



*DoktorandInnen*

# Promovieren mit Perspektive

**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 DoktorandInnen  
Stefanie Eßwein  
Ulf Rödde

**Gestaltung:**

Werbeagentur Zimmermann,  
Frankfurt/Main

**Druck:**

mt druck Walter Thiele GmbH & Co.,  
Neu-Isenburg

März 2004

## *Promovieren mit Perspektive – GEW-Forderungen für eine Reform der Promotionsphase*

Derzeit arbeiten in Deutschland weit über 50.000 Menschen an Dissertationen. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag für Wissenschaft und Gesellschaft. Sie arbeiten und qualifizieren sich in Hochschulen, die ihnen momentan nur wenig kalkulierbare berufliche Perspektiven bieten. Hinzu kommt, dass die Bewertung der Promotionsleistungen wie die Besetzung von Stellen und die Vergabe von Mitteln wenig transparent sind. Von fairem Wettbewerb kann nicht die Rede sein. Um die Qualität des wissenschaftlichen Nachwuchses nachhaltig zu sichern und die deutschen Hochschulen in die Lage zu versetzen, den steigenden Bedarf an hochschulqualifizierten AkademikerInnen zu decken, ist eine Reform der Promotionsphase unverzichtbar. Neue Wege müssen gefunden werden, wenn auch die wachsende Nachfrage der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, des öffentlichen Dienstes und der Unternehmen nach promovierten Arbeitskräften gedeckt werden soll. 700.000 neue WissenschaftlerInnen verlangen die Europäischen ForschungsministerInnen bis 2010. Der Paradigmenwechsel im Bereich der universitären Bildung hat bereits begonnen: Mit der Einführung der

Juniorprofessuren und der damit erweiterten Möglichkeit, auch ohne Habilitation eine Professur zu erlangen, wird die Promotion zum entscheidenden Kriterium für die wissenschaftliche Laufbahn. Die 5. HRG-Novelle verlangt in Zukunft von den Hochschulen, den Promovierenden „forschungsorientierte Studien“ anzubieten und den Erwerb von „Schlüsselqualifikationen“ zu garantieren. Die Konkretisierung dieser Anforderungen wird mancherorts durch die Einrichtung von Graduiertenzentren, Promotionskollegs oder Promotionsstudiengängen in Angriff genommen. Problematisch ist allerdings weiterhin die finanzielle Lage der Promovierenden: Der Arbeitsplatz Hochschule ist nicht attraktiv. Die Stipendien decken nicht die Kosten. Nur in den „marktgängigen“ Fachbereichen wird auf der Basis von Arbeitsverträgen promoviert. Viele kluge Köpfe verlassen den Promotionsort Hochschule. Sie gehen in die hochschulfreien Forschungsinstitute oder in die Forschungs- und Entwicklungsabteilungen der Unternehmen, weil es dort bessere Arbeitsbedingungen gibt. Eine größer werdende Zahl wandert ins Ausland ab. Diese Entwicklungen sind alarmierend. Für die Hochschulen: Sie werden zu



*„Die Promotion ist nicht  
die dritte Phase des Studiums.“*

Lehrhochschulen und haben nichts von den „Erträgen“ ihrer DoktorandInnen. Aber auch für den Standort Deutschland: Es geht schließlich um einen Schlüsselbereich nachhaltiger Wirtschaftspolitik. Mit dem Übergang zur wissensbasierten Gesellschaft ist der „Wettbewerb um die besten Köpfe“ längst eröffnet worden. Auch der weltweite Wettbewerb im Bildungsbereich (GATS), der die Grenzen zwischen dem privaten und öffentlichen Sektor durchlässiger macht, stellt neue Herausforderungen an das überkommene deutsche Bildungs- und Wissenschaftssystem. Im Rahmen der Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Hochschul- und Forschungsraums („Bologna-Prozess“) muss sich Deutschland positionieren.

### **Internationale Universität**

Vor dem Hintergrund dieser internationalen Zusammenhänge ist das Ziel der GEW, an den Hochschulen Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen es allen jungen WissenschaftlerInnen möglich ist, materiell gut abgesichert, in einem überschaubaren Zeitraum zu promovieren. Dazu braucht es angemessen vergütete, universitäre Qualifikationsstellen mit fachlich optimaler Betreuung, wissenschafts-

adäquate Arbeitsbedingungen und einen freien Zugang zu einer forschungsfördernden Infrastruktur.

