



Gemeinsam mehr erreichen.

Informationen für Studierende
in dualen Studiengängen



www.verdi-jugend.de

Inhalt

Das duale Studium im Überblick

- 2 Kennzeichen
- 3 Rechtliche Grundlagen

Formen des dualen Studiums

- 7 Ausbildungsintegriertes Studium
- 11 Praxis- und berufsintegriertes Studium

Arbeits- und Studienbedingungen

- 13 Tarifverträge und Studienkosten
- 17 Gemeinsamkeiten mit Auszubildenden

Interessenvertretungen

- 18 Wozu eigentlich Interessenvertretungen?
- 19 Studierendenvertretungen
- 21 Betriebliche Interessenvertretungen
(inkl. gesetzliche Grundlagen für die JAV-Arbeit)
- 28 ver.di Jugend

Das duale Studium etabliert sich zunehmend als Alternative zum klassischen Studium oder zu einer dualen Ausbildung, denn es vereint die Vorteile beider Ausbildungsformen. Die Berufs- bzw. Verwaltungsakademie, Fachhochschule oder Universität garantiert eine theoretische Schulung auf hohem Niveau. Und durch den praxisbezogenen betrieblichen Part ist das duale Studium auch der erste Einstieg ins Berufsleben. Dual-Studierende sind also nicht nur Studierende, sondern auch Arbeitnehmer/-innen in Ausbildung – mit allen Rechten und Pflichten.

Damit ihr gut durch euer duales Studium kommt, haben wir wichtige Informationen für euch zusammengestellt. Denn wir als Gewerkschaft machen uns stark für eure Interessen als Studierende und Beschäftigte.

Im Dienstleistungssektor ist ver.di, als eine der größten Gewerkschaften, für euch aktiv. Wir von der ver.di Jugend kümmern uns speziell um die Interessen von jungen Beschäftigten, Studierenden und Auszubildenden. Wenn ihr Fragen oder Probleme rund um Studium, Ausbildung und Arbeitsleben habt, wendet euch an uns. Kompetente Fachleute beraten in arbeits-, verwaltungs- und sozialrechtlichen Angelegenheiten. Unsere Jugendsekretärinnen und -sekretäre helfen bei der Durchsetzung eurer Interessen und unterstützen die Studierendenvertretungen und betrieblichen Interessenvertretungen. An sie könnt ihr euch auch wenden, wenn ihr selbst aktiv werden wollt – you're welcome!

Das duale Studium im Überblick

Kennzeichen

Charakteristisch für ein duales Studium ist die Kombination von zwei Lernorten: Im Unternehmen bzw. der Dienststelle sollen praktische Erfahrungen sowie anwendungsorientiertes Fachwissen vermittelt werden, in der Akademie bzw. der Hochschule wird wissenschaftliches Grundlagenwissen und das entsprechende Fachwissen des jeweiligen Berufes vermittelt, wobei auch hier auf Praxisorientierung fokussiert wird.

Grundidee bei der Entwicklung dualer Studiengänge war es, die Vorteile der dualen Berufsausbildung – wie etwa Praxisnähe – mit dem klassischen Studium zu kombinieren. Das duale Studium bietet damit eine interessante Alternative, da es beide Konzepte vereint und den Absolventen und Absolventinnen sehr gute Einstiegs- und Aufstiegschancen bietet. Beim dualen Studium unterscheidet man folgende Formen:

- Ausbildungsintegriertes Studium
- Praxisintegriertes Studium
- Berufsintegriertes Studium

Obwohl es an einer klaren Definition des dualen Studiums fehlt, gibt es Merkmale, die diese Studienformen charakterisieren:

- Der theoretische Teil findet in einer Hochschule oder Akademie statt, der praktische Teil in einem kooperierenden Unternehmen.
- Grundlage für die praktische Ausbildung ist ein Ausbildungs- oder Praktikumsvertrag.
- Die Inhalte von betrieblicher Praxis und Studium sind aufeinander abgestimmt.



Das Berufsakademie Studium (BA-Studium) ist, gemessen an den Studierendenzahlen, die verbreitetste Form. Neben Berufsakademien bieten aber auch Universitäten, Fachhochschulen und Verwaltungsakademien duale Studiengänge an.

Die Zahl der Angebote und damit auch der Studierenden in dualen Studiengängen hat in den letzten Jahren stark zugenommen – eine Entwicklung, die in den nächsten Jahren weiter anhalten wird. Die meisten dualen Studienangebote finden sich in den technischen und wirtschaftlichen Bereichen: Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und Informatik/Wirtschaftsinformatik. Aber auch im Sozialwesen gibt es inzwischen zahlreiche Angebote.

Rechtliche Grundlagen

Für die Zulassung zu einem dualen Studium müssen im Wesentlichen zwei Voraussetzungen erfüllt sein. Zum einen müssen die Bewerber/-innen die allgemeine Hochschulreife bzw. eine dem Studiengang entsprechende fachgebundene Hochschulreife oder auch Fachhochschulreife nachweisen. Zum anderen kann nur zugelassen werden, wer mit einem geeigneten Unternehmen bzw. geeigneter Dienststelle (Ausbildungsstätte) für die praktische Ausbildung einen Ausbildungs- bzw. Praktikumsvertrag abgeschlossen hat.



