

Gesundheitsschutz in der Kita muss psychische Belastungen verringern

Neue Stühle sind nicht alles

Bildungsauftrag, mehr Kinder mit Migrationshintergrund oder Verhaltensauffälligkeiten, flexible Arbeits- und Betreuungszeiten, veränderte Altersstruktur der ErzieherInnen – viele Faktoren haben dazu beigetragen, dass die Arbeit in den Kitas erheblich belastender ist als zu Zeiten der „Spielante“. Der Tarifvertrag Gesundheit trägt dem Rechnung.



Die Anforderungen der Gesellschaft an die Kitas wachsen: Bildungsauftrag, Betreuung von Kindern unter drei Jahren, Sprachtests und Sprachförderung, die Vernetzung mit den Grundschulen. All das schlägt sich in Bildungs- und Erziehungsplänen nieder. Flexible Arbeitszeiten erfordern flexible Öffnungszeiten. Immer mehr Kinder mit Migrationshintergrund und verschiedenen Problemlagen verlangen nach intensiver Betreuung und hoher Aufmerksamkeit. Kurz: Die ErzieherInnen müssen sich fachlich differenzieren, sich fortbilden und mit stei-

genden Belastungen fertig werden.

Diese Entwicklungen gehen einher mit einer veränderten Altersstruktur. Die Kolleginnen bleiben länger im Beruf und arbeiten bis zur Rente. Einerseits bezweifeln viele, das Rentenalter angesichts der Belastungen überhaupt gesund erreichen zu können. Andererseits wollen sie den Beruf nicht aufgeben, weil er Spaß macht und sie gerne mit Kindern arbeiten.

Vor diesem Hintergrund steht die Forderung nach einem betrieblich geregelten Gesundheitsschutz schon lange auf der Agenda der ErzieherInnen. Auf dem Weg zu gesunder Arbeit in der Kita ist der Tarifvertrag zur Gesundheitsförderung ein wichtiger Baustein. Dabei geht es nicht nur um ergonomische Stühle, geeignete Wickeltische, gesundes Spielzeug oder Lärmschutz. Wichtig ist vor allem, die psychi-

schen Belastungen zu verringern, die bis heute fast überall vernachlässigt werden. Und damit rückt die Arbeitsorganisation in den Blick.

Denn ErzieherInnen müssen ständig präsent und ansprechbar sein, für Kinder, für Eltern und für KollegInnen. Eine nicht zeitgemäße Personalplanung, Kürzungen, zu große Gruppen mit häufig nur einer Fachkraft sorgen für Zeitdruck. Vertretung bei Krankheit oder Fortbildung, Vor- und Nachbereitungszeiten sind nicht berücksichtigt. Elterngespräche und Gespräche mit Institutionen müssen während der regulären Öffnungs- und Arbeitszeiten erledigt werden. In der Folge nehmen Burnout und andere psychische Erkrankungen zu.

Gefährdungsbeurteilungen, auf die es nach dem Tarifvertrag zur Gesundheitsförderung einen individuellen Anspruch gibt, sollen hier für Abhilfe sorgen. Der Tarifvertrag gibt Personalräten und Beschäftigten eine Möglichkeit in die Hand, vor Ort festzustellen, was falsch läuft und was getan werden muss, damit die Beschäftigten gesund bleiben.

Mindeststandards: Regierung will nicht zahlen, Städtetag will aufweichen

Wortbruch gegenüber Kindern und Eltern

Die Mindeststandards stehen weiter im Zentrum der Auseinandersetzung um die öffentliche Kinderbetreuung in Hessen.

Zuerst hatte die damalige Sozialministerin Silke Lautenschläger (CDU) Ende 2008 eine Mindestverordnung erarbeitet, ohne die Fachverbände einzubeziehen. Dann verschob ihr Nachfolger Jürgen Banzer (CDU) die Frist zur Umsetzung der höheren Standards um drei Jahre. Schließlich teilte die Landesregierung mit, dass sie den Kommunen, die schon vor Inkrafttreten der neuen Mindestverordnung zum 1. September 2009 höhere Standards eingeführt haben, die Kosten hierfür nicht erstatten will. „Das können wir nur als Wortbruch gegenüber Kindern, Eltern und den Kommunen bezeichnen“, kritisiert Gewerkschaftssekretärin Kirsten Frank.

