

Kampagne zur Eindämmung befristeter Arbeitsverhältnisse

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Gewerkschaft ver.di setzt sich für eine Kampagne des DGB zur Eindämmung befristeter Arbeitsverhältnisse ein. Die Kampagne soll 5 Ziele verfolgen:

- 5 1. Ersatzloser Wegfall der sachgrundlosen Befristung.
2. Sachgründe zur Befristung müssen eingeschränkt werden. So darf etwa eine Befristung nach Haushaltssatzung – wie im öffentlichen Dienst gängig – nicht möglich sein.
3. Die Sachgrundbefristung muss in der Anzahl und/oder Prozentsatz an den fest im Unternehmen / Dienststelle arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begrenzt werden.
- 10 4. Equal Pay Grundsatz + Flexibilitätszuschlag müssen im TzBfG Eingang finden.
5. Der Begriff Ausbildung im WissZeitVG muss konkretisiert werden. Unbefristete Arbeitsverhältnisse müssen auch im bei in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Beschäftigten die Regel sein.
- 15 Als Vorbild soll die Mindestlohnkampagne dienen.

Begründung

20 Das Teilzeit- und Befristungsgesetz wird in vielen Betrieben und Behörden missbraucht um Druck auf die Belegschaft auszuüben. Mehr als 50 Prozent aller Neueinstellungen erfolgen über das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Gerade im Bereich des FB 5 gibt es in allen drei Branchen teils exzessiven Gebrauch von Befristungen, der dazu führt, dass diese eher die Norm als die Ausnahme ausmachen.

25 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

30 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Diskriminierungsfreie Tarifpolitik in ver.di!

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Diskriminierungsfreie Tarifverträge sind in ver.di auf Grund ihres demokratischen Grundverständnisses geboten. Es gilt darauf zu achten, dass niemand auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuellen Ausrichtung benachteiligt wird. Einer Tarifpolitik, die gesellschaftliche Spaltungstendenzen fördert und Menschen beziehungsweise Gruppen von Beschäftigten ausgrenzt oder benachteiligt, erteilt ver.di eine klare Absage.

Begründung

Der Tarifabschluss für die hessischen Landesbediensteten (TV-H) vom 03. März 2017 hat Empörung ausgelöst. Das materielle Ergebnis kann sich zwar durchaus sehen lassen. Hessen hat Anschluss an das Tarifergebnis der TdL gehalten. Die Vereinbarung aber eines Vollverschleierungsverbotes im Tarifvertrag ist mehr als befremdlich. Dies aus mehreren Gründen:

ver.di hat sich sehenden Auges vor den Karren der Hessen-CDU spannen lassen, die offenbar zu feige war, dies politisch und parlamentarisch mit dem grünen Koalitionspartner in eigener Kompetenz zu regeln. Das Burka-Verbot – nicht die Burka selbst – ist ein rechtspopulistisches Thema, das Ressentiments schüren und die Gesellschaft spalten soll. Nicht nur Hessens CDU-Innenminister, auch die AfD fordert unablässig das „Verbot der Gesichtverschleierung im öffentlichen Raum“. Und ver.di verankert nun allen Ernstes diese Forderung in einem Tarifvertrag! Wir sollten als ver.di nicht so wahrgenommen werden können, als besorgten wir das Geschäft rechter Ideologen und vertieften gesellschaftliche Spaltungen.

Dass diese vom Land Hessen gewollte Tarifierung, zu der ver.di die Hand gereicht hat, rein ideologischer Natur ist, zeigt auch die Tatsache, dass es real nirgends ein Problem mit Burkas im öffentlichen Dienst in Hessen gibt. Tarifverträge aber sollen objektive Probleme lösen und nicht pure Fiktionen tarifieren, die obendrein erheblichen politischen Schaden für ver.di anrichten können, weil wir uns mit dieser Tarifierung potentiell dem Vorwurf des Rechtspopulismus aussetzen.

Man kann über Vollverschleierungen verschiedener Auffassung sein; sie sind letztlich auch eine weltanschauliche Geschmacksfrage. Die autoritäre Forderung nach einem Verbot von Burkas ist dagegen reines Spielen mit Ressentiments. Und, darauf kommt es hier an, Ressentiments und Geschmacksfragen gehören in keinen Tarifvertrag – vor allem dann nicht, wenn sie auch noch derart rechtspopulistische aufgeladen sind und wir Gewerkschaften uns in unseren Satzungen zu weltanschaulicher Neutralität verpflichtet haben. Ver.di hätte dies gleich zu Beginn als rote Linie markieren und dem Arbeitgeber gegenüber unmissverständlich klar machen müssen, dass ver.di für diese Tarifierung nicht zur Verfügung stehen kann – auch dann nicht, wenn der „Preis stimmt“.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Verkleinerung des Bundesvorstands auf fünf Mitglieder

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Der ver.di-Bundesvorstand wird auf fünf Mitglieder verkleinert. Die freiwerdenden Kapazitäten auf der Bundesebene werden für die personelle Verstärkung der kollektiven und individuellen Mitgliederbetreuung vor Ort eingesetzt.

Begründung

10 Sowohl das Projekt "ver.di wächst" als auch die Vorschläge zur Fusionierung der Fachbereiche zu den Bündeln A-D zielen auf eine Verbesserung der Betreuung der Mitglieder im Rahmen der individuellen als auch der betrieblichen Mitgliederarbeit ab.
Handlungsbedarf besteht aufgrund der rückläufigen Mitgliederentwicklung und der damit verbundenen Erfordernisse, mit weniger Mitteln eine gute Betreuung der vorhandenen Mitglieder sicherzustellen und durch gute betriebliche Arbeit eine positive Mitgliederentwicklung herbeizuführen.
15 Wir erwarten, dass auch auf der Bundesebene konsequent durch Aufgabenkritik und Ausnutzung von Synergieeffekten weitere Ressourcen freigesetzt werden, die eins zu eins in die betriebliche Arbeit umgeschichtet werden sollen. Hierzu dient auch die Verkleinerung des Bundesvorstandes.

20

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

25

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Diskriminierungsfreie Tarifpolitik in ver.di!

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Diskriminierungsfreie Tarifverträge sind in ver.di auf Grund ihres demokratischen Grundverständnisses geboten. Es gilt darauf zu achten, dass niemand auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuellen Ausrichtung benachteiligt wird. Einer Tarifpolitik, die gesellschaftliche Spaltungstendenzen fördert und Menschen beziehungsweise Gruppen von Beschäftigten ausgrenzt oder benachteiligt, erteilt ver.di eine klare Absage.

10 Begründung

Der Tarifabschluss für die hessischen Landesbediensteten (TV-H) vom 03. März 2017 hat Empörung ausgelöst. Das materielle Ergebnis kann sich zwar durchaus sehen lassen. Hessen hat Anschluss an das Tarifergebnis der TdL gehalten. Die Vereinbarung aber eines Vollverschleierungsverbotes im Tarifvertrag ist mehr als befremdlich. Dies aus mehreren Gründen:

ver.di hat sich sehenden Auges vor den Karren der Hessen-CDU spannen lassen, die offenbar zu feige war, dies politisch und parlamentarisch mit dem grünen Koalitionspartner in eigener Kompetenz zu regeln. Das Burka-Verbot – nicht die Burka selbst – ist ein rechtspopulistisches Thema, das Ressentiments schüren und die Gesellschaft spalten soll. Nicht nur Hessens CDU-Innenminister, auch die AfD fordert unablässig das „Verbot der Gesichtverschleierung im öffentlichen Raum“. Und ver.di verankert nun allen Ernstes diese Forderung in einem Tarifvertrag! Wir sollten als ver.di nicht so wahrgenommen werden können, als besorgten wir das Geschäft rechter Ideologen und vertieften gesellschaftliche Spaltungen.

Dass diese vom Land Hessen gewollte Tarifierung, zu der ver.di die Hand gereicht hat, rein ideologischer Natur ist, zeigt auch die Tatsache, dass es real nirgends ein Problem mit Burkas im öffentlichen Dienst in Hessen gibt.

Tarifverträge aber sollen objektive Probleme lösen und nicht pure Fiktionen tarifieren, die obendrein erheblichen politischen Schaden für ver.di anrichten können, weil wir uns mit dieser Tarifierung potentiell dem Vorwurf des Rechtspopulismus aussetzen.

Man kann über Vollverschleierungen verschiedener Auffassung sein; sie sind letztlich auch eine weltanschauliche Geschmacksfrage. Die autoritäre Forderung nach einem Verbot von Burkas ist dagegen reines Spielen mit Ressentiments. Und, darauf kommt es hier an, Ressentiments und Geschmacksfragen gehören in keinen Tarifvertrag – vor allem dann nicht, wenn sie auch noch derart rechtspopulistische aufgeladen sind und wir Gewerkschaften uns in unseren Satzungen zu weltanschaulicher Neutralität verpflichtet haben. Ver.di hätte dies gleich zu Beginn als rote Linie markieren und dem Arbeitgeber gegenüber unmissverständlich klar machen müssen, dass ver.di für diese Tarifierung nicht zur Verfügung stehen kann – auch dann nicht, wenn der „Preis stimmt“.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Resolution
Streik Macht Stark!

Keine Wahl zwischen Durchsetzungsfähigkeit und Kostendruck beim Arbeitskampf

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

„Wer nicht kämpft, hat schon verloren“, so fasste der Dichter Bertolt Brecht die Erfahrungen ganzer Generationen von GewerkschafterInnen in eine allgemeingültige Erkenntnis. Was aus ihr folgt und folgen muss: Nur wer kämpft, kann gewinnen! Streiks sind gleichzeitig die beste „Visitenkarte“ für eine engagierte, lebendige, an den Problemen und politischen Zielen der arbeitenden und erwerbslosen Menschen orientierten Gewerkschaft.

Wer aber kämpfen will, jedoch mit seiner Gewerkschaft nicht kann oder darf, der wird unfreiwillig zum Verlierer und die Gewerkschaft zum Gespött ihrer Gegner. Eine solche Entwicklung in ver.di zu verhindern, ist eine zentrale Aufgabe aller Mitglieder, FunktionärInnen und Gremien. Denn mit der Handlungsbereitschaft und Aktionsfähigkeit steht und fällt die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Organisation und Gegenmacht. Deshalb ist die Durchsetzungsfähigkeit der ver.di sowohl im Kampf um Tarifverträge und Arbeitsbedingungen als auch bei sozialpolitischen Zielen der Dreh- und Angelpunkt gewerkschaftlichen Handelns. Sie wird hierzulande anders als in anderen Staaten maßgeblich davon bestimmt, ob und wie lange es möglich ist, durch die Zahlung von Streikgeld an Streikende die Kampfkraft auf einem bestimmten Niveau zu halten und/oder auszubauen.

Vor diesem Hintergrund hat ver.di möglicherweise auch durch „unpopuläre“ Maßnahmen wie beispielsweise die Erhöhung der Zuführung an den Streikfonds, aber auch durch die Bildung einer echten finanziellen Rücklage für Streiks ihre Handlungsfähigkeit dauerhaft auszubauen und zu erhalten. Dies gilt auch für Zeiten eines erhöhten Kostendrucks durch nicht sofort ausgleichbare Verluste an Mitgliedern oder sinkende Beitragseinnahmen.