Ein wesentlicher Teil des dualen Studiums findet in der Praxis in Form einer praktischen Ausbildung auf der Grundlage eines Ausbildungsvertrages oder Praktikumsvertrages statt. Die Anwendung des Berufsbildungsgesetzes, das die gesetzliche Grundlage für die meisten dualen Ausbildungsberufe in der Bundesrepublik Deutschland schafft, ist für Studierende eines dualen Studiums rechtlich weiterhin strittig. Auf den ersten Blick werden Dual-Studierende durch den § 3 Abs. 2 Nr. 1 BBiG vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen:

*... (2) Dieses Gesetz gilt nicht für
1. die Berufsbildung, die in berufsqualifizierenden oder vergleichbaren Studiengängen an Hochschulen auf der Grundlage des Hochschulrahmengesetzes und der Hochschulgesetze der Länder durchgeführt wird, ...*

In einer aktuellen Urteilsbegründung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 18.11.2008, 3 AZR 192/07, Randziffer 19) wird ausgeführt:

Allerdings ist das BBiG nur dann nicht anwendbar, wenn auch das Praktikum durch staatliche Entscheidung anerkannt ist.

und:

Nach § 73 Abs. 3 HG NW sind die Prüfungsordnungen privater Hochschulen staatlicherseits dahingehend zu überprüfen, ob die Prüfungsanforderungen an privaten staatlich anerkannten Hoch-

schulen denen an staatlichen Hochschulen entsprechen. Nur die Prüfungsordnungen unterliegen demnach der staatlichen Aufsicht. Allein dann, wenn die Praxisphase deshalb in der Prüfungsordnung der Fachhochschule für Wirtschaft geregelt ist, folgt daraus, dass das BBiG nicht anzuwenden ist.

Eine abschließende rechtliche Klärung steht aber noch aus. Wenn ihr diesbezüglich Fragen zu eurem Status habt, wendet euch am Besten an die ver.di Jugend vor Ort.

Das duale Studium endet mit dem Erwerb eines akademischen Grades und bei ausbildungsintegrierten Studiengängen auch mit dem Abschluss einer Berufsausbildung. Welchen akademischen Grad man erwirbt, hängt davon ab, wo man sein Studium absolviert. Bei Universitäten und Fachhochschulen endet das duale Studium in der Regel mit einem Bachelorabschluss. Ausbildungsgänge an Berufsakademien sind (mit Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15.10.2004) akkreditiert und damit Bachelorabschlüssen von Hochschulen gleichgestellt, wenn bestimmte Voraussetzungen eingehalten werden. Das Studium muss beispielsweise mindestens drei Jahre dauern und entsprechendes Lehrpersonal muss durch die Berufsakademien bereitgestellt werden. Die Anerkennung der Abschlüsse von Verwaltungsakademien (VWA) ist von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich.



Da Bildung in erster Linie Ländersache ist, gibt es dazu in den Bundesländern unterschiedliche Regelungen. Hinzu kommt, dass die Landeshochschul- und Berufsakademiegesetze nur einen Rahmen vorgeben und die Hochschulen und Akademien bei der konkreten Ausgestaltung viel Freiraum haben. Das führt auch bei anderen Themen wie z. B. Auslandssemestern oder Wechsel zu anderen ausbildenden Unternehmen zu sehr verschiedenen Bedingungen.

Deshalb solltest du dich bei Fragen zu diesem Thema an deine Studierendenvertretung oder deine ver.di Jugend vor Ort wenden.

Formen des dualen Studiums

Ausbildungsintegriertes Studium

Bei ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen ist eine betriebliche Berufsausbildung integriert. Das heißt, neben dem Hochschulabschluss wird auch ein Berufsabschluss erreicht. Grundlage für die praktische Ausbildung ist ein Ausbildungsvertrag. Dieser muss vor Beginn eines ausbildungsintegrierten dualen Studiums abgeschlossen werden. Nachträgliche Ergänzungen und Änderungen müssen schriftlich festgehalten werden. Vereinbarungen, die gesetzlichen Vorschriften widersprechen, sind ungültig – auch wenn der Vertrag bereits von beiden Seiten unterschrieben wurde. Folgende Dinge sollten immer im Ausbildungsvertrag stehen:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn und Ende des Ausbildungsverhältnisses
- Tätigkeitsbeschreibung und Arbeitsort
- Wöchentliche Arbeitszeit
- Dauer der Probezeit
- Ausbildungsvergütung
- Urlaubstage
- Kündigungsfristen
- Verweis auf den Tarifvertrag
- Ein Hinweis auf Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebs bzw. Personalrat (bestehende Betriebs- bzw. Dienststellenvereinbarungen).

Außerdem sollte dem Ausbildungsvertrag ein Ausbildungs- bzw. Studienplan beigefügt werden. Als Fachleute stehen wir als ver.di Jugend vor Ort für Fragen rund um das Thema Arbeitsvertrag natürlich gerne zur Verfügung.

Arbeitszeit und Überstunden

Der Ausbildungsvertrag enthält Regelungen zur Arbeits- bzw. Ausbildungszeit. Grundlage ist meist der jeweils geltende Tarifvertrag und/oder eine Vereinbarung zwischen Unternehmen und Betriebs- bzw. Personalrat. Das heißt, das Unternehmen kann die Ausbildungszeit nicht willkürlich festlegen oder verändern. Dies trifft auch auf die Anweisung von Überstunden oder die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit zu. Hierzu gibt es tarifvertragliche Regelungen bzw. ist der Personal- oder Betriebsrat zu beteiligen. Die Tätigkeiten, die während der Überstunden verrichtet werden, müssen dem Ausbildungsziel entsprechen.

Probezeit

Die Probezeit ist eine im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Zeit von mindestens einem und höchstens sechs Monaten. Während dieses Zeitraums kann der Ausbildungsvertrag von beiden Seiten jederzeit und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

Kündigung

Nach der Probezeit kann das Unternehmen den Ausbildungsvertrag nur aus gewichtigen Gründen, wie zum Beispiel Diebstahl oder dauerndes unentschuldigtes Fehlen kündigen.



In der Regel unzulässig ist eine Kündigung wegen so genannter Schlechtleistung (das sind z. B. eine schlechte Praxisbeurteilung oder schlechte theoretische Leistungen). Hier muss das Unternehmen erst nachweisen, dass das Erreichen des Ausbildungszieles ausgeschlossen ist. Für ver.di-Mitglieder gibt es kostenlosen Rechtsschutz, mit dessen Hilfe man gerichtlich gegen die Kündigung vorgehen kann.

Bei einem Praktikum hängt es davon ab, ob es sich dabei um ein freiwilliges Praktikum oder ein Praktikum handelt, welches in der Studienordnung vorgesehen ist. Bei Letzterem sollte man sich vorher genau bei seiner Universität, (Fach)-Hochschule oder Akademie erkundigen, ob dies ohne weiteres möglich ist.