Jetzt will der Hessische Städte-

tag die Mindeststandards wieder komplett zur Disposition stellen. Der kommunale Spitzenverband protestiert dagegen, dass die Landesregierung den Kommunalen Finanzausgleich um 400 Millionen Euro kürzen will. Als „Kompromiss“ schlug der Präsident des Verbandes und Rüsselsheimer Oberbürgermeister Stefan Gieltkowski (SPD) vor, die Mindestverordnung durch rechtlich nicht verbindliche Orientierungsdaten zur Kinderbetreuung zu ersetzen, welche die Kommunen „freiwillig“ umsetzen sollen.

Der Sozialdemokrat Gieltkowski liegt damit auf der Linie der schwarzgelben Koalition zur Reform der Gemeindefinanzen. Die dazu eingerichtete Kommission hat auch den

Auftrag, Vorschläge zur Flexibilisierung von Standards zu erarbeiten, um die kommunalen Haushalte auf der Ausgabenseite zu entlasten.

ver.di hält schon die neue Mindestverordnung für nicht ausreichend. Hessen will die Personalstärke von einheitlich 1,5 Fachkräften pro Gruppe auf zwei Fachkräfte in Krippen sowie 1,75 Fachkräfte im Kindergarten und in altersübergreifenden Gruppen anheben. Die Gruppen sollen verkleinert werden. In Einklang mit der EU fordert ver.di je eine Fachkraft für drei Kinder bis 1,5 Jahre, vier Kinder von 1,5 bis drei Jahre, acht Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt und zehn Kinder ab dem Schuleintritt.

Siehe Newsletter „Entwickeln – erlernen – entfalten“ März und September 2009



entwickeln ■ erlernen ■ entfalten

Newsletter

für Erzieherinnen und Erzieher



Juni 2010

Inhalt

Tätigkeitsbeschreibungen für ErzieherInnen

Neue Anforderungen: Kita im Wandel

Literaturtipps Seite 2

Tarifvertrag Gesundheitsförderung: Analyseinstrument für Gefährdungsbeurteilungen

ver.di bereitet Handlungshilfen vor Seite 3

Service Seite 4

Impressum

Herausgeber und V.i.S.d.P.:
ver.di-Landesbezirk Hessen,
Fachbereich Gemeinden,
Kirsten Frank;
Postfach 200 255,
60606 Frankfurt am Main,
Tel.: 069 2569-1242,
Fax: 069 2569-2662,
E-Mail: kirsten.frank@verdi.de

Redaktion:
Medienbüro Dorothee Beck, Frankfurt a. M.
Layout:
winterstein · grafik · design, Frankfurt a. M.
Druck:
Druckerei Imprenta, Obertshausen

Altersgerecht arbeiten

Eine Handlungshilfe zum altersgerechten Arbeiten in Kindertagesstätten hat die TBS NRW für Träger, Leitungen, MitarbeiterInnen und Interessenvertretungen veröffentlicht. Die Broschüre ist Ergebnis eines Projekts, in dem ein Selbstcheck für Beschäftigte und Einrichtungen entwickelt wurde. Neben den Erfahrungen der Partnereinrichtungen werden die Leitgedanken für altersgerechtes Arbeiten und die Rolle der Akteure erläutert.

Klaus Heß, Ulrich Buchholz: Altersgerechtes Arbeiten in Kindertagesstätten. Hrsg. von der TBS NRW, Dortmund 2009, 4,50 EUR plus Versandkosten www.tbs-nrw.de (Publikationen, Broschüren)

In Zukunft gesund

Schritt für Schritt zur betrieblichen Gesundheitsförderung, dafür sorgt die ver.di-Broschüre „In Zukunft gesund“. Die Broschüre erläutert körperliche und psychische Fehlbelastungen und zeigt Ansatzpunkte für eine nachhaltige Sicherung und Förderung der Gesundheit. Die wichtigsten gesetzlichen Regelungen, die Mitbestimmungsrechte und Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung werden dargestellt.

ver.di-Mitglieder können die Broschüre kostenfrei im ver.di-Mitgliedernetz herunterladen (vorherige Registrierung mit Mitgliedsnummer). Andere erhalten sie für 2 Euro plus Versandkosten. www.sopo.verdi.de