Doch Geld ist bekanntlich nicht alles. Streiks sind nur so wirksam, wie sie in den beteiligten Dienststellen und Betrieben personell unterstützt werden. Die genauen Bedingungen eines Arbeitskampfes kennen die ver.di-Vertrauensleute sowie gewerkschaftlich orientierten Personal- und Betriebsräte am besten. Deshalb muss dort die Entscheidungskompetenz über Form, Taktik und Dauer von Streiks liegen. Zentralistische Vorgaben, welche die konkreten Verhältnisse am Ort nicht kennen und berücksichtigen (können), werden abgelehnt.

Darüber hinaus muss ver.di nicht nur organisatorisch, sondern auch politisch stärker „zusammenwachsen“. Wo, wenn nicht bei Streiks, erleben die Beschäftigten ihre Gewerkschaft am besten? Deshalb müssen Arbeitskämpfe fachbereichsübergreifend vorbereitet und organisiert werden. Das beginnt spätestens beim Aufstellen von einheitlichen, für mehrere Fachbereiche gleiche Forderungen und hört bei gemeinsamen Streiks nicht auf. Suchen die Arbeitgeber den Konflikt mit ver.di in einer Branche, so sollen sie sich mit der Kraft der gesamten ver.di konfrontiert sehen.

Wer also kämpfen will, muss in ver.di die dafür notwendigen sowohl organisatorischen und finanziellen als auch politischen Voraussetzungen vorfinden. Wenn gleichzeitig oder nachhaltig gespart werden muss – und bei genauerer Betrachtung ihrer Ausgaben ist dies sicher auch bei ver.di an vielen Stellen möglich –, dann nicht am Streikfonds oder an dessen Zuführung.

Streik macht die Kämpfenden stark und stärkt damit auch unsere ver.di!

50 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

55 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Generelle Reduzierung der Arbeitszeit

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di initiiert gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften im DGB eine Kampagne zur generellen Reduzierung der Arbeitszeit und stellt hierfür Personal, Geld und Material zur Verfügung, damit dieses Thema in den Betrieben diskutiert und arbeitskampffähig gemacht werden kann. Ziele sind die gesetzliche und tarifliche Reduzierung der regelmäßigen und höchst möglichen wöchentlichen Arbeitszeiten in allen Branchen.

Begründung

Seit Jahren schreitet die Ungleichverteilung der Arbeitszeit immer weiter voran. Minijobs und unfreiwillige Teilzeit, vielleicht noch gepaart mit befristeten Arbeitsverhältnissen schaffen unsichere Lebensverhältnisse für Beschäftigte.

Auf der anderen Seite gibt es Branchen, in denen Teilzeit nicht möglich ist. Lebensphasen, in denen Teilzeitarbeit notwendig ist, führen am Ende zu Arbeitslosigkeit.

Da die Arbeitgeber immer bestrebt sind, die erforderliche Arbeitskraft so billig wie möglich zu bekommen, wird versucht, einfache Tätigkeiten durch ungelernete Kräfte im Niedriglohnsektor zu erledigen.

Den Fachkräften wird hingegen immer mehr Arbeit aufgesteckt, um möglichst wenige beschäftigen zu müssen.

Ein Teil der Menschen wird krank, weil sie keine oder schlecht bezahlte Arbeit haben, eine anderer Teil wird krank, weil sie zu viel Arbeit haben.

In Tarifforderungen geht es immer um den verteilungsneutralen Spielraum, also Produktivitätszuwachs + Inflationsrate.

Bei einem „guten“ Tarifergebnis bleibt ein Ausgleich für die Inflationsrate am Ende übrig. Der Produktivitätszuwachs landet in den Taschen der Arbeitgeber.

Von einer Umverteilung des Kapitals zugunsten der abhängig Beschäftigten ist schon lange nicht mehr die Rede.

Wir brauchen, auch im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt, eine gerechte Verteilung der Arbeit, es ist Genug für Alle da!

Und wir brauchen eine wöchentliche Vollarbeitszeit, die der gestiegenen Produktivität und der gestiegenen Lebensarbeitszeit Rechnung trägt, damit die abhängig Beschäftigten gesund in Rente gehen können.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Mehr Geld für gesellschaftspolitische Seminare in den ver.di Bildungszentren

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Der ver.di Bundeskongress möge beschließen, der ver.di GpB (Gesellschaft für politische Bildung) jährlich 300.000 Euro Zuschuss zu den gesellschaftspolitischen Seminaren in den ver.di Bildungszentren zuzuweisen.

Begründung

Da im Jahr 2017 ver.di GpB 300.000 € weniger an Abführungen und Spenden eingenommen hat und sich dieser Trend voraussichtlich auch in den kommenden Jahren fortsetzen wird, ist eine Zuführung aus Mitgliedsbeiträgen aus vielen Gründen erforderlich - von denen hier nur einige aufgeführt sind.

- Da eine enorm hohe Zahl von Gewerkschaftsmitgliedern bei der Bundestagswahl 2017 die AfD gewählt haben, ist ein breites gewerkschaftspolitisches Angebot zum Gegensteuern dieser Entwicklung notwendig.
- Die Zahl der Plätze für fünftägige Bildungsurlaube muss erhöht werden, um mehr Mitgliedern die Teilnahme zu ermöglichen. Die Gewerkschaften haben die 5-tägigen Bildungsurlaube erkämpft.
- Die Bildungsangebote der ver.di-Bildungszentren sind ein wichtiges Werbeargument, das verstärkt eingelöst werden muss.
- Gewerkschaften haben sich aus Arbeiterbildungsvereinen gegründet. Diese historische Grundlage wird angesichts sinkender Mitgliederzahlen wieder zur Gegenwart, d.h. mehr denn je sind die gesellschaftspolitischen Seminare von ver.di GpB erforderlich.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

ver.di politisch und organisatorisch neu gestalten Strategie debattieren und umsetzen

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Der ver.di-Gewerkschaftsrat wird aufgefordert, innerhalb der Organisation eine bundesweite Debatte über die künftige politische Strategie unserer Gewerkschaft zu initiieren und zu organisieren.

5

Begründung

Über diese Diskussion soll erreicht werden, ver.di politisch und organisatorisch so zu gestalten, dass sich Mitglieder und FunktionärInnen in erster Linie über die gesamte Organisation identifizieren und nicht über die Fachbereiche. Die dadurch erreichbare positive und beabsichtigte Wirkung nach außen: ver.di wird stärker als einheitlich handelnde Gewerkschaft erlebt und wahrgenommen.

Dieses (frühere) Ziel konnte bisher offenbar nicht durch eine fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit erreicht werden. Dem standen wohl auch verfestigte Strukturen, unterschiedliche Laufzeiten von Tarifverträgen und möglicherweise auch „Verlustängste“ bei Mitgliedern und FunktionärInnen entgegen. Gute Ansätze und Initiativen einer Zusammenarbeit auf bezirklicher Ebene wurden weder aufgegriffen noch stärker beworben und entwickelt. Nach 16 Jahren ist ver.di gekennzeichnet durch eine stabile Selbständigkeit ihrer Fachbereiche, aber ebenso durch Ressortdenken und fehlende Flexibilität beim Überschreiten der Strukturen für gemeinsame Aktivitäten und Projekte.

20

Die Auflösung aller Fachbereiche setzt ein (Selbst)Verständnis von Gewerkschaft voraus, das gemeinsamen Zielen:

- ver.di wird politisch und organisatorisch stärker,
- vertritt die Beschäftigten in den von ihr betreuten Branchen mit gleicher Intensität und Kraft,
- nutzt Fachkompetenz in bestimmten Bereichen zur Entwicklung anderer Organisationsfelder,
- usw.,

überall die gleiche Bedeutung beizubehalten und dafür personelle sowie materielle Ressourcen insbesondere auf der untersten Ebene bereitzustellen. Für jedes Engagement in dieser Richtung sind die Betriebe und die Dienststellen die wichtigsten Organisationseinheiten, deren direkte und vorrangige Anbindung an bezirkliche und bei Bedarf auch überregionale ver.di-Strukturen gewährleistet werden muss.

ver.di ohne Fachbereiche soll und wird zwangsläufig die ver.di-Bezirke „stärken“ und ihre Rolle in der Beratung und Betreuung von Mitgliedern, betrieblichen gewerkschaftlichen Strukturen und unserer Mitglieder in betrieblichen Interessenvertretungen wesentlich erhöhen. Denn hier werden künftig alle entscheidenden „Fäden“ zur politischen und organisatorischen Basis der ver.di zusammenlaufen, die Entscheidungen über Arbeitskämpfe, ihre Dauer und Intensität koordiniert, die Beschlüsse über betriebs- und dienststellennahe Projekte und ihre finanzielle Ausstattung gefasst, der Einsatz des hauptamtlichen Betreuungspersonals in den regional abgebildeten Branchen und der Mitgliederberatung (GewerkschaftssekretärInnen und Verwaltung) abgestimmt.

40

Die Grundlage der neuen ver.di-Struktur ist ein entwickeltes, möglichst selbstorganisiertes System von Fachgruppen, welches sich entlang bestehender und neuer Branchen oder Tarifverträge bildet und auf den dortigen Betriebsgruppen/Vertrauensleutkörpern basiert. Zu den fachgruppenspezifischen Aufgaben gehört die branchenbezogene Tarifarbeit, wie sie in den Fachgruppenvorständen diskutiert, unter Berücksichtigung überregionaler Anforderungen sowie Absprachen beschlossen und umgesetzt wird. Die Fachgruppen

45

bestehen wie bisher auf Bezirks-, Landesbezirks- und Bundesebene und werden nach innen und außen durch einen gewählten Vorstand vertreten.

50 Der höheren Verantwortung können die Fachgruppen nur dann gerecht werden, wenn sie sich auf eine aktive, sich quasi „selbst organisierende“ Basis von Mitgliedern und FunktionärInnen in den Betriebsgruppen und/oder Vertrauensleutekörpern stützen können. Die Betriebsgruppen/Vertrauensleutekörper sind antragsberechtigt gegenüber dem Bezirksvorstand, dem Bezirksfachgruppenvorstand sowie der Bezirks- und Fachgruppenkonferenz. Sie wählen ihre Delegierten zu diesen Konferenzen auf einer
55 Mitgliederversammlung; bei entsprechender Organisationsstärke im Betrieb oder in einer Dienststelle oder durch Zusammenführen kleinerer Gruppen und Einzelmitglieder zu einer gemeinsamen Versammlung. Während die Branchenpolitik diese auch in überregionale Strukturen und Koordination einbindet, werden sie die Aktionsfähigkeit der ver.di in Arbeitskämpfen und öffentlichen Auseinandersetzungen stabilisieren, ausbauen und durch branchenübergreifende Zusammenarbeit verstärken müssen.