Urlaub und Sonderurlaub

Jeder Ausbildungsvertrag enthält auch einen Hinweis auf die Anzahl der Urlaubstage. Diese werden meist in Tarifverträgen geregelt. Besteht keine tarifvertragliche Regelung, gilt der gesetzliche Mindestanspruch von vier Wochen Urlaub pro Jahr. Einmal vom Unternehmen gewährter Urlaub kann nur in Ausnahmefällen widerrufen werden. Wurde der Urlaub bereits angetreten, kann das Unternehmen ihn nicht unter- oder abbrechen.

In Tarifverträgen finden sich oft auch Ansprüche auf Sonderurlaub, z. B. zur Vorbereitung auf Prüfungen, als Freistellung für die Mitarbeit in gewerkschaftlichen Gremien oder für Seminare und Weiterbildungen.



Übernahme

Ein grundsätzliches Recht auf Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung gibt es nicht. In manchen Tarifverträgen wird die Übernahme für Auszubildende tariflich geregelt. Einen Rechtsanspruch darauf haben aber nur Gewerkschaftsmitglieder. Neben der unbefristeten Übernahme sind auch eine befristete Übernahme und eine Übernahme in Teilzeit möglich.

Abmahnungen

Mit Abmahnungen rügt das Unternehmen Fehlverhalten. Nicht selten werden Abmahnungen benutzt, um eine Kündigung vorzubereiten. Auch wenn nirgends steht, wie und wann abgemahnt werden soll, kommt der Abmahnung eine nicht unerhebliche Bedeutung zu. Eine Abmahnung in der Personalakte kann beispielsweise die Übernahme nach der Ausbildung gefährden. Im Falle einer Abmahnung sollte man sich unverzüglich an den Betriebs- oder Personalrat bzw. die Jugend- und Auszubildendenvertretung wenden (siehe „Betriebliche Interessenvertretung“) und eine Gegendarstellung zum Sachverhalt abgeben, diese muss dann gemeinsam mit der Abmahnung in die Personalakte aufgenommen werden. Dies kann z. B. bei einer möglichen späteren Kündigung und einem damit verbundenen Kündigungsschutzverfahren wichtig sein.

Weitere Informationen rund um die praktische Ausbildung gibt es im Internet unter www.verdi-jugend.de

Praxis- und berufsintegriertes Studium

Bei praxisintegrierten Studiengängen haben die betrieblichen Praxisphasen nicht den Status einer anerkannten Berufsausbildung. Anstatt eines Ausbildungsvertrags wird mit dem Unternehmen bzw. der Dienststelle ein Praktikums- oder Volontariatsvertrag abgeschlossen, ohne dass damit ein zusätzlicher Berufsabschluss verbunden ist.

Als Sonderform gibt es die so genannten berufsintegrierten Studiengänge. Hier haben die Studierenden meist bereits einen abgeschlossenen Berufsabschluss. Wie bei den praxisintegrierten Studiengängen schließen auch hier Unternehmen Kooperationsverträge mit Hochschulen, betriebliche Praxis und theoretische Inhalte werden eng miteinander abgestimmt. Parallel zu ihrer Berufstätigkeit im Unternehmen erhalten Beschäftigte so die Möglichkeit, sich weiter zu qualifizieren und die Unternehmen decken ihren Bedarf an qualifizierten Fachkräften.

Der Praktikumsvertrag

Ähnlich wie bei einem Ausbildungsverhältnis ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen wird, sollte auch bei jedem Praktikum eine schriftliche Vereinbarung mit dem Praktikumsgeber mit folgenden Regelungen festgehalten werden:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn und Dauer des Praktikumsverhältnisses
- Ort des Praktikums
- Beschreibung des Praktikums
- Höhe und Zusammensetzung der Vergütung



- Arbeitszeiten
- Dauer des Urlaubs
- Kündigungsfristen
- Praktikumsbetreuer/-in
- einen Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Des Weiteren sollte in einem solchen Vertrag auch geregelt werden, wie man sich im Krankheitsfall zu verhalten hat und ob ein einfaches oder qualifiziertes Praktikumszeugnis ausgestellt werden soll. Weitere Tipps und Hinweise für das Praktikum findest du in der Broschüre „Rechte und Pflichten im Praktikum“ der DGB Jugend. Einfach unter www.dgb-jugend.de kostenlos downloaden!

Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb

Studierende eines praxisintegrierten Studiums besitzen im Betrieb bzw. der Dienststelle in der Regel den Status von Praktikanten/-innen. Das schlägt sich auch in den Mitbestimmungsrechten nieder. Inwieweit Studierende eines praxisintegrierten Studiums aktives und auch passives Wahlrecht zum Personalrat und der JAV haben, hängt unter anderem von der Vertragsgestaltung, aber vielmehr noch von der Art und Weise der tatsächlichen Beschäftigung und der Zeit in der Dienststelle ab. Deshalb solltest du dich bei Fragen zu diesem Thema immer an die ver.di Jugend vor Ort wenden.

Informationen rund ums Studium findest du unter www.dgb-jugend.de/studium und <http://biwifo.verdi.de/arbeitsgruppen/studierende>.

Arbeits- und Studienbedingungen

Tarifverträge und Studienkosten

Nicht immer ist für Dual-Studierende alles so rosig, wie es auf den ersten Blick vielleicht scheint. Viele Arbeitgeber weigern sich beispielsweise bisher, tarifliche Standards auch für Dual-Studierende anzuerkennen. Außerdem bleiben sie oftmals auf einem Teil der Studienkosten sitzen.

Tarifvertragliche Regelungen

Der Tarifvertrag ist eine zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften ausgehandelte schriftliche Vereinbarung, die verschiedene Punkte der Ausbildung regelt:

- Urlaubstage/Urlaubsgeld
- Lohn
- wöchentliche Arbeitszeit
- Übernahme nach der Ausbildung
- und noch vieles mehr, wie z. B. Übernahme von Studiengebühren und Fahrtkosten.