Frühe Hilfen für Kinder und Familien

Frühe Hilfen sollen die Entwicklung von Kindern von Beginn an günstig begleiten sowie Gefährdungen und Risiken minimieren. Dazu müssen Jugendhilfe und Gesundheitswesen kooperieren. In einer empirischen Untersuchung hat Lisa Kasper am Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Uni Duisburg-Essen diese Kooperation analysiert. Die Ergebnisse liegen als IAQ-Report vor.

www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2009/report2009-07.php

Tätigkeitsbeschreibung soll Basis für Eingruppierung legen

Haupt- und Nebentätigkeiten

Der Arbeitskreis ErzieherInnen in ver.di Hessen ist dabei, eine Tätigkeitsbeschreibung, auch Funktionsprofil genannt, für die Kindertagesstätte zu erstellen.

Die Tätigkeit muss konkret bezeichnet werden. Dazu gehören die Aufgabe der Stelle, die Funktion der Kita, etwa als Hort, Krippe, altersgemischte Einrichtung oder klassische Einrichtung für Drei- bis Sechsjährige. Es muss nach Haupt- und Nebentätigkeiten unterschieden werden.

Fachkräfte in der Kita sind die Leitung und die Betreuungskräfte: ErzieherInnen, HeilpädagogInnen, KinderpflegerInnen, SozialassistentInnen, Beschäftigte im Anerken-

nungsjahr, PraktikantInnen und eventuell Menschen mit fachfremder Ausbildung.

Haupttätigkeiten umfassen nach Auffassung des Arbeitskreises rund 90 Prozent der Arbeitszeit und beinhalten folgende Aufgaben: Bildung, Betreuung und Erziehung der Kinder, Dokumentation, Pflege der unter Dreijährigen, Arbeit mit den Familien, wie Einzelgespräche, Elterngespräche, Elternabende und Familiennachmittage. Die Kooperation im Team sowie mit Institutio-



nen und Netzwerkarbeit sind ebenfalls wichtig. Dazu gehören Gespräche mit Schulen, anderen Kinderbetreuungseinrichtungen und der Tagespflege sowie die Vernetzung mit externen Fachleuten und dem Sozialen Dienst.

Nebentätigkeiten sind die Anleitung von PraktikantInnen, Öffentlichkeitsarbeit und allgemeine Verwaltungsaufgaben.

Aus dieser Tätigkeitsbeschreibung sollen nun noch Aufgabenbeschreibungen entwickelt werden. Dazu muss jeder angesprochene Punkt mit Aufgaben unterlegt werden. Die Ergebnisse will der Arbeitskreis dann ebenfalls veröffentlichen.

ErzieherInnen stehen vor grundlegend neuen Anforderungen

Netzwerkknoten Kita

In den Kindertagesstätten vollzieht sich ein grundlegender Wandel. Dem müssen die Arbeitsorganisation, die Aus- und Weiterbildung der ErzieherInnen gerecht werden.

Es geht um vier Trends:

1. Der Bildungsauftrag der Kitas wird stärker betont. Die Bildungs- und Erziehungspläne unterstützen und beeinflussen diese Entwicklung. Konzepte zur Qualitätsentwicklung und -evaluation begleiten den Prozess.

2. Kitas entwickeln sich zunehmend zu Netzwerkknoten für Dienstleistungen und unterstützende Angebote für Familien. Der soziale Kitt in der Gesellschaft bröckelt. Immer mehr Menschen sind ausgegrenzt. Gleichzeitig verändern sich familiäre Strukturen: immer mehr Alleinerziehende und Patchwork-Familien, immer weniger Hilfe durch die traditionelle Großfamilie. Viele Eltern sind in der Erziehung schlicht überfordert.

3. Wegen entgrenzter Arbeitszeiten von erwerbstätigen Eltern werden Öffnungszeiten verlängert und Betreuungsangebote flexibilisiert. Wochenend-, Schicht-, Abend-

und Nacharbeit nehmen zu. Viele arbeiten nicht mehr täglich, sondern in höchst unterschiedlichem Umfang an unterschiedlichen Tagen.

4. In vielen Kommunen leben immer weniger Kinder. Das könnte zu einem Abbau von Bildungs- und Betreuungsangeboten führen. Die politische Diskussion um den Ausbau der Kinderbetreuung, vor allem für Kinder unter drei Jahren, steht dem derzeit noch entgegen. Denn gut ausgebildete Frauen sollen im Job gehalten werden, um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen.