60 Die ver.di-Bezirke und damit das dort auf der Bezirkskonferenz demokratisch gewählte Leitungsgremium, der Bezirksvorstand, übernehmen zukünftig erweiterte Aufgaben und eine größere Verantwortung. Der Bezirksvorstand wird wie bisher auf der Bezirkskonferenz gewählt. Er beschließt und verwaltet den Haushalt des gesamten Sach- und Personalbudgets im Bezirk, entscheidet über die Einrichtung von auf Dauer oder
65 temporär arbeitenden Arbeitskreisen und/oder Projektgruppen sowie über die Ausgestaltung der Fachgruppen.

Die Umstrukturierung unserer ver.di ohne der Fachbereiche stellt nach mehr als 16-jähriger Erfahrung miteinander kein unkalkulierbares Risiko dar, eröffnet aber realistische und realisierbare Chancen, sich auf
70 breiterer Basis als bisher zu einer Mitgliedergewerkschaft zu entwickeln. Dazu sind über die in den vorgenannten Thesen dargestellten grundlegenden Veränderungen in der Organisationspolitik und -struktur hinaus als notwendige und mögliche Konsequenzen weitere umfassende Beteiligungsformen und weitreichende Entscheidungsmöglichkeiten der ver.di-Mitglieder auf allen Ebenen zu gewährleisten; sei es in Tarifkommissionen, vierter Ebene, den Frauenstrukturen und den Personen- und Statusgruppen, wie
75 Jugend, SeniorInnen, ArbeiterInnen, Erwerbslose, usw.

Die im Positionspapier des ver.di-Bundesvorstands vom 23. Juni 2017 „Zukunft der Fachbereiche in ver.di“ vorgeschlagene organisatorische Umstrukturierung unserer Gewerkschaft lässt keine politische Begründung dafür erkennen. Eher sieht es so aus und wird auch derart kolportiert, als ob die bisherigen 13 in künftig 4
80 Fachbereiche lediglich unter dem Gesichtspunkt einer ungefähren „Gleichverteilung“ der Mitglieder und Beiträge zusammengefasst werden sollen. Das unterstreichen die scheinbar „notdürftig“ zurechtgelegten Erläuterungen zur „Bündelung“ von angeblichen und/oder tatsächlichen inhaltlichen und strukturellen Verbindungen bestimmter Fachbereiche in einem gemeinsamen Fachbereich.

85 Demgegenüber sollte die strukturpolitische Diskussion nicht losgelöst von oder vor einer Debatte über die politische Strategie der ver.di zur Stärkung ihres Einflusses in der Gesellschaft, ihrer Mächtigkeit in tarif- und sozialpolitischen Auseinandersetzungen sowie als Mitgliederorganisation geführt werden. Im Sinne der Prämisse: Politik geht vor Struktur, soll die Debatte zielorientiert auch dann organisiert weitergehen, wenn sich die Fusion von 13 zu 4 Fachbereichen als aktuell mehrheitsfähig, aber sie allein als für die Entwicklung
90 der ver.di nicht als tragfähig herausstellen sollte.

Empfehlung der Antragskommission

95 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

100 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Effektiver gegen Union Busting

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di-intern sollen folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Schaffung eines ver.di-internen Rechtshilferats Union Busting mit folgenden Aufgaben:

- Beratung von Betroffenen und zuständigen GewerkschaftssekretärInnen
- Vernetzung von Betroffenen untereinander
- Strategisch angelegte Öffentlichkeitsarbeit und Bündnisarbeit

- Prozess zur Auszahlung der Gemaßregeltenerunterstützung gemäß §17 der ver.di-Satzung beschleunigen, mit dem Ziel, dass spätestens vier Wochen nach Beantragung die erste Auszahlung erfolgt. Erstellung einer Handreichung mit einer genauen Prozessbeschreibung inklusive Zuständigkeiten und Zeitvorgaben. Regelmäßiges Monitoring des Prozesses.

ver.di soll folgende Forderungen an die Politik stellen:

- Verbesserung des Kündigungsschutzes für Betriebsratsmitglieder: Ausschluss von Verdachtskündigungen
- Beschleunigung der Verfahren vor den Arbeitsgerichten
- Keine Sperrzeit bzgl. des Arbeitslosengeld I bei gekündigten Betriebsratsmitgliedern, die Kündigungsschutzklage erhoben haben
- Tatbestände der Betriebsratsbehinderung in §119 BetrVG konkretisieren
- Meldepflicht nach §119 BetrVG, um einen Überblick über Behinderungen von Betriebsratsarbeit zu bekommen
- Einrichtung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrechte

Der Bundesvorstand soll dem Gewerkschaftsrat spätestens nach einem Jahr den Arbeitsstand berichten.

Begründung

Das Zermürben von unseren aktiven Betriebsratsmitgliedern und GewerkschafterInnen ist menschlich unerträglich und schwächt uns organisationspolitisch. Einzelne Fälle von Union Busting strahlen aus und schaden uns: Wenn mehr und mehr der Eindruck entsteht, dass Arbeitgeber engagierte InteressenvertreterInnen schon loskriegen, wenn sie nur wollen, schreckt das alle ab, für Betriebsrat und/oder Gewerkschaft aktiv zu werden, die ihren Job gerne weitermachen möchten.

Momentan gibt es in ver.di kein gesammeltes Wissen über Union Busting, auf das zurückgegriffen werden kann, wenn ein Fall auftritt.

Das schafft Unsicherheit und ist ineffizient.

Im Fall Travelex ist klargeworden:

- Man kann unheimlich viel aus anderen Union Busting-Fällen lernen, weil die angewandten Strategien und Taktiken immer wieder denselben Mustern folgen
- Der Kontakt zu Betroffenen aus anderen Betrieben hilft sehr dabei, mit der eigenen Situation klarzukommen (vgl. die Solidarisierung bei den parallellaufenden Fälle bei Travelex und I-SEC)
- Die Medien sind an dem Thema interessiert, eine professionelle Aufbereitung und strategische Platzierung des Themas ist aber nötig und von FachbereichssekretärInnen schwer leistbar.
- Einen großen Beitrag zur Zermürbung der gekündigten InteressenvertreterInnen leisten finanzielle Probleme: Durch fristlose Kündigungen fällt sofort das Gehalt aus, vom Arbeitsamt gibt es zunächst eine 3-monatige Sperre. Die Gemaßregeltenerunterstützung von ver.di ist deshalb ein sehr wichtiges Instrument zur Stabilisierung der Betroffenen. Leider sind die Prozesse und Zuständigkeiten nicht gut geregelt, so

50 dass es im Fall Travelex über 3 Monate gedauert hat, bis die erste Auszahlung erfolgt ist. Zu diesem Zeitpunkt war die Sperrzeit bereits vorüber und die erste Kündigungsschutzklage gewonnen.

Um Union Busting erfolgreich eindämmen zu können ist auch die Politik gefordert. Dazu gehört die Verbesserung des Kündigungsschutzes für Betriebsratsmitglieder, die Beschleunigung von Verfahren, aber
55 auch dass es in diesen Fällen nicht zur Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld kommt. Außerdem muss die Strafverfolgung bzgl. der Behinderung von Betriebsratsarbeit verschärft werden, um Arbeitgeber abzuschrecken.

Bereits auf dem letzten Gewerkschaftstag wurden geeignete ver.di-interne Maßnahmen gegen Union
60 Busting vorgeschlagen und der Antrag als Arbeitsmaterial an den Bundesvorstand weitergeleitet (Antrag P015). Leider wurde der geforderte Rechtshilferat nicht eingeführt.

Empfehlung der Antragskommission

65 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

70 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Einführung von LSBTTIQ als Personengruppe in der ver.di

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Satzung der ver.di wird wie folgt geändert:

1. In §22, Absatz 4 wird ergänzt: i) LSBTTIQ
2. In §22, Absatz 5 wird im Klammersatz gestrichen: ...“Lesben und Schwule,“
3. Neu hinzugefügt wird:

§ 68 LSBTTIQ

Die spezifischen Interessen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transgender, transsexuellen, intersexuellen und queeren Mitgliedern (LSBTTIQ) werden fachbereichsübergreifend wahrgenommen. LSBTTIQ können auf allen Ebenen Ausschüsse bilden. Auf Bezirksebene können Konferenzen vor den Bezirkskonferenzen, auf Landesbezirksebene sollen Konferenzen vor den Landesbezirkskonferenzen und auf Bundesebene muss eine Konferenz der LSBTTIQ Mitglieder vor dem Bundeskongress rechtzeitig stattfinden.

Die Kriterien der Gruppenzugehörigkeit, die Einzelheiten der Strukturen und deren Aufgaben werden in einer Richtlinie geregelt. Diese Richtlinie wird vom Gewerkschaftsrat auf Vorschlag des Bundeslsbttiquausschusses erlassen.

4. Die §§ 68 bis 77 der bisherigen Satzung werden zu §§ 69 bis 78.

Begründung

LSBTTIQ (Lesben, Schwule, Bi, Transsexuelle, Transgender, Intersexuelle, Queer) ist gesellschaftliche Realität. LSBTTIQ wird dennoch nicht ausreichend ernst und wahrgenommen, wie die aktuelle Bildungsplandebatte in Baden-Württemberg beweist. Auf allen Ebenen und in allen Fachbereichen von ver.di gibt es LSBTTIQ Menschen. Die vorhandene Expertise ist aber nicht in echte Vertretungskompetenz übergeführt, sondern hat seit 1989 (ÖTV) nur Beratungsfunktion. Echte Mitbestimmung bedeutet auch Vertretung in allen Fachbereichen, auf allen Ebenen und in allen Gremien und Ausschüssen. Bei der rechtlichen Gleichstellung der eigenen LSBTTIQ Beschäftigten, hat ver.di eine gesellschaftliche Vorreiterrolle übernommen. Bei der Mitbestimmung innerhalb der Organisation gibt es noch Nachsteuerbedarf. Was ver.di bei der Personengruppe Migrant_innen vorlebt, darf bei LSBTTIQ nicht unter den Tisch fallen.

Mehr als die Hälfte von schwulen, lesbischen, bisexuellen, transsexuellen, transgender, intersexuellen und queeren Menschen in Baden-Württemberg ist in den vergangenen Jahren mindestens einmal Opfer von Diskriminierung geworden. Das ist das Ergebnis einer von der ehemaligen Sozialministerin Katrin Altpeter in Auftrag gegebenen anonymen Onlinebefragung aus dem Jahr 2014 zur Lebenssituation von LSBTTIQ-Menschen in Baden-Württemberg mit mehr als 2.000 Teilnehmenden. Die Ministerin sah darin eine klare Aufforderung, den von der Landesregierung eingeschlagenen Weg zum Abbau bestehender Diskriminierungen aufgrund sexueller Identität konsequent weiterzuvorführen. Viele Menschen haben den Eindruck, dass es bereits eine völlige Gleichstellung zwischen heterosexuellen und nicht-heterosexuellen Menschen in unserer Gesellschaft gibt – das ist jedoch nicht der Fall.