Die Vereinbarungen gelten für eine festgelegte Zeit. Sie können von beiden Seiten auch vorzeitig gekündigt werden – dann aber gelten die Regelungen solange, bis ein neuer Tarifvertrag unterschrieben ist. Tarifverträge stellen immer eine Verbesserung gegenüber den gesetzlich garantierten Mindeststandards dar.

Tarifverträge lohnen sich

	Gesetz	Tarifvertrag
Arbeitszeit wöchentlich	Unter 18 > bis zu 40 h Über 18 > bis zu 48 h	34 h z. B. bei der DTAG
Urlaub berechnet nach Arbeitstagen (AT) Mo – Fr	Unter 16 > 25 AT Unter 17 > 23 AT Unter 18 > 21 AT Über 18 > 20 AT	30 AT für alle z. B. in der Druck-industrie
Urlaubsgeld	Keine Regelung = 0 Euro	50 Prozent eines Monatseinkommens z. B. im Versicherungs-gewerbe
Weihnachtsgeld	Keine Regelung = 0 Euro	100 Prozent eines Monatseinkommens z. B. in der Wohnungs-wirtschaft
Übernahme nach der Ausbildung	Keine Regelung = Zitterpartie	Für 12 Monate z. B. im Öffentlichen Dienst (Länder)
Lohn und Aus-bildungsvergütung	Anspruch auf „angemes-sene Bezahlung“ <i>Jedoch nicht festgelegt.</i>	Tariflich festgelegt



Leider gibt es in vielen Bereichen noch keine tarifvertraglichen Regelungen für Dual-Studierende. Entsprechend vielfältig sind die Handhabungen. So wurde für einige Bereiche der Tarifvertrag von Auszubildenden auf Dual-Studierende übertragen. In einigen Tarifverträgen konnten sogar Sonderregelungen, wie die Übernahme von Studiengebühren oder die Kostenübernahme von Ausbildungsmitteln durchgesetzt werden.

Beim jeweiligen Betriebsrat/Personalrat des Unternehmens bzw. der Dienststelle und/oder bei der ver.di Jugend vor Ort kann man sich über die Gegebenheiten und Verhandlungsmöglichkeiten informieren.

Was in den jeweiligen Tarifverträgen durchgesetzt werden kann, hängt immer vom jeweiligen Organisationsgrad und dem konkreten Engagement der Gewerkschaftsmitglieder für ihren Tarifvertrag ab. Übrigens: Nur Gewerkschaftsmitglieder haben ein Recht auf die tariflich vereinbarten Bedingungen.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden sich im Internet unter: www.verdi-jugend.de.



Studienkosten

Das duale Studium wird zum Teil von den Unternehmen finanziert. Doch wie viel sie von den Kosten tatsächlich übernehmen, können die Arbeitgeber größtenteils noch selbst festlegen. Viele Dual-Studierende bleiben deshalb auf einem Teil ihrer Studienkosten sitzen.

Zur besseren Einschätzung der eigenen Situation können sich Dual-Studierende an folgender Checkliste orientieren:

- Stellt der Arbeitgeber sämtliche notwendigen Ausbildungsmittel und Werkzeuge (inklusive Laptop und Software)?
- Erhalte ich genügend Büchergeld, um alle Fachbücher und andere Arbeitsmittel, die ich zum Erreichen des Studienabschlusses benötige, anschaffen zu können?
- Bekomme ich sämtliche Arbeitsmaterialien ersetzt oder erstattet?
- Gibt es vom Arbeitgeber genügend Geld für alle Fotokopien, die zum Erreichen des Ausbildungsziels nötig sind?
- Zahlt der Arbeitgeber die Studien- und Verwaltungsgebühren?
- Erstattet der Arbeitgeber die Fahrtkosten zur Hochschule bzw. zur Akademie?
- Übernimmt der Arbeitgeber die notwendigen Unterbringungskosten bei der Hochschule bzw. bei der Akademie?

Gemeinsamkeiten mit Auszubildenden

Im betrieblichen Alltag haben Dual-Studierende und Auszubildende oft wenig miteinander zu tun. So kann es leicht passieren, dass man sich gegenseitig fremd bleibt. Doch auch wenn einem das nicht immer bewusst ist: Dual-Studierende und Auszubildende im Betrieb haben oft dieselben Probleme und viele gemeinsame Interessen – egal ob in der Produktion, im Lager, im Verkauf oder im Büro. Dazu zählt zum Beispiel:

- Eine qualitativ hochwertige Ausbildung im Betrieb ohne ausbildungsfremde Tätigkeiten, mit kompetenter Anleitung und der notwendigen Ausstattung.
- Eine Ausbildungsvergütung bzw. Praxisvergütung, von der man leben kann – und zwar auch unabhängig von den Eltern.
- Ein gesundes, angenehmes Arbeitsumfeld, vernünftige Arbeitszeiten und genügend Urlaub.
- Die Chance auf Übernahme nach der Ausbildung und Entwicklungsmöglichkeiten im gewünschten Beruf.

Deshalb sollten sich Auszubildende und Dual-Studierende auch nicht als Konkurrenten begreifen, sondern sich gemeinsam für bessere Arbeits- und Ausbildungsbedingungen einsetzen. Auf wessen Unterstützung sie dabei immer zählen können, steht im nächsten Abschnitt.

Interessen- vertretungen

Wozu eigentlich Interessenvertretungen?

Auch wenn man höher qualifiziert ist, kann man nicht alle Fragen und Probleme allein regeln. Bei vielen Problemen am Arbeitsplatz – sei es Streit um Lohn oder Zulagen, die Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten oder Ärger wegen eines schlechten Arbeitszeugnisses – ist es oft klüger, auf Wissen und Erfahrung von Interessenvertretungen zurückzugreifen.