Besonders die frühe Förderung von Kindern, die erweiterte Beobachtung und Dokumentation wie auch die verstärkte Zusammenarbeit mit der Schule verändern die Arbeit in den Kitas. Die Anforderungen steigen, die Tätigkeit als ErzieherIn wird aufgewertet. Dabei stellt sich ein Kernproblem: Es fehlen Verfügungszeiten für die eigene Weiterentwicklung, für Kooperationen, zur Vor- und Nach-

bereitung von Bildungsprojekten sowie zur Beobachtung und Dokumentation. Eine bessere Personal-Kind-Relation nützt da nichts. Vielmehr müssen so genannte kinderfreie Arbeitszeiten eingeplant werden.

Wenn die Gesellschaft eine gute und gezielte frühkindliche Förderung politisch will, muss sie die entsprechenden Rahmenregelungen treffen. Dazu gehören ausreichende Zeiten für Vor- und Nachbereitung, für Aus- und Weiterbildung, Freiräume zur Beratung von Eltern, eine gute Ausstattung der Kita auch für die Beschäftigten mit Zugang zu PC und Internet und nicht zuletzt kinderfreie Räume zur Regeneration.

ErzieherInnen müssen weltoffen, sprachgewandt, mutig, kommunikativ und interkulturell versiert sein. Sie sind bei Problemen in der Familie die ersten AnsprechpartnerInnen. Deswegen muss auch ihre Ausbildung weiterentwickelt werden. Stichworte sind Sprachförderung, pädagogische Kompetenz, kindgerechte Lernformen mit Praxisbeispielen, interkulturelle Zusammenarbeit, Selbstmanagement, Teambildung, Kommunikation und nicht zuletzt gesetzliche Grundlagen.



„Die Verhältnisse in den Blick nehmen“



Mit Handlungsleitfäden will ver.di die Umsetzung des TV Gesundheit im Sozial- und Erziehungsdienst voranbringen. Regine Rundnagel von der TBS Hessen erarbeitet dafür mit einem Team von BeraterInnen ein Instrument zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

Was soll das neue Instrument den Personalräten bringen?

Die Personalräte bekommen ein auf die Besonderheiten des Tätigkeitsfeldes ausgerichtetes Analyseinstrument für eine anonyme Mitarbeiterbefragung an die Hand. Als Ergebnis erhalten sie Hinweise, wie es in bestimmten Bereichen oder Einrichtungen mit den Stressoren und den Ressourcen aussieht. Kritische Belastungsfaktoren werden sichtbar. Unser Befragungsinstrument ermöglicht eine breite Beteiligung aller bei der Gefährdungsbeurteilung. Die Beschäftigten sollen sich einbringen können, wie es der TV Gesundheit fordert. Grundlage des Instruments sind die relevanten Merkmale einer gesundheitsgerechten Arbeit, ein allgemeiner Kernbereich wird mit speziellen Zusatzmodulen für die Bereiche Kita und Allgemeiner Sozialer Dienst ergänzt. Damit liegt grundsätzlich auch ein Leitfaden zur Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen oder für die Moderation von Gesundheitszirkeln vor, die ebenfalls im Tarifvertrag vorgesehen sind.

Sollen die Personalräte diese Befragung organisieren?

Nein, natürlich nicht. Auch die be-

triebliche Kommission, die nach dem Tarifvertrag einzurichten ist, hat diese Aufgabe nicht. Vielmehr ist der Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, auch der psychischen Belastungen. Wer das dann macht, ist eine andere Frage, zum Beispiel eine Abteilung, die Erfahrung mit Mitarbeiterbefragungen hat. Die Befragung kann aber auch nach außen vergeben werden.

Der TV Gesundheit führt eine betriebliche Kommission für den Sozial- und Erziehungsdienst ein. In welchem Verhältnis steht sie zum Arbeitsschutzausschuss für die Kommunalverwaltung?

Der Arbeitsschutzausschuss ist nach dem Arbeitssicherheitsgesetz vorgesehen. Er koordiniert den Arbeits- und Gesundheitsschutz, also auch die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen in allen Tätigkeitsbereichen. Eine betriebliche Kommission gibt es nur für den Sozial- und Erziehungsdienst. Wichtig ist, dass beide Gremien zusammenarbeiten und sich koordinieren, eventuell auch durch personelle Überschneidungen. Aber das muss in der Pra-

xis vor Ort entwickelt werden.

