe das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) in seinem Beschluss vom 8. Dezember 1999 (Aktenzeichen 6 P 3/98) festgehalten, dass unter dem Begriff der Eingruppierung ausschließlich die erstmalige Einreihung der von einem Beschäftigten zu verrichtenden Tätigkeit in ein bestimmtes Vergütungssystem verstanden wird. Dabei sei in erster Linie auf die zu verrichtende Tätigkeit abzustellen, die bei der Einreihung einem nach Tätigkeitsmerkmalen festgelegten Vergütungssystem zuzuordnen sei. Weder ließen sich Personen noch persönliche Merkmale sowie Zeit- oder Bewährungsaufstiege einordnen.

Die Zuordnung eines Beschäftigten zu einer Stufe der Entgelttabelle dagegen bestimme sich nicht nach der Tätigkeit des Beschäftigten, sondern nach dem Vorliegen einschlägiger Berufserfahrung. Aus der bestehenden Gesetzessystematik ergäbe sich somit eindeutig, dass es sich bei der Zuordnung zu einer Entgeltstufe und der Eingruppierung tarifrechtlich um gesonderte Entscheidungen handle, so dass die Stufenzuordnung nicht als Element der Eingruppierung betrachtet werden könne.

Weder Zweckmäßigkeitserwägungen noch die durch den TV-L ermöglichten größeren Interpretationsspielräume würden eine andere Wertung rechtfertigen.

Das Gericht ist zudem der Ansicht, dass auch die Zuordnung neu einzustellender Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu den Stufen der Entgelttabelle keinem der übrigen in den §§ 65 bis 67 NPersVG genannten Mitbestimmungstatbestände, insbesondere nicht unter § 64 Abs. 1 NPersVG, unterfalle.

§ 64 Abs. 3 Satz 2 NPersVG bestimme nämlich, dass die in den §§ 64 bis 67 und § 75 NPersVG genannten Fälle als Sachverhalte abschließend geregelt seien. Die in § 65 Abs. 2 Nr. 2 NPersVG nicht genannte Zuordnung neu einzustellender Beschäftigter sei somit nicht von der

Mitbestimmung umfasst. Jede im Katalog der Mitbestimmungstatbestände nicht aufgeführte Variante sei folglich mitbestimmungsfrei.

Auch die Änderungen des NPersVG seien lediglich redaktioneller Art gewesen, so dass sich auch daraus kein Mitbestimmungsrecht ergebe.

Rechtliche Einschätzung

Das Urteil des VG Braunschweig überzeugt aus mehreren Gründen nicht. Die restriktive Auslegung durch das VG Braunschweig verhindert eine Neudefinition des Begriffs „Eingruppierung“ entsprechend den neuen Tarifsystemen.

Der Willkür der Arbeitgeber ist durch die Systematik des TV-L Tür und Tor eröffnet. Gerade aus diesem Grund muss dem Personalrat ein wirksames Instrument zur Kontrolle des Arbeitgebers in die Hand gegeben werden und dies ist die Mitbestimmung.

Zumindest muss gewährleistet werden, dass der Arbeitgeber – wenn er schon freie Hand bei der Stufenzuordnung haben soll – die Grundlagen seiner Entscheidungen auf alle Beschäftigten gleichermaßen anwendet. Auch dies kann nur durch die Beteiligung des Personalrates kontrolliert werden.

Auch wenn man aus den jeweiligen Landespersonalgesetzen ein Mitbestimmungsrecht aufgrund der abschließend aufgelisteten Mitbestimmungstatbestände verneinen will, so muss zumindest der Personalrat umfassend informiert werden. Auch diese Forderung muss rechtlich durchgesetzt werden. Zurzeit handeln die öffentlichen Arbeitgeber nicht einheitlich. Überwiegend wird sogar das Recht auf umfassende Information, das nach unserer Meinung auch die Information über die Stufenzuordnung und die entsprechende Begründung umfasst, bestritten.

Da die Anerkennung von Vordienstzeiten und beruflicher Erfahrung eine erhebliche Rolle bei der Frage nach der Bezahlung spielt, hält die GEW es für sachlogisch, dass der Begriff der Eingruppierung auch die Stufenzuordnung umfasst.