Dual-Studierende stehen bei Fragen und Problemen gleich mehrere kompetente Ansprechpartner zur Verfügung:

- An der Hochschule bzw. Akademie kümmern sich die Studierendenvertretungen um alle hochschulpolitischen Angelegenheiten.
- Im Betrieb ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Personal- bzw. Betriebsrat die erste Anlaufstelle für alle Fragen rund um Praktikum, Arbeit und Ausbildung.
- Aber auch die ver.di Jugend ist immer da, wenn's drauf ankommt: mit unseren Vertrauensleuten in vielen Betrieben und mit über 150 Anlaufstellen vor Ort.

Die Studierendenvertretungen – Ansprechpartner im Studium

Für alle Fragen und Probleme rund ums Studium gibt es an den Universitäten, Fachhochschulen sowie an den Berufs- und Verwaltungsakademien die Studierendenvertretungen, die dich gerne beraten und unterstützen. Da Hochschulpolitik in Deutschland größtenteils Ländersache ist, gibt es für die studentischen Interessenvertretungen höchst unterschiedliche gesetzliche Bestimmungen:

In den meisten Bundesländern übt der „Allgemeine Studierendenausschuss“ (AStA) die Studierendenvertretung an den Hochschulen aus. Der AStA wird in der Regel vom Studierendenparlament gewählt und ist zur Bewältigung seiner Aufgaben in unterschiedliche Referate untergliedert. Er setzt die Beschlüsse des Studierendenparlaments um, führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Interessen der Studierenden gegenüber der Hochschule, der Hochschulleitung sowie der Öffentlichkeit. Daneben bieten die meisten ASten den Studierenden eine Reihe von Dienstleistungen an, so zum Beispiel eine Wohnungs- und Arbeitsvermittlung, BAföG-Beratung, gemeinschaftliche Anschaffung von Studienbedarf, verbilligte Kopiermöglichkeiten oder die Ausgabe von Internationalen Studentenausweisen (ISIC). An vielen ostdeutschen Hochschulen tritt an die Stelle des AStA oft ein so genannter „Studentenrat“ (StuRa), der die Funktionen von Studierendenparlament und AStA in sich vereint. Die Regelungen zu den Studierendenvertretungen sind von Bundesland zu Bundesland, oft sogar von Hochschule zu Hochschule sehr unterschiedlich.



Am besten erkundigst du dich direkt vor Ort an deiner Akademie bzw. Hochschule. Auch der Handlungsspielraum der Studierendenvertretungen ist je nach Bundesland und Hochschule unterschiedlich groß. Insgesamt lässt sich jedoch festhalten, dass die Studierenden nur über sehr eingeschränkte Mitbestimmungsmöglichkeiten zu hochschulpolitischen Angelegenheiten verfügen. Noch dazu geht mit der aktuellen Hochschulreform die Tendenz zu einer Verlagerung von Entscheidungskompetenzen hin zu Gremien ohne jegliche studentische Beteiligung (zum Beispiel den so genannten Hochschulräten).

Die ver.di Jugend stärkt den Studierendenvertretungen den Rücken und setzt sich für eine deutliche Ausweitung ihrer Mitbestimmungsmöglichkeiten an den Hochschulen und Akademien ein. Unter anderem fordert die ver.di Jugend:

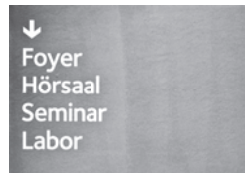
- Gesetzlich und finanziell abgesicherte Studierendenvertretungen in allen Bundesländern.
- Satzungsautonomie und Finanzhoheit für die Studierendenvertretungen an sämtlichen Hochschulen und Akademien.
- Die Beteiligung der Studierenden an allen hochschulpolitischen Entscheidungen.
- Das Recht der Studierendenvertretungen, sich auch zu allgemeinen politischen Fragen zu äußern.

Die Studierenden-AG der ver.di Jugend beschäftigt sich regelmäßig mit hochschulpolitischen Fragestellungen. Hier bist du auch herzlich eingeladen, selbst aktiv werden. Den Kontakt zur ver.di Studierenden-AG findest du am Ende dieser Broschüre.

Die betrieblichen Interessenvertretungen – Ansprechpartner in der Ausbildung

Deine betriebliche Ausbildung ist ziemlich unstrukturiert? Du lernst nicht wirklich viel dazu, sondern wirst hauptsächlich als billige Arbeitskraft eingesetzt? Als einzelne/-r Arbeitnehmer/-in ist es schwer, seine Rechte gegenüber dem Arbeitgeber alleine durchzusetzen. Deshalb gibt es fast überall Betriebsräte (in der Privatwirtschaft) oder Personalräte (im öffentlichen Dienst) und oftmals für Auszubildende sogar eine eigene Interessenvertretung – die Jugend- und Auszubildendenvertretung (kurz: JAV). Sie achten darauf, dass in deiner Berufsausbildung alles stimmt und das Unternehmen deine Rechte einhält. Sie haben ein Mitspracherecht bei der Festlegung der täglichen Arbeitszeit, der Urlaubsgestaltung und bei Personalfragen wie Einstellungen und Entlassungen. Hast du Probleme oder Fragen, sind sie kompetente Ansprechpartner und unterstützen dich. Sie führen regelmäßig Betriebs- bzw. Personalversammlungen durch, an denen selbstverständlich auch Studierende eines dualen Studiums während ihrer Praxisausbildung bzw. ihres Praktikums teilnehmen können.

Diese betrieblichen Interessenvertretungen werden durch die Beschäftigten gewählt und sind durch entsprechende Gesetze (das Betriebsverfassungsgesetz bzw. die Personalvertretungsgesetze) mit konkreten Handlungsmöglichkeiten ausgestattet. Um für ihre vielfältigen Aufgaben fit zu sein, unterstützt ver.di betriebliche Interessenvertretungen mit Beratung und einem speziellen Schulungsprogramm.