Was kann der Personalrat tun, wenn der Arbeitgeber seine gesetzliche Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung ignoriert?

Dafür gibt es zum einen den klassisch personalrätlichen Weg. Der Personalrat nutzt sein Initiativrecht und fordert den Arbeitgeber zum Handeln auf. Wenn dennoch nichts passiert, kann er sich auch an die Aufsichtsbehörde wenden. Zum anderen könnte ein betroffener Beschäftigter die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung einklagen, da der Tarifvertrag einen individuellen Anspruch vorsieht.

Bedeutet der persönliche Anspruch, dass jeder einzelne Arbeitsplatz beurteilt wird?

Nein, die Beschäftigten haben einen Anspruch darauf, dass eine Gefährdungsbeurteilung in ihrem Bereich und für ihre Tätigkeit gemacht wird, aber nicht auf eine bestimmte Methode. Eine Mitarbeiterbefragung fasst Einzelbewertungen zusammen. Sie gibt Trends wieder: Wo sind kritische Punkte? Wie bewertet die Mehrheit der Befragten die Verhältnisse? In welchen Bereichen gibt es Probleme? Wir wollen damit nicht einzelne Personen betrachten, sondern die Verhältnisse in den Blick nehmen.

An dem Analyseinstrument arbeiten neben Regine Rundnagel auch Godehard Baule, Beate Runge und Barbara Zimmermann mit.

Neue Rechte im Gesundheitsschutz

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz gehört zu den Kernaufgaben der Personalräte. Mit dem Tarifvertrag Gesundheit für den Sozial- und Erziehungsdienst erhalten sie neue und zusätzliche Handlungsmöglichkeiten. Welche das sind, erläutert Mareike Müller, Personalratsvorsitzende im Main-Taunus-Kreis, in der Zeitschrift „Der Personalrat“.

*Mareike Müller:
Gesundheitsschutz und
Gesundheitsförderung im Sozial-
und Erziehungsdienst.
Der Personalrat 1/2010
www.aib-verlag.de/delzeitschriften*

Tarifvertrag Gesundheitsschutz: Material und Hilfen

Handlungshilfe für Personalräte und betriebliche Kommissionen.

Die Umsetzung der tarifvertraglichen Bestimmungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

Die Broschüre beinhaltet Auslegungen der tarifvertraglich geltenden Rechtsansprüche der Beschäftigten sowie der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Arbeit von Betrieblichen Kommissionen. Sie dient damit der Strategieentwicklung sowie der Schaffung geeigneter Verfahren und Aufgabenzuschritte.

Arbeitshilfe zur Gefährdungsbeurteilung in Kitas und im Allgemeinen Sozialen Dienst. Erhebung psychischer Belastungen im Sozial- und Erziehungsdienst.

Dieses ver.di-Modell zur Untersuchung psychischer Belastungen in Kitas und im Allgemeinen Sozialen Dienst ist ein Screening-Instrument, mit dem Aktivitäten zum Gesundheitsschutz vorbereitet werden können (siehe Interview).

Gesundheitsschutz geht uns alle an. Beschäftigtenbeteiligung und neue Rechte aus dem Tarifvertrag für Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes.

Allgemeine Informationen zum Gesundheitsschutz und über Gefahren für die Gesundheit, die aus verschiedenen Belastungen entstehen. Informationen zu den neuen Rechtsansprüchen sowie zur Bedeutung von Beschäftigtenbeteiligung und der Arbeit von Gesundheitszirkeln.

Die Materialien stehen ab Ende Juni im ver.di-Mitgliedernetz zum Herunterladen und als gedruckte Exemplare zum Versand bereit.

<http://sozialearbeit.verdi.de>
<https://mitgliedernetzregistrierung.verdi.de>

Mitgliederservice

Unsere Leistungen im Überblick

- ver.di setzt bessere Arbeitsbedingungen durch und streitet dafür, dass sie nicht wieder verschlechtert werden.
- ver.di sorgt dafür, dass Tarifverträge eingehalten, Gesetze und Verordnungen beachtet werden.
- ver.di-Personal- und Betriebsräte gewährleisten die Mitbestimmung im Betrieb
- Betriebliche ver.di-Vertrauensleute, ver.di-Bezirke und Fachbereiche bieten fachkundige Hilfe, Beratung und Unterstützung
- ver.di bietet kostenlosen Rechtsschutz in Arbeits-, Beamtenrechts- und Sozialgerichtsverfahren.