Laut der Onlinebefragung haben lesbische, schwule und bisexuelle Menschen in den vergangenen Jahren weniger oft Diskriminierungen erfahren als transgender, transsexuelle und intersexuelle Menschen (LSB: 53,2 % bzw. TTI: 66,7 %). Innerhalb beider Gruppen wurden Diskriminierungen am meisten in der Öffentlichkeit (LSB: 55,7 %; TTI: 64,8 %) und in der Familie (LSB: 52,9 %; TTI: 63,6 %) erlebt. Transsexuelle, Transgender und Intersexuelle berichten zudem häufig über Herabwürdigungen im

Landesbezirkskonferenz Hessen

- 50 Freundeskreis (60,2 %), im Gesundheits- und Pflegebereich (56,8 %), sowie bei Behörden und Ämtern (52,3 %). Unter „Diskriminierung“ wurden in der Befragung verschiedene herabsetzende Handlungen zusammengefasst, wie bspw. Gaffen, Imitieren/ Lächerlich machen, verbale Angriffe, unfreiwilliges Outing, körperliche Gewalt oder Ausgrenzung und Kontaktabbruch.
- 55 „Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass es auch heute noch oft viel Mut erfordert, sich aktiv für Akzeptanz und Gleichstellung von LSBTTIQ-Menschen einzusetzen.“

Empfehlung der Antragskommission

60 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

65 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Dritte Option auf ver.di-Formularen

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Die Anträge auf ver.di-Mitgliedschaft und alle weiteren Formulare, auf denen eine Geschlechtsangabe abgefragt wird, sind wie folgt zu ergänzen:

- 5 Frau Mann Weitere

Begründung

10 Das Bundesverfassungsgericht hat mit dem Beschluss vom 10. Oktober 2017 (1 BvR 2019/16) dem Gesetzgeber aufgetragen bis zum 31. Dezember 2018 das Personenstandsgesetz um einen dritten positiven Geschlechtseintrag zu ergänzen oder auf die Erfassung von Geschlecht zu verzichten. ver.di hat sich nach Satzung zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Verwirklichung der Geschlechterdemokratie verpflichtet.

15 Die Erweiterung der Formulare um eine dritte Option trägt dem Ziel bei, geschlechtliche Realitäten anzuerkennen.

Empfehlung der Antragskommission

20 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Berücksichtigung von Zugehörigen in Tarifverträgen

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Neben den Angehörigen wird ein weiterer Personenkreis als „Zugehörige“ benannt. In allen Tarifverträgen wird dieser Personenkreis in Zukunft bei Anpassung oder Erneuerung berücksichtigt. Eine Berücksichtigung von Zugehörigen sollte vor allem in den Bereichen „Arbeitsbefreiungen aus begründetem Anlass“, „Pflegefall“, „Sterbegeld“ und „Hinterbliebenenfürsorge“ erfolgen.

Begründung

Zugehörige im Sinne dieses Antrags sind Menschen, die nicht unbedingt miteinander verwandt sind, die sich selbstgewählt einander verbunden fühlen und füreinander Sorge tragen. Zugehörigkeit kann sowohl in einer Partnerschaft als auch in einer Gruppe stattfinden.

Bisher findet in der Tariflandschaft zumeist nur die traditionelle Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft Berücksichtigung. Die Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft, jetzt mögliche „Ehe für Alle“, gelten längst nicht mehr als alleiniges Lebensmodell für eine Partnerschaft oder Zugehörigkeit. Die in den letzten Jahrzehnten zunehmend besonders in Großstädten wahrnehmbare Vielfalt des Zusammenlebens belegt einen Wandel in unserer Gesellschaft, der allerdings in vielen Bereichen keine Berücksichtigung findet. Politische Parteien, staatliche Institutionen oder Gewerkschaften bestärken die Menschen in ihrem Recht, sich die Lebensweise in ihrer Vielfalt nicht mehr reglementieren zu lassen. Trotzdem fehlen für Lebensentwürfe, die bisher nicht gesetzlich berücksichtigt werden, wie z.B. nichteheliche Lebensgemeinschaften („wilde Ehen“) tarifliche Grundlagen.

Im Gegensatz zum Begriff der „Angehörigen“, die aufgrund ihrer Verwandtschaft traditionell als sich umeinander Kümmernde angesehen werden und deshalb auch gesetzliche Privilegien (zum Beispiel Pflegezeitgesetz) für sich in Anspruch nehmen können, ist der Begriff Zugehörige bisher nicht berücksichtigt.

Wenn ver.di Antworten findet auf die Herausforderungen der sich verändernden Gesellschaftsformen, könnte sich ver.di auch in der Öffentlichkeit weiteren Zuspruch sichern.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Erhalt einer Anlaufstelle des ver.di-Bezirks Frankfurt und Region im Wetteraukreis

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Der Bezirksvorstand Frankfurt am Main und Region wird aufgefordert, den Erhalt eines ver.di-Büros im Wetteraukreis über den Kündigungstermin des derzeit bestehenden Büros hinaus langfristig sicherzustellen.

5 Als Minimum ist darunter eine geeignete Räumlichkeit zur freien und selbstorganisierten Nutzung

- durch ver.di-Gliederungen und -Arbeitsgruppen,
- für regelmäßige, mindestens stundenweise, Beratungsangebote durch eine*n Gewerkschaftssekretär*in vor Ort,
- für Mitgliederserviceangebote, insbesondere für den Lohnsteuerservice

10 zu verstehen.

Begründung

15 Das derzeit bestehende ver.di-Büro in Friedberg/Hessen wurde vermietetseitig zu 2019 gekündigt. Bislang wurden uns weder von Seiten des Bezirksfachbereichs 2 noch von Seiten der Bezirksgeschäftsführung Alternativen in Aussicht gestellt. Wir müssen daher davon ausgehen, dass die Anlaufstelle im Wetteraukreis ersatzlos entfallen soll. Das hätte zur Folge, dass, neben den Beratungs- und Betreuungsangeboten für die Mitglieder des Fachbereichs, zum Beispiel auch der komplette Lohnsteuerservice als Angebot im Kreis entfällt.

20 In der Wahrnehmung der Mitglieder der Region würde der Bezirk damit noch stärker auf die Stadt Frankfurt reduziert und die Präsenz und Mitgliederbetreuung in der Region in unakzeptabler Weise eingeschränkt. Zudem würden sich die ohnehin schon teils unverhältnismäßigen Fahrtzeiten, die Mitglieder, Vorstände, ver.di-Personalräte, Ehrenamtliche, Sekretär*innen und viele mehr aufbringen müssten, vervielfachen. Dies alles würde unsere gemeinsamen Ziele Zusammenhalt, Vernetzung und Solidarität weiter gefährden.

25

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

30

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Diskriminierungsfreie Tarifpolitik in ver.di!

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Diskriminierungsfreie Tarifverträge sind in ver.di auf Grund ihres demokratischen Grundverständnisses geboten. Es gilt darauf zu achten, dass niemand auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, Rasse ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuellen Ausrichtung benachteiligt wird. Einer Tarifpolitik, die gesellschaftliche Spaltungstendenzen fördert und Menschen beziehungsweise Gruppen von Beschäftigten ausgrenzt oder benachteiligt erteilt ver.di eine klare Absage.

10 Begründung

Der Tarifabschluss für die hessischen Landesbediensteten (TV-H) vom 03. März 2017 hat Empörung ausgelöst. Das materielle Ergebnis kann sich zwar durchaus sehen lassen, Hessen hat Anschluss an das Tarifergebnis der TdL gehalten. Die Vereinbarung aber eines Vollverschleierungsverbotes im Tarifvertrag ist mehr als befremdlich. Dies aus mehreren Gründen:

- ver.di hat sich sehenden Auges vor den Karren der Hessen-CDU spannen lassen, die offenbar zu feige war, dies politisch und parlamentarisch mit dem grünen Koalitionspartner in eigener Kompetenz zu regeln. Das *Burka-Verbot* – nicht die Burka selbst – ist ein rechtspopulistisches Thema, das Ressentiments schüren und die Gesellschaft spalten soll. Nicht nur Hessens CDU-Innenminister, auch die AfD fordert unablässig das „Verbot der Gesichtverschleierung im öffentlichen Raum“. Und ver.di verankert nun allen Ernstes diese Forderung in einem Tarifvertrag! Wir sollten als ver.di nicht so wahrgenommen werden können, als besorgten wir das Geschäft rechter Ideologen und vertieften gesellschaftliche Spaltungen.
- Dass diese vom Land Hessen gewollte Tarifierung, zu der ver.di die Hand gereicht hat, rein ideologischer Natur ist, zeigt auch die Tatsache, dass es real nirgends ein Problem mit Burkas im öffentlichen Dienst in Hessen gibt. Tarifverträge aber sollen objektive Probleme lösen und nicht pure Fiktionen tarifieren, die obendrein erheblichen politischen Schaden für ver.di anrichten können, weil wir uns mit dieser Tarifierung potentiell dem Vorwurf des Rechtspopulismus aussetzen.
- Man kann über Vollverschleierungen verschiedener Auffassung sein; sie sind letztlich auch eine weltanschauliche Geschmacksfrage. Die autoritäre Forderung nach einem *Verbot* von Burkas ist dagegen reines Spielen mit Ressentiments. Und, darauf kommt es hier an, Ressentiments und Geschmacksfragen gehören in keinen Tarifvertrag – vor allem dann nicht, wenn sie auch noch derart rechtspopulistische aufgeladen sind und wir Gewerkschaften uns in unseren Satzungen zu weltanschaulicher Neutralität verpflichtet haben. ver.di hätte dies gleich zu Beginn als rote Linie markieren und dem Arbeitgeber gegenüber unmissverständlich klar machen müssen, dass ver.di für diese Tarifierung nicht zur Verfügung stehen kann – auch dann nicht, wenn der „Preis stimmt“.

40

45

50 _____
Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

55 _____
Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Ballungsraumzulage

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Der Landesbezirkskonferenz wird aufgefordert, eine Tarifkommission einzurichten, mit dem Ziel eine Ballungsraumzulage für das gesamte Rhein-Main-Gebiet mit dem kommunalen Arbeitgeberverband zu vereinbaren.

Begründung

In der Stadt Frankfurt ist nicht nur das Wohnen recht teuer. Die Versorgung mit Lebensmitteln und mit den Dingen im täglichen Gebrauch sind in der Stadt Frankfurt teurer als in den Gegenden wie zum Beispiel in Bad Arolsen oder Stadt Allendorf. Wir profitieren in Frankfurt zum Beispiel von einem großen kulturellen Angebot. Doch was nutzt dieses, wenn durch einen engen finanziellen Rahmen, hervorgerufen durch reale Kaufkraftminderung gegenüber sehr viel günstigeren Wohngebieten, die Angebote nicht besucht werden können.

Die ver.di Betriebsgruppe SVA unterstützt die Forderung des Gesamtpersonalrates der Stadt Frankfurt (GPR) nach einer Ballungsgebietszulage wie sie im Forderungskatalog an die neue Stadtregierung zu finden ist. Wir sind wie der GPR der Meinung, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Frankfurt entlastet werden müssen. Deshalb fordern wir den Personalrat des Straßenverkehrsamtes auf, dem GPR in seinem Bestreben, für die Bediensteten der Stadt Frankfurt eine Ballungsgebietszulage zu erstreiten, tatkräftig zu unterstützen. Die ver.di Mitglieder des Personalrates sollen sich für die Durchsetzung dieses Anliegens im Personalrat einsetzen.