Problematisch ist, wenn Gerichte die verschiedenen Formulierungen der Personalvertretungsgesetze zum Anlass nehmen, die Kontrolle der Personalvertretung bezüglich der richtigen Anwendung des Tarifvertrages unterschiedlich auszugestalten. Gerade bei der Frage der Vergütungshöhe sollte es gängige Praxis und Gesetzeslage sein, dass der Personalrat mitbestimmen kann. Wenn die Gerichte abschließend ein Mitbestimmungsrecht in der Frage der Stufenzuordnung verneinen, muss das Ziel, hier eine wirkungsvolle Mitbestimmung zu erhalten, durch entsprechende Initiativen zur Gesetzesanpassung bzw. -änderung verfolgt werden.

2. Verwaltungsgericht Halle

Entgegen dieser Entscheidung hat das VG Halle in seinem Beschluss vom 29.4.2008 , Aktenzeichen 11 A 3/08, ein Mitbestimmungsrecht bei der Stufenzuordnung angenommen. Allerdings hat das Gericht die Sprungrevision zugelassen, so dass es sich noch nicht um eine endgültige Entscheidung handelt.

Im vorliegenden Fall liegt der Sachverhalt zugrunde, dass die zuständige Dienstbehörde dem Personalrat bei der Eingruppierung dahingehend beteiligt hatte, in dem sie die Zustimmung beantragte. Der Personalrat stimmte den Eingruppierungen auch zu, verlangte allerdings eine höhere Stufenzuordnung, die dann auch erfolgte.

Nachdem der Personalrat in der Folgezeit eine Reihe von Zustimmungsanträgen bezüglich von Einstellungen ohne Unterlagen zu den Stufenzuordnungen vorgelegt bekam, monierte er diese Vorgehensweise bei der zuständigen Dienstbehörde. Diese verweigerte sowohl die Unterlagen vorzulegen als auch Angaben hierzu zu machen, da auch in anderen Dienststellen des Landes keine Mitteilungen hinsichtlich der Stufenzuordnungen erfolgen würden.

Daraufhin leitete der Personalrat das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren mit dem Antrag ein, festzustellen, dass die Stufenzuordnung der Mitbestimmung durch den Personalrat unterliege. Hilfsweise sei festzustellen, dass über die Stufenzuordnung zu unterrichten sei und die maßgeblichen Gründen mitzuteilen seien.

Die Dienstbehörde beantragte die Anträge abzulehnen, da von Gesetzes wegen die Mitbestimmung lediglich bei der Eingruppierung zu erfolgen habe. Eine weitergehende Mitbestimmung sei nicht gegeben.

Das Gericht entspricht dem Begehren der Personalrats und sieht somit ein Mitbestimmungsrecht auch bei der Stufenzuordnung für gegeben, da es sich dabei im Sinne der Vorschriften der §§ 61 Abs. 1, 67 Abs. 1 PersVG um einen Teil der Eingruppierung handle, die der Mitbestimmung unterliege.

Das VG Halle stützt seine Entscheidung darauf, dass sich dieses Ergebnis aus dem Sinn und Zweck der genannten Regelungen ergebe. Eine ausschließliche Orientierung an dem Begriff der Eingruppierung helfe aufgrund des nunmehr geltenden TV-L und des abgelösten BAT nicht mehr weiter. Der Gesetzgeber habe nur terminologisch an das damalige Vergütungssystem des BAT angeknüpft. Gewollt habe der Gesetzgeber allerdings, dass die Mitbestimmung durch den Personalrat sich auf alle Vorgänge beziehen soll, die die Stellung des (künftigen) Beschäftigten im Hinblick auf seine Entlohnung betreffen. Nur auf diese Weise könne der Personalrat seiner Überwachungsfunktion gerecht werden.

Das entscheidende Gericht ist der Auffassung, dass es zu den wichtigsten Aufgaben des Personalrates gehöre, darauf zu achten, dass in der Dienststelle ein gerechtes Tarifgefüge bestehe und auch angewendet wird. Zweck seiner Mitwirkung in diesem Zusammenhang sei es, im Wege der Richtigkeitskontrolle zu verhindern, dass durch eine unsachliche Beurteilung im

Rahmen bestehender Auslegungsspielräume einzelne Arbeitnehmer bevorzugt, andere dagegen benachteiligt werden.