Auch wenn noch nicht abschließend geklärt ist, ob Dual-Studierende unter den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes fallen, haben sie in Bezug auf die betriebliche Interessenvertretung die gleichen Rechte wie alle anderen Beschäftigten des Unternehmens. Dies trifft grundsätzlich auch auf Studierende praxisintegrierter Studiengänge zu, doch empfiehlt es sich, hier noch einmal die vertragliche Konstellation, die Gebundenheit an Weisungen von Vorgesetzten und die tatsächlich im Unternehmen übernommenen Tätigkeiten (betriebliche Eingliederung) zu prüfen. Bei Fragen hilft auch hier die ver.di Jugend vor Ort oder die betrieblichen Interessenvertretungen (JAV, Personal- und Betriebsrat) weiter.

Studierende dualer Studiengänge sind für die betrieblichen Interessenvertretungen und für ver.di eine qualitative Bereicherung. Die Mitarbeit in den entsprechenden Gremien wiederum bietet Dual-Studierende interessante Herausforderungen. Sie können konkrete Verantwortung übernehmen und die Interessen der Beschäftigten und Auszubildenden aktiv vertreten.

Gesetzliche Grundlagen für die JAV-Arbeit

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Es findet in privaten Unternehmen (z. B. GmbHs, Aktiengesellschaften, etc.) Anwendung. Der Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes definiert sich über den Arbeitnehmerbegriff nach § 5 BetrVG:

§ 5 Arbeitnehmer

(1) Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten.

Arbeitnehmer/-innen im Sinne des BetrVG sind auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Denn der im BetrVG verwendete Begriff der Berufsausbildung ist nicht auf den Begriff der Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) beschränkt, sondern wird bewusst weiter gefasst. Er beinhaltet auch alle Praktikums- und Volontariatsverträge, die die Vermittlung beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen zum Inhalt haben. Strittig ist dies allerdings, wenn die Praktika im Unternehmen entsprechend der Studienordnung ausschließlich als Hochschulmaßnahme vorgesehen sind.

Daraus ergibt sich, dass Dual-Studierende die aktive Wahlberechtigung für die Wahl des Betriebsrats nach § 7 BetrVG besitzen. Des Weiteren besitzen sie auch das passive Wahlrecht, können also auch für die Wahl zum Betriebsrat kandidieren, wenn sie länger als sechs Monate im Unternehmen sind (§ 8 BetrVG). Dies trifft auch auf nichtdeutsche Staatsangehörige und staatenlose Personen zu, sofern sie die weiteren Voraussetzungen erfüllen.

Des Weiteren sind Dual-Studierende nach § 60 BetrVG auch wahlberechtigt und wählbar zur Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung, wenn sie nicht älter als 25 Jahre alt sind. Wählbar aber nicht wahlberechtigt sind auch alle jungen Arbeitnehmer/-innen, die ihre Ausbildung bzw. ihr Studium bereits beendet haben und in einem Arbeitsverhältnis stehen. Ausschlaggebend für die Altersgrenze ist der Tag des Beginns der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung, nicht der Tag der Wahl. Natürlich treffen auch hier die Regelungen auf nichtdeutsche Staatsangehörige und staatenlose Personen zu.

Dual-Studierende, die Mitglieder der JAV oder des Betriebsrates sind, haben in der Regel einen Übernahmeanspruch nach § 78a BetrVG. Davon ist dann auszugehen, wenn Dual-Studierende eine geordnete Ausbildung von mindestens zwei Jahren durchlaufen. Dies gilt auch für Dual-Studierende, die einen Praktikums- oder Volontariatsvertrag haben, der ihre praktische Ausbildung regelt und diese mindestens zwei Jahre dauert. In der Praxis wird dies in der Regel auf alle Dual-Studierenden zutreffen.

Das Bundespersonalvertretungsgesetz bzw. die Landespersonalvertretungsgesetze (PersVG)

Das Bundespersonalvertretungsgesetz findet im Öffentlichen Dienst auf Bundesebene und die Landespersonalvertretungsgesetze für den Öffentlichen Dienst in den Ländern und Kommunen Anwendung. Ähnlich wie das Betriebsverfassungsgesetz auch, definiert es in § 4 den Personenkreis, auf den es anzuwenden ist:

§ 4

- (1) Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamten und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie Richter, die an eine der in § 1 genannten Verwaltungen oder zur Wahrnehmung einer nichtrichterlichen Tätigkeit an ein Gericht des Bundes abgeordnet sind.*
- (2) Wer Beamter ist, bestimmen die Beamtengesetze.*
- (3) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die nach dem für die Dienststelle maßgebenden Tarifvertrag oder nach der*

Dienstordnung Arbeitnehmer sind oder die als übertarifliche Arbeitnehmer beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch Beschäftigte, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden. (...)

Entsprechende Regelungen finden sich auch in den Landespersonalvertretungsgesetzen (LPersVG). Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes (bzw. der entsprechenden LPersVG) sind auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Ausschlaggebend ist hier, dass der in den Personalvertretungsgesetzen verwendete Begriff der Berufsausbildung nicht auf den Begriff der Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) beschränkt ist, sondern hier bewusst weiter gefasst wurde. Er beinhaltet auch alle Praktikanten- und Volontariatsverträge, die die Vermittlung beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen zum Inhalt haben.

Daraus ergibt sich, dass auch Dual-Studierende die aktive Wahlberechtigung für die Wahl des Personalrats nach § 13 BPersVG (vgl. entsprechende Regelungen in den LPersVG) besitzen. Des Weiteren besitzen sie auch das passive Wahlrecht, können also auch für die Wahl zum Personalrat kandidieren, wenn sie länger als sechs Monate im Unternehmen sind (§ 14 BPersVG bzw. entsprechende Regelungen in den LPersVG). Dies trifft auch auf nichtdeutsche Staatsangehörige und staatenlose Personen zu, sofern sie die genannten Voraussetzungen erfüllen.