Die ver.di Betriebsgruppe SVA wird den GPR und die ver.di Mitglieder im Personalrat des Straßenverkehrsamtes Frankfurt und im GPR bei dem Thema Ballungsgebiet Zulage direkt unterstützen.

Empfehlung der Antragskommission

30 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

ver.di politisch und organisatorisch neu gestalten Strategiedebatte organisieren und führen

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Der ver.di-Gewerkschaftsrat wird aufgefordert, innerhalb der Organisation eine bundesweite Debatte über die künftige politische Strategie unserer Gewerkschaft zu initiieren und zu organisieren. Über diese Diskussion soll erreicht werden, ver.di politisch und organisatorisch so zu gestalten, dass sich Mitglieder und FunktionärInnen in erster Linie über die gesamte Organisation identifizieren und nicht über die Fachbereiche. Die dadurch erreichbare positive und beabsichtigte Wirkung nach außen: ver.di wird stärker als einheitlich handelnde Gewerkschaft erlebt und wahrgenommen.

Dieses (frühere) Ziel konnte bisher offenbar nicht durch eine fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit erreicht werden. Dem standen wohl auch verfestigte Strukturen, unterschiedliche Laufzeiten von Tarifverträgen und möglicherweise auch „Verlustängste“ bei Mitgliedern und FunktionärInnen entgegen. Gute Ansätze und Initiativen einer Zusammenarbeit auf bezirklicher Ebene wurden weder aufgegriffen noch stärker beworben und entwickelt. Nach 16 Jahren ist ver.di gekennzeichnet durch eine stabile Selbständigkeit ihrer Fachbereiche, aber ebenso durch Ressortdenken und fehlende Flexibilität beim Überschreiten der Strukturen für gemeinsame Aktivitäten und Projekte.

Die Auflösung aller Fachbereiche setzt ein (Selbst)Verständnis von Gewerkschaft voraus, das gemeinsamen Zielen:

- ver.di wird politisch und organisatorisch stärker,
- vertritt die Beschäftigten in den von ihr betreuten Branchen mit gleicher Intensität und Kraft,
- nutzt Fachkompetenz in bestimmten Bereichen zur Entwicklung anderer Organisationsfelder,
- usw.,

überall die gleiche Bedeutung beizubehalten und dafür personelle sowie materielle Ressourcen insbesondere auf der untersten Ebene bereitzustellen. Für jedes Engagement in dieser Richtung sind die Betriebe und die Dienststellen die wichtigsten Organisationseinheiten, deren direkte und vorrangige Anbindung an bezirkliche und bei Bedarf auch überregionale ver.di-Strukturen gewährleistet werden muss.

ver.di ohne Fachbereiche soll und wird zwangsläufig die ver.di-Bezirke „stärken“ und ihre Rolle in der Beratung und Betreuung von Mitgliedern, betrieblichen gewerkschaftlichen Strukturen und unserer Mitglieder in betrieblichen Interessenvertretungen wesentlich erhöhen. Denn hier werden künftig alle entscheidenden „Fäden“ zur politischen und organisatorischen Basis der ver.di zusammenlaufen, die Entscheidungen über Arbeitskämpfe, ihre Dauer und Intensität koordiniert, die Beschlüsse über betriebs- und dienststellennahe Projekte und ihre finanzielle Ausstattung gefasst, der Einsatz des hauptamtlichen Betreuungspersonals in den regional abgebildeten Branchen und der Mitgliederberatung (GewerkschaftssekretärInnen und Verwaltung) abgestimmt.

Die Grundlage der neuen ver.di-Struktur ist ein entwickeltes, möglichst selbstorganisiertes System von Fachgruppen, welches sich entlang bestehender und neuer Branchen oder Tarifverträge bildet und auf den dortigen Betriebsgruppen/Vertrauensleutkörpern basiert. Zu den fachgruppenspezifischen Aufgaben gehört die branchenbezogene Tarifarbeit, wie sie in den Fachgruppenvorständen diskutiert, unter Berücksichtigung überregionaler Anforderungen sowie Absprachen beschlossen und umgesetzt wird. Die Fachgruppen bestehen wie bisher auf Bezirks-, Landesbezirks- und Bundesebene und werden nach innen und außen durch einen gewählten Vorstand vertreten.

Der höheren Verantwortung können die Fachgruppen nur dann gerecht werden, wenn sie sich auf eine aktive, sich quasi „selbst organisierende“ Basis von Mitgliedern und FunktionärInnen in den Betriebsgruppen

und/oder Vertrauensleutekörpern stützen können. Die Betriebsgruppen/Vertrauensleutekörper sind antragsberechtigt gegenüber dem Bezirksvorstand, dem Bezirksfachgruppenvorstand sowie der Bezirks- und Fachgruppenkonferenz. Sie wählen ihre Delegierten zu diesen Konferenzen auf einer Mitgliederversammlung; bei entsprechender Organisationsstärke im Betrieb oder in einer Dienststelle oder durch Zusammenführen kleinerer Gruppen und Einzelmitglieder zu einer gemeinsamen Versammlung. Während die Branchenpolitik diese auch in überregionale Strukturen und Koordination einbindet, werden sie die Aktionsfähigkeit der ver.di in Arbeitskämpfen und öffentlichen Auseinandersetzungen stabilisieren, ausbauen und durch branchenübergreifende Zusammenarbeit verstärken müssen.

Die ver.di-Bezirke und damit das dort auf der Bezirkskonferenz demokratisch gewählte Leitungsgremium, der Bezirksvorstand, übernehmen zukünftig erweiterte Aufgaben und eine größere Verantwortung. Der Bezirksvorstand wird wie bisher auf der Bezirkskonferenz gewählt. Er beschließt und verwaltet den Haushalt des gesamten Sach- und Personalbudgets im Bezirk, entscheidet über die Einrichtung von auf Dauer oder temporär arbeitenden Arbeitskreisen und/oder Projektgruppen sowie über die Ausgestaltung der Fachgruppen.

Die Umstrukturierung unserer ver.di ohne die Fachbereiche stellt nach mehr als 16-jähriger Erfahrung miteinander kein unkalkulierbares Risiko dar, eröffnet aber realistische und realisierbare Chancen, sich auf breiterer Basis als bisher zu einer Mitgliedergewerkschaft zu entwickeln. Dazu sind über die in den vorgenannten Thesen dargestellten grundlegenden Veränderungen in der Organisationspolitik und -struktur hinaus als notwendige und mögliche Konsequenzen weitere umfassende Beteiligungsformen und weitreichende Entscheidungsmöglichkeiten der ver.di-Mitglieder auf allen Ebenen zu gewährleisten; sei es in Tarifkommissionen, vierter Ebene, den Frauenstrukturen und den Personen- und Statusgruppen, wie Jugend, SeniorInnen, ArbeiterInnen, Erwerbslose, usw.

Begründung

Die im Positionspapier des ver.di-Bundesvorstands vom 23. Juni 2017 „Zukunft der Fachbereiche in ver.di“ vorgeschlagene organisatorische Umstrukturierung unserer Gewerkschaft lässt keine politische Begründung dafür erkennen. Eher sieht es so aus und wird auch derart kolportiert, als ob die bisherigen 13 in künftig 4 Fachbereiche lediglich unter dem Gesichtspunkt einer ungefähren „Gleichverteilung“ der Mitglieder und Beiträge zusammengefasst werden sollen. Das unterstreichen die scheinbar „notdürftig“ zurechtgelegten Erläuterungen zur „Bündelung“ von angeblichen und/oder tatsächlichen inhaltlichen und strukturellen Verbindungen bestimmter Fachbereiche in einem gemeinsamen Fachbereich.

Demgegenüber sollte die strukturpolitische Diskussion nicht losgelöst von oder vor einer Debatte über die politische Strategie der ver.di zur Stärkung ihres Einflusses in der Gesellschaft, ihrer Mächtigkeit in tarif- und sozialpolitischen Auseinandersetzungen sowie als Mitgliederorganisation geführt werden. Im Sinne der Prämisse: Politik geht vor Struktur, soll die Debatte zielorientiert auch dann organisiert weitergehen, wenn sich die Fusion von 13 zu 4 Fachbereichen als aktuell mehrheitsfähig, aber sie allein als für die Entwicklung der ver.di nicht als tragfähig herausstellen sollte.

Empfehlung der Antragskommission

95 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Diskriminierungsfreie Tarifpolitik in ver.di!

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Diskriminierungsfreie Tarifverträge sind in ver.di auf Grund ihres demokratischen Grundverständnisses geboten. Es gilt darauf zu achten, dass niemand auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuellen Ausrichtung benachteiligt wird. Einer Tarifpolitik, die gesellschaftliche Spaltungstendenzen fördert und Menschen bzw. Gruppen von Beschäftigten ausgrenzt oder benachteiligt erteilt ver.di eine klare Absage.

Begründung

Der Tarifabschluss für die hessischen Landesbediensteten (TV-H) vom 03. März 2017 hat Empörung ausgelöst. Das materielle Ergebnis kann sich zwar durchaus sehen lassen. Hessen hat Anschluss an das Tarifergebnis der TdL gehalten. Die Vereinbarung aber eines Vollverschleierungsverbotes im Tarifvertrag ist mehr als befremdlich. Dies aus mehreren Gründen:

- ver.di hat sich sehenden Auges vor den Karren der Hessen-CDU spannen lassen, die offenbar zu feige war, dies politisch und parlamentarisch mit dem grünen Koalitionspartner in eigener Kompetenz zu regeln. Das *Burka-Verbot* – nicht die Burka selbst – ist ein rechtspopulistisches Thema, das Ressentiments schüren und die Gesellschaft spalten soll. Nicht nur Hessens CDU-Innenminister, auch die AfD fordert unablässig das „Verbot der Gesichtverschleierung im öffentlichen Raum“. Und ver.di verankert nun allen Ernstes diese Forderung in einem Tarifvertrag! Wir sollten als ver.di nicht so wahrgenommen werden können, als besorgten wir das Geschäft rechter Ideologen und vertieften gesellschaftliche Spaltungen.
- Dass diese vom Land Hessen gewollte Tarifierung, zu der ver.di die Hand gereicht hat, rein ideologischer Natur ist, zeigt auch die Tatsache, dass es real nirgends ein Problem mit Burkas im öffentlichen Dienst in Hessen gibt. Tarifverträge aber sollen objektive Probleme lösen und nicht pure Fiktionen tarifieren, die obendrein erheblichen politischen Schaden für ver.di anrichten können, weil wir uns mit dieser Tarifierung potentiell dem Vorwurf des Rechtspopulismus aussetzen.
- Man kann über Vollverschleierungen verschiedener Auffassung sein; sie sind letztlich auch eine weltanschauliche Geschmacksfrage. Die autoritäre Forderung nach einem *Verbot* von Burkas ist dagegen reines Spielen mit Ressentiments. Und, darauf kommt es hier an, Ressentiments und Geschmacksfragen gehören in keinen Tarifvertrag – vor allem dann nicht, wenn sie auch noch derart rechtspopulistische aufgeladen sind und wir Gewerkschaften uns in unseren Satzungen zu weltanschaulicher Neutralität verpflichtet haben. Ver.di hätte dies gleich zu Beginn als rote Linie markieren und dem Arbeitgeber gegenüber unmissverständlich klar machen müssen, dass ver.di für diese Tarifierung nicht zur Verfügung stehen kann – auch dann nicht, wenn der „Preis stimmt“.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Europa und internationale Abteilung

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di führt in der Bundesverwaltung das derzeit in alle Fachbereiche aufgeteilte Arbeitsgebiet „Europa und Internationales“ zu einer eigenständigen Abteilung „Europa und Internationales“ zusammen.