Das VG Halle führt weiter aus, dass gemessen an diesen Grundsätzen, davon auszugehen sei, dass die Einreihung in eine bestimmte Entgeltgruppe aufgrund der jeweiligen Tätigkeitsmerkmale und die Zuweisung zu einer bestimmten Stufe der Entgeltgruppe aufgrund einschlägiger Berufserfahrung eine Einheit bilden. Nämlich erst dann, wenn beide Elemente fehlerfrei ermittelt worden seien, könne eine endgültige Entscheidung von den beiden hierfür verantwortlichen Stellen – Dienststelle und Personalrat – getroffen werden, wie der einzustellende Beschäftigte zu entlohnen ist.

Aus diesen Gründen müsse von einem Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung und nicht nur von einem bloßen Informations- oder Anhörungsrecht ausgegangen werden. Denn der Mitbestimmungstatbestand sei darauf angelegt, eine Entlohnung zu verhindern, die ausschließlich auf einer Entscheidung der Dienststelle beruhe.

Ziel des Gesetzgebers sei es gewesen, dem Beschäftigten frühzeitig verlässliche Gewissheit über die ihm zustehende Vergütung zu vermitteln.

Weiterhin ist das Gericht der Meinung, dass der vorliegende Fall deutlich zeige, dass Bedarf an einer Mitbestimmung im Hinblick auf die Stufenzuordnung gegeben sei, da ja die Beteiligung des Personalrates und seine Gegenvorstellungen zu Korrekturen geführt haben.

Rechtliche Einschätzung

Die Begründung des Gerichts in Halle überzeugt. Das VG Halle hat sich eingehend mit Sinn und Zweck der Vorschriften, der Personalvertretung und vor allem mit den neuen geänderten Bedingungen durch die Geltung des TV-L befasst. Es ist zu hoffen, dass auch in der nächsten Instanz die positive Entscheidung zugunsten der Beschäftigten und zugunsten der Mitbestimmung aufrechterhalten wird.

3. Verwaltungsgericht Mainz (1. Instanz)

Das VG Mainz hat wie das VG Halle in seinem Urteil vom 10. Oktober 2007 (Aktenzeichen 5 K 181/07) festgestellt, dass bei Einstellungen die Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppen des TV-L der Mitbestimmung unterliege.

Das VG Mainz folgt in weiten Teilen der Argumentation des VG Braunschweig. Insbesondere stimmen beide Gerichte darin überein, dass aufgrund der fehlenden Definition des Begriffs der Eingruppierung im TV-L weiterhin auf die Regelungen des BAT zurückgegriffen werden muss, so dass unter Eingruppierung auch weiterhin die erstmalige Einreihung der von einer Person verrichtenden Tätigkeit in ein bestimmtes Vergütungssystem verstanden wird. Zudem verkennt auch das VG Mainz nicht, dass nach dem TV-L eine Differenzierung zwischen der

Stufenzuordnung zur Entgelttabelle und der Eingruppierung vorgenommen wird. Ebenfalls stimmen beide Gerichte darüber überein, dass die Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung größere Interpretationsmöglichkeiten lässt als die vormals auf Grundlage des BAT vorzunehmende Bestimmung der Endgrundvergütung. Das VG Mainz schließt sich an diesem Punkt der Entscheidung des VG Braunschweig an, dass diese Änderung nicht dazu führen kann, dass aus Zweckmäßighkeitsüberlegungen entgegen der tariflichen Systematik eine Stufenzuordnung als Eingruppierung angesehen werden kann.

In dem Verfahren vor dem VG Mainz besteht allerdings im Gegensatz zu dem Verfahren vor dem VG Braunschweig eine Regelung im rheinland-pfälzischen Personalvertretungsrecht, § 73 Abs. 1 LPersVG, die ein grundsätzliches Mitbestimmungsrecht in allen personellen Angelegenheiten vorsieht, soweit nicht eine abschließende gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, die einen Beurteilungs- oder Ermessenspielraum ausschließt.

Nach dieser Vorschrift sieht das VG Mainz das Mitbestimmungsrecht des Personalrates gegeben. Das Gericht führt zur Begründung aus, dass eine die Mitbestimmung ausschließende tarifliche Regelung nicht gegeben sei und aufgrund der Formulierungen im TV-L auch der Beurteilungsspielraum für den Dienstherrn eröffnet sei.