Des Weiteren sind Dual-Studierende gemäß der §§ 57 und 58 BPersVG (vgl. entsprechende Regelungen in den LPersVG) auch wahlberechtigt zur Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung, wenn sie das 25. Lebensjahr (bei der Altersgrenze gibt es unterschiedliche Regelungen in den LPersVG) noch nicht vollendet haben. Sie sind auch wählbar, wenn sie am Wahltag das 26. Lebensjahr (bei der Altersgrenze gibt es unterschiedliche Regelungen in den LPersVG) noch nicht vollendet haben. Wählbar, aber nicht wahlberechtigt sind auch alle jungen Arbeitnehmer/-innen, die ihre Ausbildung bzw. ihr Studium bereits beendet haben und in einem Arbeitsverhältnis stehen. Ausschlaggebend für die Altersgrenze ist der Wahltag. Natürlich treffen auch hier die Regelungen auf nichtdeutsche Staatsangehörige und staatenlose Personen zu.

Eine Besonderheit der Personalvertretungsgesetze ist es, dass sie auch Doppelmitgliedschaften in Personalrat und JAV zulassen, was nach dem Betriebsverfassungsgesetz ausgeschlossen ist. Probleme gibt es regelmäßig noch für Studierende dualer Studiengänge, die Mitglieder der JAV oder/und des Personalrats sind, bei der Anwendung des §9 BPersVG (vgl. entsprechende Regelungen in den LPersVG). Dieser soll sicherstellen, dass die Mitglieder betrieblicher Interessenvertretungen vor Sanktionen und Benachteiligungen geschützt werden und regelt die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Ausbildung:

§ 9

(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz stehenden Beschäftigten (Auszubildenden), der Mitglied einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.

(2) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber im Anschluss an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. (...)

Da von Seiten der Arbeitgeber meist aber kein Interesse an einer unbefristeten Übernahme besteht, versuchen sie immer wieder gerichtlich dagegen vorzugehen. Problematisch ist hier die Formulierung in Absatz 1, die im Gegensatz zum §4 BPersVG eine Einschränkung beinhaltet: „... nach dem Berufsausbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz...“, die in der Praxis immer wieder zu Streitigkeiten mit den Arbeitgebern über die Auslegung der Formulierung führt, da angeführt wird, dass ja Dual-Studierende nicht unter die genannten Gesetze fallen. Dies ist aber rechtlich strittig (siehe das Kapitel rechtliche Grundlagen).

Zurzeit sind bei mehreren Verwaltungsgerichten entsprechende Verfahren anhängig. Eine höchstrichterliche Rechtsprechung durch das Bundesverwaltungsgericht steht noch aus. ver.di begleitet die Verfahren und unterstützt die betroffenen JAV-Mitglieder.

ver.di Jugend – deine Gewerkschaft

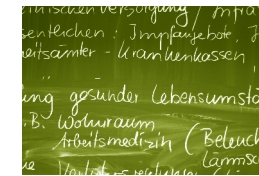
Die ver.di Jugend – das sind über 100.000 junge Erwachsene: Auszubildende, Studierende, Erwerbslose, Selbständige, Arbeiter/-innen, Angestellte, Freie, Beamte/-innen und Schüler/-innen aus mehr als 1.000 Dienstleistungsberufen. Was uns verbindet? Ein starkes, solidarisches Netzwerk. Denn wir alle sind ein Teil von ver.di – und wir werden täglich mehr.

Die ver.di Jugend ist demokratisch aufgebaut – von der Betriebsgruppe bis zur Zentrale. Sie arbeitet in allen ver.di-Gremien mit eigenen Strukturen. Hier geben Mitglieder und Aktive den Ton an. Sie machen Tarifpolitik, organisieren JAV-Wahlen, planen Events und vieles mehr.

Mehr als 100 hauptamtliche ver.di-Jugendsekretär/-innen sind kompetente Ansprechpartner/-innen für Arbeit und Ausbildung. Sie sprechen deine Sprache, kennen deine Situation und unterstützen dich. Als Mitglied kannst du die gesamte Angebots-Palette an Anspruch nehmen.

Die ver.di Jugend setzt sich für die Interessen der Dual-Studierenden ein. Wir fordern zum Beispiel:

- Eine Bezahlung (mindestens) nach dem gültigen Ausbildungstarifvertrag.
- Tariflichen Urlaub, der nicht hinter den anderen Auszubildenden zurückbleibt.
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld bzw. andere Sonderzahlungen.



- Die Chance, nach dem Studium im Betrieb übernommen zu werden.
- Bücher- und Kopiergeld.
- Die Bereitstellung aller notwendigen Ausbildungsmittel und Arbeitsmaterialien (inklusive Laptop).
- Die Übernahme der Studien- und Verwaltungsgebühren.
- Die Erstattung der Fahrtkosten zur Hochschule bzw. Akademie.
- Die Übernahme der Unterbringungskosten bei der Hochschule bzw. der Akademie.

Gemeinsam mehr erreichen

Eine Mitgliedschaft in der ver.di Jugend lohnt sich für Dual-Studierende allemal:

- Bessere Bedingungen in Studium und Ausbildung.
- Gemeinsam erreichen wir mehr: Bessere Ausstattung der Hörsäle, mehr Dozenten, mehr Geld und bessere Arbeitszeiten.
- Wirkungsvolle Interessenvertretung.
- Konsequent an deiner Seite: Wir streiten für eine qualitativ hochwertige Ausbildung und für Entwicklungsmöglichkeiten in deinem Wunschberuf.
- Information, Beratung und Unterstützung.
- Wir kennen deine Rechte: Von A wie Ausbildungsvertrag bis Z wie Zeugnis. Und liefern wertvolle Informationen und Hintergrundwissen speziell für deine Branche.



- Mehr Sicherheit in Arbeit und Ausbildung.
Umfassender Rechtsschutz: Wir vertreten dich bei allen arbeitsrechtlichen Streitfällen. Und zahlen Streikgeld, wenn es mal ernst wird.
- Ein großes Weiterbildungsprogramm.
Neue Entwicklungschancen: Workshops und Seminare für Persönlichkeit, Politik, Karriere und Kommunikation.
- Ein starkes Netzwerk.
Vielfältige Möglichkeiten, aktiv zu werden: Spannende Arbeitsgruppen, jede Menge nette Leute und Aktionen, die Spaß machen und etwas bewegen.