5

Begründung

Die gewerkschaftliche Zusammenarbeit in Europa und auch auf internationaler Ebene bekommt eine immer größer werdende Bedeutung. Die europäische Gesetzgebung, die in nationales Recht umgesetzt wird, die Europa weite globale Zusammenarbeit der Privatwirtschaft als auch der Kommunen, Bundesländer und des Bundesrepublik sowie vieler weiterer Arbeitgeber, erfordert eine gute gewerkschaftliche Zusammenarbeit der Gewerkschaften in Europa und in der Welt. Deshalb ist für die Bedeutung dieser Arbeit eine einzige Abteilung erforderlich, die somit für die Partnergewerkschaften erkennbarer Ansprechpartner ist.

15

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

20 Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

ver.di politisch und organisatorisch neu gestalten

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Der ver.di-Gewerkschaftsrat wird aufgefordert, innerhalb der Organisation eine bundesweite Debatte über die künftige politische Strategie unserer Gewerkschaft zu initiieren und zu organisieren. Über diese
5 Diskussion soll erreicht werden, ver.di politisch und organisatorisch so zu gestalten, dass sich Mitglieder und FunktionärInnen in erster Linie über die gesamte Organisation identifizieren und nicht über die Fachbereiche. Die dadurch erreichbare positive und beabsichtigte Wirkung nach außen: ver.di wird stärker als einheitlich handelnde Gewerkschaft erlebt und wahrgenommen.

Dieses (frühere) Ziel konnte bisher offenbar nicht durch eine fachbereichs-übergreifende Zusammenarbeit
10 erreicht werden. Dem standen wohl auch verfestigte Strukturen, unterschiedliche Laufzeiten von Tarifverträgen und möglicherweise auch „Verlustängste“ bei Mitgliedern und FunktionärInnen entgegen. Gute Ansätze und Initiativen einer Zusammenarbeit auf bezirklicher Ebene wurden weder aufgegriffen noch stärker beworben und entwickelt. Nach 16 Jahren ist ver.di gekennzeichnet durch eine stabile
15 Selbständigkeit ihrer Fachbereiche, aber ebenso durch Ressortdenken und fehlende Flexibilität beim Überschreiten der Strukturen für gemeinsame Aktivitäten und Projekte.

Die Auflösung aller Fachbereiche setzt ein (Selbst)Verständnis von Gewerkschaft voraus, das gemeinsamen Zielen:

- ver.di wird politisch und organisatorisch stärker,
- 20 - vertritt die Beschäftigten in den von ihr betreuten Branchen mit gleicher Intensität und Kraft,
- nutzt Fachkompetenz in bestimmten Bereichen zur Entwicklung anderer Organisationsfelder,
- usw., 2

überall die gleiche Bedeutung beimisst und dafür personelle sowie materielle Ressourcen insbesondere auf
25 der untersten Ebene bereitstellt. Für jedes Engagement in dieser Richtung sind die Betriebe und die Dienststellen die wichtigsten Organisationseinheiten, deren direkte und vorrangige Anbindung an bezirkliche und bei Bedarf auch überregionale ver.di-Strukturen gewährleistet werden muss.

ver.di ohne Fachbereiche soll und wird zwangsläufig die ver.di-Bezirke „stärken“ und ihre Rolle in der Beratung und Betreuung von Mitgliedern, betrieblichen gewerkschaftlichen Strukturen und unserer Mitglieder
30 in betrieblichen Interessenvertretungen wesentlich erhöhen. Denn hier werden künftig alle entscheidenden „Fäden“ zur politischen und organisatorischen Basis der ver.di zusammenlaufen, die Entscheidungen über Arbeitskämpfe, ihre Dauer und Intensität koordiniert, die Beschlüsse über betriebs- und dienststellennahe Projekte und ihre finanzielle Ausstattung gefasst, der Einsatz des hauptamtlichen Betreuungspersonals in den regional abgebildeten Branchen und der Mitgliederbe-
35 ratung (GewerkschaftssekretärInnen und Verwaltung) abgestimmt.

Die Grundlage der neuen ver.di-Struktur ist ein entwickeltes, möglichst selbst-organisiertes System von Fachgruppen, welches sich entlang bestehender und neuer Branchen oder Tarifverträge bildet und auf den dortigen Betriebs-gruppen/Vertrauensleutkörpern basiert. Zu den fachgruppenspezifischen Auf-gaben
40 gehört die branchenbezogene Tarifarbeit, wie sie in den Fachgruppenvorständen diskutiert, unter Berücksichtigung überregionaler Anforderungen sowie Absprachen beschlossen und umgesetzt wird. Die Fachgruppen bestehen wie bisher auf Bezirks-, Landesbezirks- und Bundesebene und werden nach innen und außen durch einen gewählten Vorstand vertreten.

Der höheren Verantwortung können die Fachgruppen nur dann gerecht werden, wenn sie sich auf eine
45 aktive, sich quasi „selbst organisierende“ Basis von Mitgliedern und FunktionärInnen in den Betriebsgruppen und/oder Vertrauensleutkörpern stützen können. Die Betriebsgruppen/Vertrauensleutkörper sind antragsberechtigt gegenüber dem Bezirksvorstand, dem Bezirksfachgruppenvorstand sowie der Bezirks- und Fachgruppenkonferenz. Sie wählen ihre Delegierten zu diesen Konferenzen auf einer Mitgliederversammlung; bei entsprechender Organisationsstärke im Betrieb oder in einer Dienststelle oder

50 durch Zusammenführen kleinerer Gruppen und Einzelmitglieder zu einer gemeinsamen Versammlung. Während die Branchenpolitik diese auch in überregionale Strukturen und Koordination einbindet, werden sie die Aktionsfähigkeit der ver.di in Arbeitskämpfen und öffentlichen Auseinandersetzungen stabilisieren, ausbauen und durch branchenübergreifende Zusammenarbeit verstärken müssen. Die ver.di-Bezirke und damit das dort auf der Bezirkskonferenz demokratisch gewählte Leitungsgremium, der 55 Bezirksvorstand, übernehmen zukünftig 3 weitere Aufgaben und eine größere Verantwortung. Der Bezirksvorstand wird wie bisher auf der Bezirkskonferenz gewählt. Er beschließt und verwaltet den Haushalt des gesamten Sach- und Personalbudgets im Bezirk, entscheidet über die Einrichtung von auf Dauer oder temporär arbeitenden Arbeitskreisen und/oder Projektgruppen sowie über die Ausgestaltung der Fachgruppen.

60 Die Umstrukturierung unserer ver.di ohne der Fachbereiche stellt nach mehr als 16-jähriger Erfahrung miteinander kein unkalkulierbares Risiko dar, eröffnet aber realistische und realisierbare Chancen, sich auf breiterer Basis als bisher zu einer Mitgliedergewerkschaft zu entwickeln. Dazu sind über die in den vorgenannten Thesen dargestellten grundlegenden Veränderungen in der Organisationspolitik und -struktur hinaus als notwendige und mögliche Konsequenzen weitere umfassende Beteiligungsformen und 65 weitreichende Entscheidungsmöglichkeiten der ver.di-Mitglieder auf allen Ebenen zu gewährleisten; sei es in Tarifkommissionen, vierter Ebene, den Frauenstrukturen und den Personen- und Statusgruppen, wie Jugend, SeniorInnen, ArbeiterInnen, Erwerbslose, usw.

Begründung

70 Die im Positionspapier des ver.di-Bundesvorstands vom 23. Juni 2017 „Zukunft der Fachbereiche in ver.di“ vorgeschlagene organisatorische Umstrukturierung unserer Gewerkschaft lässt keine politische Begründung dafür erkennen. Eher sieht es so aus und wird auch derart kolportiert, als ob die bisherigen 13 in künftig 4 Fachbereiche lediglich unter dem Gesichtspunkt einer ungefähren „Gleich-verteilung“ der Mitglieder und 75 Beiträge zusammengefasst werden sollen. Das unterstreichen die scheinbar „notdürftig“ zurechtgelegten Erläuterungen zur „Bündelung“ von angeblichen und/oder tatsächlichen inhaltlichen und strukturellen Verbindungen bestimmter Fachbereiche in einem gemeinsamen Fachbereich. Demgegenüber sollte die strukturpolitische Diskussion nicht losgelöst von oder vor einer Debatte über die politische Strategie der ver.di zur Stärkung ihres Einflusses in der Gesellschaft, ihrer Mächtigkeit in tarif- und sozialpolitischen Auseinandersetzungen sowie als Mitgliederorganisation geführt werden. Im Sinne der 80 Prämisse: Politik geht vor Struktur, soll die Debatte zielorientiert auch dann organisiert weitergehen, wenn sich die Fusion von 13 zu 4 Fachbereichen lediglich unter dem Gesichtspunkt einer ungefähren „Gleich-verteilung“ der Mitglieder und Beiträge zusammengefasst werden sollen. Das unterstreichen die scheinbar „notdürftig“ zurechtgelegten Erläuterungen zur „Bündelung“ von angeblichen und/oder tatsächlichen inhaltlichen und strukturellen Verbindungen bestimmter Fachbereiche in einem gemeinsamen Fachbereich. 85 Demgegenüber sollte die strukturpolitische Diskussion nicht losgelöst von oder vor einer Debatte über die politische Strategie der ver.di zur Stärkung ihres Einflusses in der Gesellschaft, ihrer Mächtigkeit in tarif- und sozialpolitischen Auseinandersetzungen sowie als Mitgliederorganisation geführt werden. Im Sinne der 90 Prämisse: Politik geht vor Struktur, soll die Debatte zielorientiert auch dann organisiert weitergehen, wenn sich die Fusion von 13 zu 4 Fachbereichen als aktuell mehrheitsfähig, aber sie allein als für die Entwicklung der ver.di nicht als tragfähig herausstellen sollte.

95

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

100

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft soll Mitglied im Bündnis „Krankenhaus statt Fabrik“ werden

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Bezirksfachbereichskonferenz 03 Südhessen beschließt, dass der Bezirksfachbereich 03 Südhessen, der Landesfachbereich 03 Hessen, der Bundesfachbereich 03, der Landesbezirk
5 Hessen und die Gesamtgewerkschaft dazu aufgefordert werden Mitglied im Bündnis ver.di wird dazu aufgefordert Mitglied im Bündnis „Krankenhaus statt Fabrik“ zu werden und entsprechende Beschlüsse zu fassen. Die Delegierten dieser Konferenz befeuern und unterstützen nach Kräften diesen Beschluss.