### **Mehr Qualität setzt verbesserte Promotionsbedingungen voraus**

Um die Betreuung der DoktorandInnen zu verbessern, die Promotionszeit zu begrenzen und den Erwerb vielfältiger inner- und außeruniversitär nutzbarer Qualifikationen neben der eigentlichen Forschungsarbeit zu ermöglichen, bedarf es klarer und verbindlicher Vereinbarungen zwischen Promovierenden und BetreuerInnen. Notwendig ist eine sachgerechte Strukturierung der Promotionsphase und ein entsprechendes Qualifizierungsangebot durch die Hochschulen.

Die GEW fordert, die bereits an einigen Universitäten erprobten fach- und themenbezogenen Promotions- bzw. Graduiertenkollegs sowie die verschiedenen Graduiertenzentren flächendeckend einzuführen. Diese müssen längerfristig finanziert werden und allen Promovierenden die Teilnahme ermöglichen. Die begrüßenswerte Vielfalt von Einrichtungen und Modellprojekten darf dabei nicht zu „Promotionsphasen erster und zweiter Klasse“ führen.

Drei Voraussetzungen müssen deshalb erfüllt werden:

*Promotionsverträge abschließen:*

Zur inhaltlichen Qualitätssicherung müssen zwischen den Promovierenden, den wissenschaftlichen BetreuerInnen sowie den Fachbereichen verbindliche Vereinbarungen über die Rechte und Pflichten der Promovierenden abgeschlossen werden. Diese Promotionsvereinbarungen müssen regelmäßig von den Beteiligten überprüft und angepasst werden. Ihre erfolgreiche Einhaltung sollen die Hochschulen z.B. über Zielvereinbarungen honorieren. Zur Regelung von Konfliktfällen aller Art soll es eine unabhängige Ombudsperson geben. Nachgedacht werden sollte über die Anrechnung von Betreuungszeiten auf das Lehrdeputat oder die Einrichtung von Supportsystemen für die BetreuerInnen.

Die „Promotionskulturen“ in Deutschland beruhen heute zu sehr auf einem direkten Abhängigkeitsverhältnis zwischen „Doktorvater“ und PromovendIn. Zukünftig soll die Betreuung von Promotionen „pluralisiert“, d.h. arbeitsteilig von mehreren Personen geleistet werden.

Die Abhängigkeit vom Doktorvater oder der Doktormutter soll durch ein Coaching der Promotion abgelöst werden.

Nur so kann die wachsende Zahl von interdisziplinären Promotionen angemessen betreut werden. Die Gewährleistung einer optimalen Betreuung der Promotionen muss als Verantwortung der jeweiligen Institute oder Fachbereiche wahrgenommen werden.

*Die Vernetzung fördern:*

An den Hochschulen sind systematisch Bildungsangebote zu machen, die die Arbeit an der Dissertation fördern, den Erwerb von Schlüsselqualifikationen und eine Weiterqualifizierung für unterschiedliche berufliche Kontexte ermöglichen. Dies soll zugleich der Vereinzelung der Promovierenden entgegenwirken und ihre Vernetzung fördern. Die Angebote sind bedarfsgerecht gemeinsam mit den Promovierenden zu entwickeln.

*Gebührenfreiheit:*

Das Promovieren soll auch im Rahmen von Promotionskollegs und Graduiertenzentren grundsätzlich kostenfrei bleiben. Die Zahl der Promotionen soll nicht nur gehalten, sondern in Zukunft noch gesteigert werden.



*„Die Promotion ist die erste Phase  
der wissenschaftlichen Arbeit.“*

## Vom „Qualifying Track“ zum „Tenure Track“

Auch aus der Perspektive universitärer Personalentwicklungsplanung ergeben möglichst frühzeitige Förderungs- und Qualifizierungsanstrengungen Sinn. Viele Studierende gewinnen als TutorInnen oder in der Unterstützung des wissenschaftlichen Personals bei Lehr- und Forschungsaufgaben Erfahrungen in der universitären Arbeitswelt. Erfahrungen, die für die Promotions- und Postgraduiertenphase und die wissenschaftliche Arbeit danach von besonderer Bedeutung sein können. Sie sollen entsprechend zertifiziert und durch entsprechende hochschuldidaktische Betreuung flankiert werden. Die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein originärer Bestandteil vorausschauender Personalentwicklungspolitik – eine Tatsache, die bisher jedoch von den Universitäten wider jede betriebswirtschaftliche Logik vollständig vernachlässigt wird. Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschulen im europäischen Hochschul- und Forschungsraum wird in Zukunft auch davon abhängen, ob es gelingt, einem mit der Juniorpro-