Vorteile sichern – Mitglied werden

ver.di bietet ihren Mitgliedern viele konkrete Angebote und Leistungen – für nur ein Prozent vom Monatsbrutto:

- Rechtsschutz
In allen Fragen des Arbeitsrechts hast du als Mitglied kostenlosen Anspruch auf den Rechtsschutz von ver.di. Dieser vertritt dich auch bei gerichtlichen Auseinandersetzungen.
- Arbeitszeugnisberatung
Wenn du Fragen hast oder dir unsicher bist, ob dein Zeugnis den Anforderungen entspricht, kannst du dich von ver.di beraten lassen. Ausgewiesene Fachleute prüfen dein Zeugnis im Detail und übersetzen es für dich in Alltagssprache. Für Mitglieder ist dieses Angebot kostenlos.

- Lohnsteuerservice
Wer Geld verdient, muss auch Steuern zahlen. Wenn du z. B. während deines Studiums mehr als 10.750 Euro brutto im Jahr verdienst, zahlst du auch Lohnsteuer. Aber du hast die Möglichkeit, einen Teil der gezahlten Steuern vom Staat zurückzubekommen, indem du eine Lohnsteuererklärung machst. ver.di bietet dir als Mitglied eine kostenlose Lohnsteuerberatung an, um dir den Einstieg in die Welt der Lohnsteuererklärung zu erleichtern.
- Beratung durch den Deutschen Mieterbund
ver.di Mitglieder können bei Fragen rund um das Thema Mietrecht kostenlose Beratungen beim Deutschen Mieterbund e.V. (DMB) in Anspruch nehmen.
- Auch mal entspannen
ver.di bietet seinen Mitgliedern zahlreiche Vergünstigungen bei der Urlaubsbuchung, z. B. in Zusammenarbeit mit TUI, wo Rabatte bis zu 50% locken. Auch bei Musicals und Freizeitparks erhalten ver.di Mitglieder Rabatte.
- Beruhigt fahren – beruhigt arbeiten
Als ver.di Mitglied ist für einen Jahresbeitrag von 18 Euro gleichzeitig eine Mitgliedschaft bei der GUW/Fakulta möglich. Diese hilft dir immer wenn es mal eng wird, z. B. mit einem Zuschuss bei Verlust des dienstlichen Schlüssels. Außerdem zahlt die GUW/Fakulta auch deine Knöllchen, Blitzer etc. bei Dienstreisen. Sie unterstützt dich finanziell bei Schadensersatzansprüchen, die aus deiner beruflichen Tätigkeit entstehen.



Kontakt Arbeitsgruppe Studierende:
 karin.vollmar@verdi.de
<http://biwifo.verdi.de/arbeitsgruppen/studierende>

Impressum

ver.di Jugend
 Paula-Thiede-Ufer 10
 10179 Berlin
 Telefon 030/69 56 23 58
 Fax 030/69 56 36 46
 jugend@verdi.de
 www.verdi-jugend.de

*Konzept, Text und
 Gestaltung*
 ver.di Jugend in
 Zusammenarbeit mit
 kp works. Berlin
 www.kp-works.com

Fotos
 Sven Ehlers, Wiesbaden
 www.photocase.com
 Nikolaus Brade, Berlin

Druck
 apm AG, Darmstadt

Auflage
 5.000 Exemplare

100511-0905-10000352
 © Juli 2009

Gefördert aus Mitteln
 des Kinder- und Jugend-
 plans des Bundes.

V.i.S.d.P.
 ver.di Jugend

Deine Ansprechpartner vor Ort

*Nord (Schleswig-Holstein /
 Mecklenburg-Vorpommern)*
 Holstentorplatz 1-5, 23552 Lübeck
 T 04 51/799 05 54, F 04 51/799 05 20
 torben.kurkutovic@verdi.de
 www.jugend.nord.verdi.de

Hamburg
 Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg
 T 040/28 58 13 34, F 040/28 58 73 34
 jugend.hamburg@verdi.de
 www.jugend.hamburg.verdi.de

Niedersachsen/Bremen
 Goseriede 10, 30159 Hannover
 T 05 11/12 40 01 91, F 05 11/12 40 01 53
 jugend.ndshb@verdi.de
 www.jugend.nds-bremen.verdi.de

Berlin/Brandenburg
 Köpenicker Straße 30, 10179 Berlin
 T 030/88 66 51 15, F 030/88 66 59 00
 janet.urban@verdi.de
 www.jugend.bb.verdi.de

Nordrhein-Westfalen
 Karlstraße 123–127, 40210 Düsseldorf
 T 02 11/61 82 44 40, F 02 11/61 82 44 47
 jugend.nrw@verdi.de
 www.verdi-jugend-nrw.de

Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen
 Karl-Liebknechtstraße 30–32
 04107 Leipzig
 T 03 41/52 90 11 40, F 03 41/52 90 15 00
 annett.kannenber@verdi.de
 www.jugend-sat.verdi.de

Hessen
 Wilhelm-Leuschner-Straße 69–77
 60329 Frankfurt am Main
 T 069/25 69 13 30, F 069/25 69 13 39,
 alexander.klein@verdi.de
 http://jugend-hessen.verdi.de

Rheinland-Pfalz
 Münsterplatz 2–6, 55116 Mainz,
 T 061 31/972 62 95, F 061 31/972 62 88
 marina.fritsch@verdi.de
 www.verdijugend-rlp.de

Saar
 St. Johannerstraße 49, 66111 Saarbrücken
 T 06 81/98 84 90, F 06 81/98 84 94 99
 verdijugendsaar@t-online.de
 www.verdinand.de

Baden-Württemberg
 Königstraße 10a, 70173 Stuttgart
 T 07 11/887 88 20 40, F 07 11/887 88 44 40
 jugend.bawue@verdi.de
 www.jugend.bawue.verdi.de

Bayern
 Schwanthalerstraße 64, 80336 München
 T 089/599 77 21 04, F 089/599 77 21 59
 iris.hoffmann@verdi.de
 www.verdi-jugend-bayern.de

ver.di Jugend
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

jugend@verdi.de
www.verdi-jugend.de