10 Begründung

Das DRG System ist Hauptursache für die vorherrschenden schlechten Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen. Die finanzielle Verknappung im Krankenhaus führt unmittelbar zu einem großen Versorgungsmangel in deutschen Krankenhäusern, zu unwürdigen und stark
15 belastenden Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen sowie zu Einschränkungen in der Versorgungsinfrastruktur der Bundesrepublik. Die damit verbundene Kommerzialisierung von Gesundheit steht nicht zuletzt im Konflikt mit der grundgesetzlich verankerten Würde eines jeden Menschen in der Bundesrepublik Deutschland. Die Landesfachbereiche 03 Berlin-Brandenburg, Baden- Württemberg und Nordrhein-
20 Westfalen sind bereits Mitglied des Bündnisses.
Die Gesundheit und das Gesundheitssystem geht jeden Menschen etwas an, es ist nicht nur Aufgabe des Fachbereichs 03 sich für die dort vorherrschenden Arbeitsbedingungen einzusetzen. In diesem Sinne ist es von besonderer
Wichtigkeit als vereinte Dienstleistungsgewerkschaft den engen Schulterschluss zu solchen
25 BündnispartnerInnen zu suchen und eine klare politische Haltung zu diesem Thema einzunehmen.

Empfehlung der Antragskommission

30 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

35 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Diskriminierungsfreie Tarifpolitik in ver.di!

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Diskriminierungsfreie Tarifverträge sind in ver.di auf Grund ihres demokratischen Grundverständnisses geboten. Es gilt darauf zu achten, dass niemand auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuellen Ausrichtung benachteiligt wird. Einer Tarifpolitik, die gesellschaftliche Spaltungstendenzen fördert und Menschen bzw. Gruppen von Beschäftigten ausgrenzt oder benachteiligt erteilt ver.di eine klare Absage.

Man kann über Vollverschleierungen verschiedener Auffassung sein; sie sind letztlich auch eine weltanschauliche Geschmacksfrage. Die autoritäre Forderung nach einem Verbot von Burkas ist dagegen reines Spielen mit Ressentiments. Und, darauf kommt es hier an, Ressentiments und Geschmacksfragen gehören in keinen Tarifvertrag – vor allem dann nicht, wenn sie auch noch derart rechtspopulistische aufgeladen sind und wir Gewerkschaften uns in unseren Satzungen zu weltanschaulicher Neutralität verpflichtet haben. ver.di hätte dies gleich zu Beginn als rote Linie markieren und dem Arbeitgeber gegenüber unmissverständlich klar machen müssen, dass ver.di für diese Tarifierung nicht zur Verfügung stehen kann – auch dann nicht, wenn der „Preis stimmt“.

Begründung

Begründung:

Der Tarifabschluss für die hessischen Landesbediensteten (TV-H) vom 3. März 2017 hat Empörung ausgelöst. Das materielle Ergebnis kann sich zwar durchaus sehen lassen. Hessen hat Anschluss an das Tarifergebnis der TdL gehalten. Die Vereinbarung aber eines Vollverschleierungsverbotes im Tarifvertrag ist mehr als befremdlich. Dies aus mehreren Gründen:

ver.di hat sich sehenden Auges vor den Karren der Hessen-CDU spannen lassen, die offenbar zu feige war, dies politisch und parlamentarisch mit dem grünen Koalitionspartner in eigener Kompetenz zu regeln. Das Burka-Verbot – nicht die Burka selbst – ist ein rechtspopulistisches Thema, das Ressentiments schüren und die Gesellschaft spalten soll. Nicht nur Hessens CDU-Innenminister, auch die AfD fordert unablässig das „Verbot der Gesichtverschleierung im öffentlichen Raum“. Und ver.di verankert nun allen Ernstes diese Forderung in einem Tarifvertrag! Wir sollten als ver.di nicht so wahrgenommen werden können, als besorgten wir das Geschäft rechter Ideologen und vertieften gesellschaftliche Spaltungen.

Dass diese vom Land Hessen gewollte Tarifierung, zu der ver.di die Hand gereicht hat, rein ideologischer Natur ist, zeigt auch die Tatsache, dass es real nirgends ein Problem mit Burkas im öffentlichen Dienst in Hessen gibt. Tarifverträge aber sollen objektive Probleme lösen und nicht pure Fiktionen tarifieren, die obendrein erheblichen politischen Schaden für ver.di anrichten können, weil wir uns mit dieser Tarifierung potentiell dem Vorwurf des Rechtspopulismus aussetzen.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Familienfreundliche Seminare

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di bietet verstärkt familienfreundliche Seminare z.B. Teilzeitseminare an.

5 **Begründung**

Viele TeilnehmerInnen haben pflegebedürftige Angehörige, Schulkinder ohne Betreuungsmöglichkeit oder Kleinkinder. Hier reicht das Angebot zur Kinderbetreuung nicht aus, um eine Teilnahme zu ermöglichen.

10

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

15

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Mehr Festgeldforderungen

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di fordert in den Tarifrunden mehr Festgeld (Grundvergütung).

5 **Begründung**

Mit zunehmenden Alter können Arbeitnehmer zuschlagpflichtige Aufgaben nicht mehr leisten. Das führt zu finanziellen Einbußen, speziell nach dem Renteneintritt. Daher ist der kontinuierliche Anstieg der Grundvergütung für die Rentenentwicklung sehr wichtig.

10

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

15

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Familienfreundliche Arbeitszeiten

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di setzt sich stärker für ein Anrecht auf familienfreundliche Arbeitszeiten ein und erstellt Materialien für Betriebsratsgremien zum Thema.

5

Begründung

Betriebsräte sind sich ihrer Möglichkeiten in diesem Zusammenhang wenig bewusst, das soll geändert werden.

10

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

15

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Bereitstellung barrierefreier Dokumente

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die von ver.di bereitgestellten PDF- und WORD-Dokumente sollen zukünftig für blinde Menschen in barrierefreier Form erstellt werden.

5

Begründung

Blinde Menschen benötigen zum Vorlesen und Bearbeiten von Texten am Computer bzw. Smartphone ein geeignetes Vorleseprogramm. Damit Texte sinnvoll wiedergegeben werden können, Eingabemasken von Formularen nutzbar sind, oder auch Bildbeschreibungen durch Alternativtexte zugänglich sind, müssen bestimmte Standards und Strukturelemente genutzt werden.

10

Dieses ist häufig noch nicht der Fall.

Daher sind ver.di Flyer für blinde Menschen zum Teil nicht lesbar. Es fehlen hier Strukturelemente für ein Bildschirmvorleseprogramm (Screen-Reader) wie:

15

- Überschriften,
- Absatzkennzeichnungen
- und die Kennzeichnung von Tabellenspalten

20

Der Screen-Reader erkennt bei den zweispaltigen Texten nicht, wie er sie vorlesen muss. Somit liest er zeilenweise, wodurch der Textzusammenhang nicht mehr erschließbar ist.

Möchte man Dokumente barrierefrei gestalten, gehört dazu u. A. außerdem noch:

25

- Beachtung von gut lesbaren Schriften für sehbehinderte Menschen.
- Kurze Erläuterungen zu Abbildungen für Screen-Reader Nutzer, die so eingearbeitet werden, dass sehende Menschen sie im Regelfall kaum wahrnehmen.
- Formulare, die für alle ausfüllbar sind, so bearbeitet werden, dass sie eigenständig von blinden Menschen ausgefüllt werden können.

30

Empfehlung der Antragskommission

35 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Höherbewertung der Fachweiterbildung

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di setzt sich für eine Höherbewertung der Fachweiterbildung in den Tarifverträgen ein

5 Begründung

Obwohl seitens der Arbeitgeber von den Pflegekräften die Fachweiterbildungen gefordert werden, führt das meist nicht zu einer finanziellen Verbesserung bei der Vergütung.

10

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

15

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Kampagne zur Eindämmung befristeter Arbeitsverhältnisse

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Gewerkschaft ver.di setzt sich für eine Kampagne des DGB zur Eindämmung befristeter Arbeitsverhältnisse ein. Die Kampagne soll 5 Ziele verfolgen:

- 5 1. Ersatzloser Wegfall der sachgrundlosen Befristung.
2. Sachgründe zur Befristung müssen eingeschränkt werden. So darf etwa eine Befristung nach Haushaltssatzung – wie im öffentlichen Dienst gängig – nicht möglich sein.
3. Die Sachgrundbefristung muss in der Anzahl und/oder Prozentsatz an den fest im Unternehmen / Dienststelle arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begrenzt werden.
- 10 4. Equal Pay Grundsatz + Flexibilitätszuschlag müssen im TzBfG Eingang finden.
5. Der Begriff Ausbildung im WissZeitVG muss konkretisiert werden. Unbefristete Arbeitsverhältnisse müssen auch im bei in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Beschäftigten die Regel sein.
- 15 Als Vorbild soll die Mindestlohnkampagne dienen.

Begründung

20 Das Teilzeit- und Befristungsgesetz wird in vielen Betrieben und Behörden missbraucht um Druck auf die Belegschaft auszuüben. Mehr als 50 Prozent aller Neueinstellungen erfolgen über das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Gerade im Bereich des FB 5 gibt es in allen drei Branchen teils exzessiven Gebrauch von Befristungen, der dazu führt, dass diese eher die Norm als die Ausnahme ausmachen.

25 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

30 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Kooperationsseminare im Landesfachbereich Gemeinden

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Kooperationsseminare des Landesfachbereichs Gemeinden mit dem Kollegen RA Michael Kröll werden für die nächsten 4 Jahre fortgeführt.

5

Begründung

Seit dem Jahr 2003 verantwortet der Landesfachbereich Personalräteschulungen als Reaktion auf die kritisierten Entscheidungen zur Herauslösung der arbeitgeberfinanzierten Seminare aus der Organisation. Diese Angebote erfreuen sich einer hohen Popularität und sind in den letzten Jahren auf 8 bis 10 Seminare angewachsen, da die Zahl der Teilnehmenden gestiegen ist (mit auch zuletzt steigender Tendenz).

Ein hoher Anteil von Personalratsmitgliedern, die wir gewerkschaftlich sonst kaum betreuen, nimmt dieses Angebot gerne an.

Ebenso gibt es eine hohe Nachfrage bei Nicht-ver.di-Mitgliedern bis hin zu gegnerischen Organisationen. Wobei Nichtmitglieder grundsätzlich erstmal auf eine Warteliste gesetzt und nur im Einzelfall eingeladen werden, sofern nicht beanspruchte Plätze von ver.di Mitgliedern vorhanden sind und eine Werbechance gesehen wird.

Ein weiteres strenges Prinzip ist: ver.di macht keine Gewinne!

Aus den Darstellungen des Landesfachbereichsvorstands ergab sich, dass bei dem Referenten durchschnittlich (von der Teilnehmendenzahl abhängige Einzelbeträge zwischen 1.600 und 4.200) 2.500 € (incl. MwSt.) von ihm zu versteuernde Beträge ankommen.