Bei der Frage, ob der Dienstherr im Rahmen seines Organisations- und Direktionsrechts von diesem Spielraum Gebrauch machen will, ist ein Mitbestimmungsrecht nicht gegeben.

Nimmt er jedoch den Beurteilungsspielraum bei der Frage, ob die Zeiten vorhergehender beruflicher Tätigkeit förderlich sind, in Anspruch, ist die Feststellung der Förderlichkeit ebenso wie die Feststellung der einschlägigen Berufserfahrung (§16 Abs. 2 TV-L) eine mit dem Beispielskatalog des § 78 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 LPersVG, nämlich der Eingruppierung, vergleichbare personelle Maßnahme, für die gemäß § 73 Abs. 1 LPersVG ein grundsätzliches Mitbestimmungsrecht besteht.

Da in Rheinland-Pfalz eine „Allzuständigkeit“ des Personalrates bei der Mitbestimmung nach §§ 73 Abs. 1 iVm 75 Abs.5 und 78 Abs. 2 Satz 1 LPersVG besteht und somit eine Sperrregelung wie im niedersächsischen LPersVG fehlt, ist ein Mitbestimmungsrecht gegeben.

Die Berufung vor dem Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz ist inzwischen entschieden und hat zu einem anderen Ergebnis geführt.

Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz (2. Instanz)

In der Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts (OVG) Rheinland-Pfalz vom 22. August 2007 (5 A 11127/07) wird ein Mitbestimmungsrecht entgegen der Meinung des VG Mainz als nicht gegeben angesehen.

Das OVG geht davon aus, dass die bei der Einstellung vorzunehmende Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppen gemäß § 16 Abs. 2 TV-L nicht der Mitbestimmung unterliege.

Das Gericht begründet seine Ansicht damit, dass die Eingruppierung von der auszuübenden Tätigkeit, die Stufenzuordnung dagegen von der Berufserfahrung oder von einer vorherigen beruflichen Tätigkeit und damit von personenbezogenen Merkmalen abhängt. Wegen der unterschiedlichen Voraussetzungen für die Eingruppierung und die Stufenzuordnung könne letztere nicht als Teil der Eingruppierung angesehen werden. Eine andere Wertung ergibt sich auch nicht aus der vom Kläger zitierten Rechtsprechung des BAG zur Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 99 BetrVG, da in der zitierten Entscheidung ein Kriterium relevant gewesen sei, dass nach dem TV-L für die Eingruppierung entscheidend und somit mitbestimmungspflichtig gewesen sei. Dieser Fall wäre allerdings im streitgegenständlichen Verfahren nicht gegeben.

Weiterhin verweist das OVG in seiner Entscheidung darauf, dass aus dem Zusammenwirken mit § 73 Abs. 1 LPersVG mit den §§ 78 bis 80 LPersVG sich ergebe, dass durch deren abschließenden Regelungsbereich die Mitwirkung dem Personalrat entzogen sei. Aus der Entstehungsgeschichte des § 73 LPersVG ergebe sich, dass es sich hierbei nicht nur um eine Klarstellung oder einen Beispielskatalog handelt, sondern die in den §§ 78 bis 80 LPersVG enthaltenen Tatbestände seien abschließend, so dass nicht von einer Allzuständigkeit des Personalrates auszugehen sei. Daraus ergebe sich, dass der Personalrat lediglich bei der personellen Maßnahme im Zusammenhang mit der Einstellung der Beschäftigten und der Gestaltung des Entgeltes ein Mitbestimmungsrecht hat. Die Regelung sei ansonsten abschließend, so dass auch nach Inkrafttreten des TV-L es bei dieser Auslegung bleibe und dies auch vom Gesetzgeber gewollt gewesen sei.

4. Beschluss des Bundesverwaltungsgericht: Gespaltenes Votum zulässig

Mit Beschluss vom 22. Oktober 2007 hat das Bundesverwaltungsgericht (Az.: 6 P 1.07) entschieden, dass § 67 des Personalvertretungsgesetzes in Sachsen-Anhalt dem Personalrat das Recht gibt sowohl bei der Einstellung als auch bei der Eingruppierung mitzubestimmen und bei der Mitbestimmung ein differenziertes Votum abzugeben.