Unsere speziellen Leistungen

- Informationen im Internet und in Publikationen
- Broschüren und Flyer für die Berufsgruppe der Erzieher und Erzieherinnen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zu sozialer Arbeit und über Bildung in der Kindertagesstätte
- Bildungsangebote für Mitglieder, Betriebs- und Personalräte
- Mitgliederservice im den Bereichen Versorgen, Versichern, Bauen, Kommunizieren, Einkaufen und Reisen
- Eine Freizeitunfallversicherung für die Mitglieder.

Wenn es schnell gehen muss

ver.diDirekt, Tel.: 0180 2222277

Die erste Einheit kostet sechs Cent, ver.di bezahlt den Rest.

ver.di im Internet: www.verdi.de

Aktuelle Positionen und Kampagnen, Informationen über die Fachbereiche und alle wichtigen Adressen.

Ansprechpersonen bei ver.di in Hessen

Landesfachbereich Gemeinden,

Wilhelm Leuschner Str. 69–77, 60329 Frankfurt: Kirsten Frank,
Tel.: 069 2569-1242, kirsten.frank@verdi.de

Bezirk Frankfurt und Region,

Wilhelm Leuschner Str. 69–77, 60329 Frankfurt: Jutta Ehret,
Tel.: 069 2569-2670, jutta.ehret@verdi.de

Außenstelle,

Bismarckstr. 23, 61169 Friedberg: Gerhard Smentek,
Tel.: 069 2659-2433, gerhard.smentek@verdi.de

Bezirk Osthessen,

Heinrichstr. 79, 36037 Fulda: Kerstin Hinkelthein,
Tel.: 0661 9794-0, kerstin.hinkelthein@verdi.de

Bezirk Südhessen,

Rheinstr. 50, 64283 Darmstadt: Wolfgang Günther,
Tel.: 06151 3908-18, wolfgang.guenther@verdi.de,
Sabine Bondzio, Tel.: 06151 3908-33, sabine.bondzio@verdi.de

Bezirk Wiesbaden,

Bismarckring 23, 65183 Wiesbaden: Gabi Roth,
Tel.: 0611 18307-15, gabi.roth@verdi.de

Bezirk Nordhessen,

Kölnische Str. 81, 34117 Kassel: Thomas Koch,
Tel.: 0561 97061-43, thomas.koch@verdi.de,
Gisela Horstmann, Tel.: 0561 97061-37, gisela.horstmann@verdi.de

Bezirk Mittelhessen,

Walltorstr. 17, 35390 Gießen: Jürgen Lauer,
Tel.: 0641 93234-20, juergen.lauer@verdi.de

Bezirk Hanau,

Am Freiheitsplatz 6, 63450 Hanau: Heinz Gröning,
Tel.: 06181 92322-14, heinz.groening@verdi.de

Mitglied werden, jetzt eintreten!

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab _____
(Monat/Jahr)

Persönliche Daten:

Name, Vorname, Titel _____

Straße, Hausnummer _____

PLZ, Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Nationalität _____

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten:

Angestellte/r

Freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit

Teilzeit Anzahl Wochenst. _____

Praktikant/in bis _____

Altersteilzeit bis _____

Sonstiges _____

Beschäftigt bei (Stadt/Kommune/Dienststelle) _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ, Ort _____

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

Von Monat/Jahr: _____ bis Monat/Jahr: _____

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft ver.di e.V. den jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

monatlich vierteljährlich halbjährlich jährlich einzuziehen

Name des Geldinstitutes/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift/ Kontoinhaber/in _____

Regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst Euro _____

Monatsbeitrag Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes.

Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5 % des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbetrag beträgt Euro 2,50 monatlich.

Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag Euro 2,50 monatlich.

Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beträge zu zahlen.

Datenschutz

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden.

Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum, Unterschrift _____

Werber/Werberin _____

Anschrift _____

Mitgliedsnr. _____