fessur beginnenden „Tenure Track“ einen „Qualifying Track“ vorzuschalten. Er soll die Master- und die Promotionsphase sinnvoll miteinander verbinden.

## Status und Mitbestimmung

Promovierende leisten selbständige wissenschaftliche Forschung, sie sind keine Studierenden mehr. Sie haben bereits einen berufsqualifizierenden Hochschulabschluss erworben. Sie sind NachwuchswissenschaftlerInnen, die als Mitglieder der scientific community behandelt werden wollen. Die Promovierenden müssen deswegen an ihren Fachbereichen und Instituten in den Wissenschaftsbetrieb integriert und ihren Aufgaben entsprechend mit einem Arbeitsplatz und den erforderlichen Mitteln ausgestattet werden. Sie sollen der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zugeordnet werden und als solche über volle Mitbestimmungsrechte in den universitären Gremien verfügen.

## **Die Attraktivität des „Arbeitsplatzes Hochschule“ ist auch eine Frage der Ausstattung**

Eine Qualitätssteigerung ist nicht kostenneutral zu erreichen. Die Reform der Promotionsphase, die das Promovieren in Deutschland effektiver und auch international attraktiver macht, fordert Investitionen. Der Bund und die Länder müssen bereit sein, die für die notwendige Reform erforderlichen Mittel aufzubringen. Diese sind sinnvolle Zukunftsinvestitionen. Die Europäische Union hat hohe Ziele gesteckt: 700.000 neue ForscherInnen bis 2010. Dafür sollen Mittel in Höhe von drei Prozent des Bruttosozialproduktes zur Verfügung gestellt werden. Wenn Deutschland an diesen Entwicklungen partizipieren will, müssen im eigenen Land daraus Konsequenzen gezogen werden.

Deswegen muss der Abbau von Nachwuchsstellen gestoppt und im Rahmen einer längerfristigen Personalplanung ein Ausbau möglich gemacht werden.

## **Internationale Öffnung**

Die GEW begrüßt Vorschläge, den Anteil von ausländischen Promovierenden in Deutschland zu steigern und die Attraktivität des Promovierens in Deutschland zu erhöhen. Hierfür bedarf es neben institutioneller Reformen grundsätzlicher Verbesserungen im Arbeits- und Aufenthaltsrecht. Die GEW fordert erleichterte und vereinfachte Aufenthalts- und arbeitsrechtliche Regelungen für ausländische Studierende und Promovierende. Die Beratungsangebote müssen ausgebaut werden. Das Ausländerrecht und Aufenthaltsregelungen müssen an die Bedürfnisse der Hochschulen angepasst werden.

Die internationale Mobilität auch der inländischen Promovierenden muss gezielt gefördert werden. Binationale Promotionsabschlüsse sind zu ermöglichen, dazu sind die entsprechenden Regelungen anzugleichen. Internationale Erfahrungen und Kooperationen müssen auf allen Ebenen erleichtert und gefördert werden.



*„Wissenschaftliche Arbeit kennt  
keine Grenzen.“*

## ***Gleiche Karrierechancen für Frauen***

Viele Bereiche der Wissenschaft sind nach wie vor stark von Männern dominiert. Gerade in den hochdotierten und einflussreichen Positionen bleibt das krasse Missverhältnis zwischen den Geschlechtern bestehen. Die GEW fordert deswegen, dass der Anteil von Frauen und Männern, die promovieren, in allen Fachrichtungen dem jeweiligen Anteil an den Studienabschlüssen entsprechen soll. Dieses Ziel muss Inhalt von Vereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fachbereichen wie auch zwischen Ministerien und Hochschulen werden. Die Maßnahmen sollen regelmäßig evaluiert werden.