Der Entscheidung lag der Sachverhalt zugrunde, dass der Personalrat der beabsichtigten Einstellung einer Arbeitnehmerin zugestimmt, ihrer Eingruppierung allerdings aufgrund der vorliegenden Qualifikation widersprochen hatte. Die Dienststelle war der Ansicht, dass ein solch gespaltenes Votum nicht möglich sei angesichts der Tatsache, dass es sich um einen einheitlichen Mitbestimmungstatbestand handelt.

Das BVerwG dagegen ist der Auffassung, dass nach Sinn und Zweck des § 67 SAPersVG ein differenziertes Votum durchaus möglich ist. Es begründet seine Ansicht damit, dass beide als eigenständige Maßnahmen zu verstehen sind.

Bei der Einstellung handelt es sich um die Eingliederung in die Dienststelle. Die Eingruppierung dagegen ist als Einreihung in ein kollektives Entgeltschema zu verstehen. Aus

dieser Systematik ergibt sich nach Meinung des BVerwG zwingend, dass es sich um voneinander unabhängige mitbestimmungspflichtige Tatbestände handelt. Diese Auslegung führe allerdings dann auch dazu, dass der Personalrat zwei unterschiedliche Voten abgeben könne.

Politische Bewertung

Es ist aus gewerkschaftlicher Sicht sehr bedenklich, dass sich in den gerichtlichen Entscheidungen die Tendenz verdeutlicht, den Personalrat in seinen Rechten durch eine restriktive Auslegung der Personalvertretungsgesetze zu beschneiden. Gerade die Begründung des OVG Rheinland-Pfalz zeigt deutlich, dass eine überzeugende und sachlich gerechtfertigte Erklärung nicht vorliegt und auch nicht zu finden ist. Der einsame Verweis auf die Entstehungsgeschichte kann ebenso wenig überzeugen, wie die Argumentation, dass Eingruppierung und Stufenzuordnung unterschiedliche Kriterien berücksichtigen, die eine Ansiedlung der Stufenzuordnung bei der Eingruppierung unmöglich mache.

Gerade bei den elementaren Bereichen des Arbeitsverhältnisses, wozu das Arbeitsentgelt gehört, muss der Personalrat umfassend beteiligt sein, um Missbrauch und Willkür auszuschließen.

Bearbeitung: Ilse Schaad/Katrin Löber

Stand: Juli 2008



Gute Planung zahlt sich aus. Mit staatlicher Förderung für das Alter vorsorgen.

Riester-Rente mit Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder

Das RentenPlus des DGB ist eine Riester-Rente zum günstigen Sondertarif, exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Altersvorsorge und deren Angehörige. Hierfür haben wir namhafte Unternehmen gewinnen können.

Die Vorteile sind

- hohe Rente
- hohe staatliche Förderung
- günstige Sondertarife
- gute Beratung

Überzeugen Sie sich selbst! Fordern Sie unverbindlich ein persönliches Angebot bei einem der folgenden Unternehmen an:

Rentenversicherung Tarifvariante „Klassik“ oder „Chance“

Debeka (Konsortialführer)

Tel.: 0180-5006590-10

BHW

Tel.: 0180-5006590-20

DBV-Winterthur

Tel.: 0180-5006590-30

DEVK

Tel.: 0180-5006590-40

HUK-COBURG

Tel.: 0180-5006590-50

NÜRNBERGER

Tel.: 0180-5006590-60

Fondssparplan „UniProfiRente“

BBBank

Tel.: 0180-5006590-70

www.das-rentenplus.de

empfohlen von:



Bitte per Fax an 069/78973-102 oder GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt

GEW stärken – ich bin dabei

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vorname/Name

E-Mail

Straße/Nr.

Berufsbezeichnung/-ziel beschäftigt seit Fachgruppe

Land/PLZ/Ort

Name/Ort der Bank

Geburtsdatum/Nationalität

Kontonummer BLZ

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Tarif/Besoldungsgebiet

Telefon Fax

Tarif/Besoldungsgruppe Stufe seit

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Ort/Datum Unterschrift

Betrieb/Dienststelle Träger

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle PLZ/Ort

Beschäftigungsverhältnis

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

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- Beamtinnen und Beamte zahlen 0,75 Prozent der 6. Stufe.
- 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.

Vielen Dank!
Ihre GEW