## ***Finanzielle Absicherung – Stellen statt Stipendien***

Mit der Promotion leisten die Promovierenden eine wissenschaftliche Arbeit, die angemessen bezahlt werden muss. Die Promovierenden sollen ihre wissenschaftliche Arbeit längerfristig planen können. Sie müssen für die Phase der Promotion finanziell abgesichert sein und die Möglichkeit haben, als Beitragszahlende den Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen erwerben zu können. Attraktive Promotionsstellen verhindern zudem die Abwanderung hochbegabter WissenschaftlerInnen aus den Hochschulen und sind, wie sich bereits in vielen Fächern zeigt, im internationalen Wettbewerb um den wissenschaftlichen Nachwuchs unerlässlich. Die GEW fordert entsprechend dem Vorbild der skandinavischen Länder für alle Promovierenden Qualifikationsstellen. Dort werden die Promotionsverträge in der Regel auf vier Jahre befristet. 75 Prozent der Arbeitszeit dienen dabei – vertraglich zugesichert – der Arbeit an der Promotion, 25 Prozent sind für promotionsfördernde Tätigkeiten in Lehre, Forschung oder Instituts- und Gremienarbeit reserviert.

## **Transparenz und verlässliche Statistiken**

Die Berichte des Wissenschaftsrats und anderer Institutionen zur Promotionsphase belegen den Mangel an präzisen Daten und Fakten. Statistische Grundlagen wie den jährlichen Survey of Earned Doctorates (SED) in den USA gibt es hierzulande nicht. Dieser informiert u. a. über die Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Disziplinen, die soziale Zusammensetzung, die Finanzierungsgrundlagen und nicht zuletzt über den Anteil ausländischer Promovierender. So bleiben nicht nur die absoluten Zahlen, sondern auch die bisherigen volks- und betriebswirtschaftlichen Kosten der Promotionsphase in Deutschland im Dunkeln. Jede Schätzung bzw. Hochrechnung über die bei einer Reform entstehenden Kosten sind auf dieser Grundlage von vornherein zweifelhaft und wenig seriös. Die GEW fordert deswegen den Bund und die Länder auf, die gesetzlichen Grundlagen für Hochschulstatistiken zu überarbeiten und spezifische Untersuchungen über die Kosten der Promotion und die Lebensbedingungen der Promovierenden zu initiieren und zu finanzieren.

## **Promotionszeiten**

Bei der Neuordnung der Promotionsphase darf der Übergang zwischen Studium und Promotion nicht aus dem Blick geraten. Wer die Promotionsdauer senken will, der muss sich mit den Zwischenphasen befassen, in denen Themenfindung und die Klärung der Finanzierung stattfinden. Neben einer besseren Betreuung sollte diese kritische Übergangsphase durch kurzfristige Stipendien abgedeckt werden.

Die Dauer der Promotionsphase lässt sich angesichts der sehr verschiedenen Wege zur Promotion in Deutschland nicht allgemeingültig bemessen. Bei gesetzlichen Befristungsregelungen sollen daher nur Zeiten im Rahmen von solchen Beschäftigungsverhältnissen herangezogen werden, die explizit der Promotion dienen.

Die Verkürzung von Promotionszeiten wird nicht durch formale Regelzwänge, sondern nur durch Verbesserungen der Promotionsbedingungen zu erreichen sein.



*„Promotionsverträge sollen die Rechte  
und Pflichten der Promovierenden regeln.“*



Erhältlich beim  
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

Wer noch Informationen oder  
Kontakte sucht fürs Mitmachen,  
der findet sie im Internet:

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

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

Wer mehr über unsere Arbeit zur  
Verbesserung der Lage der Pro-  
movierenden erfahren will, der  
findet Informationen, Veranstal-  
tungshinweise und wichtige Pa-  
piere im Internet:

[www.gew.de/netkey\\_projekte/  
netzwerke/doktorandinnen/](http://www.gew.de/netkey_projekte/netzwerke/doktorandinnen/)

[dok-red@gewerkschaften.de](mailto:dok-red@gewerkschaften.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@t-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

Königsrather 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 Bildungsinternationalen, 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 CDs 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 geworden worden.

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

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

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

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

Ich möchte die Prämie „Gutschein Büchergilde Gutenberg über 30 €“.

Bitte schicken Sie mir den Prämienkatalog.