Der Antragssteller vertritt die Position, dass dies für die erbrachten Leistungen bzgl. Qualität und Umfang, ein vertretbarer Betrag ist. Aus seiner Sicht sind die Seminare ein Erfolgsmodell, das der Landesfachbereich unbedingt erhalten sollte.

Der Landesfachbereichsvorstand entschied, dass ein solches Referenteneinkommen außerhalb gewerkschaftlicher Wertebereiche läge und unakzeptabel sei, obschon steuerlich alles geklärt ist und die Seminare, wie auch die von b&b arbeitgeberfinanziert sind. Wobei ver.di b&b bisher keine vergleichbaren Seminarangebote anbietet.

Profitiert von diesen Seminaren haben bisher die Personalräte und die ver.di Betriebsgruppen. Wir stellen von daher den Antrag, die Kooperation mit RA Michael Kröll in der bisherigen Form fortzuführen.

35

Empfehlung der Antragskommission

40

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

45 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Errungenschaften der Arbeiter*innenbewegung würdigen

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di und der DGB werden aufgefordert, ein Konzept nach innen und außen zu entwickeln, das die Errungenschaften der Arbeiter*innenbewegung stärker würdigt, sichtbar werden lässt und feiert.

5

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

10

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**Beteiligungsrechte der Personalräte in Hessen stärken
Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes
Positionspapier des DGB für ein modernes Personalvertretungsgesetz in Hessen**

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di Hessen überarbeitet das Grundlagenpapier des DGB Hessen-Thüringen (Stand: April 2014) und bringt es zeitnah in die politischen Gremien des Landtages ein, um die Beteiligungsrechte der Personalräte in Hessen zu stärken.

Begründung

Digitalisierungsprozesse sind in allen Bereichen und Branchen in vollem Gange. Im öffentlichen Dienst nimmt die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen und Verwaltungsentscheidungen, beispielsweise durch neue Steuerungsverfahren, elektronische Aktenführung etc., rasant zu. In Dienststellen werden Digitalisierungsprozesse oftmals aus wirtschaftlicher Sicht betrachtet und mit Rationalisierungsmaßnahmen verbunden. Der digitale Wandel kann aber auch Arbeitserleichterungen, wie beispielsweise eine verbesserte Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit, beispielsweise Homeoffice, mit sich bringen. Personalräte müssen die Möglichkeit haben, diese Prozesse der Digitalisierung mit zu gestalten und unsere betrieblichen Handlungsspielräume adäquat zu nutzen.

Durch die Digitalisierung werden Arbeitsabläufe und Strukturen verstärkt zentralisiert und die Beteiligungsrechte von Personalräten durch die Möglichkeit von ebenenübergreifender Projektarbeit geschwächt und tatsächlich ausgehebelt.

Um einen zukunftsorientierten Handlungsspielraum in der Personalratsarbeit zu gewährleisten, bedarf es der Ausweitung der Beteiligungsrechte, hin zu verstärkten Mitbestimmungstatbeständen. Insbesondere § 81 HPVG bedarf dringend der Neugestaltung.

Auf der Basis des bestehenden Positionspapiers zur Verbesserung des Personalvertretungsrechts im öffentlichen Dienst muss das Beteiligungsrecht von Personalräten, also das Personalvertretungsgesetz in Hessen dringend modernisiert und verstärkt werden.

30

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

35

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Lohnsteuerservice

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

- Einer Tätigkeit in einem Lohnsteuerhilfverein, bei Steuerberater*innen oder Vergleichbarem steht einer Tätigkeit als ehrenamtliche/r Lohnsteuerbeauftragte/r in ver.di nicht entgegen. Die Richtlinie Lohnsteuerservice von ver.di ist entsprechend zu ändern.

Begründung

- Es gab zu keiner Zeit einen plausiblen Grund, der einer gleichzeitigen Tätigkeit von ehrenamtlichen ver.di-Lohnsteuerberaterinnen/-Lohnsteuerberatern in einem Lohnsteuerhilfverein bei Steuerberater*innen oder Vergleichbaren widersprochen hätte.

- Da es in nunmehr 50 Jahren Lohnsteuerservice keinen einzigen Fall gab, bei dem nachweislich Mitglieder durch Lohnsteuerbeauftragte, die parallel in einem Lohnsteuerhilfverein tätig waren, abgeworben wurden, können Lohnsteuerbeauftragte auch weiterhin ihrer beruflichen Tätigkeit in einem Lohnsteuerhilfverein nachgehen und gleichzeitig bei ver.di ehrenamtlich als Lohnsteuerbeauftragte/r tätig sein.

- Lohnsteuerbeauftragte werden sehr gut geschult und unterzeichnen mit der Verpflichtungserklärung, dass sie verantwortungsbewusst und unter Einhaltung des Datenschutzes nach der Richtlinie und den Ausführungsbestimmungen des ver.di Lohnsteuerservices handeln.

- Die Beschlüsse aus dem Jahr 2015 haben den Lohnsteuerbeauftragten, die teilweise Jahrzehnte vertrauensvoll für ver.di ehrenamtlich tätig gewesen sind, indirekt unterstellt, dass sie gegen die Richtlinie und Ausführungsbestimmungen verstoßen würden. Dies kam einem großen Vertrauensbruch gleich.

- Da der ver.di Lohnsteuerservice nur eingeschränkt beraten darf, wäre es sogar denkbar, dass Mitgliedern ein Lohnsteuerhilfverein empfohlen wird, wenn ver.di nicht beratend tätig werden darf. So wird dem Mitglied eine Alternative aufgezeigt. Mitglieder können selbstständig entscheiden, zu welchem Lohnsteuerhilfverein sie gehen.

Empfehlung der Antragskommission

- 35 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Keine Kürzung oder Zweckentfremdung des Budgets für politische Bildung in ver.di

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Das Budget für die politische, emanzipatorische Bildung in ver.di auf Bundesebene darf nicht weiter gekürzt oder zweckentfremdet zur Qualifizierung ehrenamtlicher Funktionär*innen oder „Aktiver“ verwendet werden.

5 Das

Budget sollte stattdessen angemessen, wie in den Anträgen zu den Kongressen 2003, 2007, 2011 und 2015 bereits beschlossen, erhöht werden, um der Vielzahl von Interessierten an den gesellschaftspolitischen Seminaren einen Platz anbieten zu können.

10 Zudem darf die politische Bildungsarbeit einer Gewerkschaft nicht unter einer kurzfristigen, reinen Verwertungslogik stehen (was bringt das Seminar jetzt und sofort der Gewerkschaft). Gerade in diesen Zeiten des gesellschaftlichen Wandels werden wir ansonsten den Wünschen unserer Mitglieder nach fundierter politischer Bildung und unserem politischen Bildungsauftrag nicht gerecht.

15 Begründung

Mit Erstarken der rechten Populisten, der neuen Dimensionen von Rassismus und Antisemitismus, der Digitalisierung von Lebens- und Arbeitswelt und der sozialen Spaltung unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen stehen wir vor dramatischen Herausforderungen. Hierfür kann politische Bildungsarbeit Diskussions- und Lernmöglichkeiten schaffen, die Werte und Haltungen im Sinne von ver.di vermitteln. Leider ist gerade auch unter Gewerkschaftsmitgliedern die Zustimmung zu rechtspopulistischen Parteien überdurchschnittlich hoch.

25 ver.di hat 2005/2006 den Träger ver.di GPB für die allgemeine politische Bildungsarbeit auf Bundesebene umgewandelt. Die Qualifizierung der gesetzlichen Interessenvertretung werden über ver.di b+b bundesweit organisiert. Die Qualifizierung von Ehrenamtlichen und Aktiven war und ist Aufgabe von ver.di. Diese Aufgabe und Finanzierung auf andere Bildungsträger „abzuschieben“, beschneidet die Handlungsfähigkeit dieser Träger für gesellschaftspolitische Themen.

30 Daher sind die Budgets für gewerkschaftspolitische Bildung in allen Ebenen und Gliederungen anzupassen und entsprechend des gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels anzupassen.

35 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

40 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Antrag auf Satzungsänderung

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Der Satz nach Buchstabe j) in §5 der ver.di Satzung „Zweck, Aufgaben und Ziele“ wird durch folgenden Satz ersetzt:

5 *„Förderung der gleichberechtigten Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Leben in der Gesellschaft, insbesondere am Arbeitsleben und deren Vertretung in allen Fragen der gesellschaftlichen Teilhabe.“*

10 Begründung

Die Formulierungen in § 5, j) stammen aus der Zeit der ver.di-Gründung 2001 und entsprechen nicht mehr den rechtlichen und sozialen Gegebenheiten in unserer Gesellschaft.

15 Nicht nur die Inhalte und Begrifflichkeiten der UN-Konvention (2009), das SGB IX (2001) i. V. m. dem BTHG (2016) und das BGG (2002) erfordern eine Neufassung, sondern auch die aktuelle Beschlusslage von ver.di. Außerdem macht der oben genannte veränderte Text möglich, dass ver.di das Verbandsklagerecht nach dem BGG beantragen kann.

20 Insgesamt entsprechen die vorgeschlagenen oben genannten Formulierungen dem gewerkschaftlichen Selbstverständnis zur gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, dies insbesondere am Arbeitsmarkt. Sie spiegeln die gelebte Praxis vieler Gremien und aktiver Kolleginnen und Kollegen in ver.di und in den gesetzlichen Interessenvertretungen, insbesondere der Schwerbehindertenvertretungen, wider.

25

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

30

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Durchsetzung gesetzlicher Rahmenbedingungen für die schulischen Betreuungsangebote am Nachmittag beziehungsweise für die Schulkinderbetreuung in Ganztagschulen

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di setzt sich für die Durchsetzung gesetzlicher Rahmenbedingungen für die schulischen
Betreuungsangebote am Nachmittag beziehungsweise für die Schulkinderbetreuung in Ganztagschulen ein
und ruft eine Kampagne ins Leben, die sich auf Landes - und Bundesebene dafür einsetzt, einheitliche
gesetzliche Rahmenbedingungen für eine bessere Betreuungsqualität und eine Verbesserung der
Arbeitsbedingungen der Fachkräfte ins Leben zu rufen.

Begründung

Die ungeklärte rechtliche Situation von Betreuungsangeboten an Grundschulen und Ganztagschulen zwingt
uns zu diesem Schritt. Es gibt nur aus den Bekanntmachungen und Mitteilungen des Hessischen
Kultusministeriums vom 1. Juli 2012 ein Schreiben mit dem Titel: „Hinweise für die Einrichtung und
Durchführung von Betreuungsangeboten an Grundschulen sowie den Grundstufen der Schulen mit
Förderschwerpunkt Lernen und der Schulen mit Förderschwerpunkt Sprachheilförderung“. In dem Schreiben
geht es kurz und knapp um die Trägerschaft, das Konzept das vor Ort erarbeitet werden soll und das
geeignete Personal, was keinen Fachkraftstatus benötigt. Kein Wort über Qualifikation, Personalschlüssel
oder Räumlichkeiten. An der Finanzierung beteiligt sich die hessische Landesregierung mit einer pauschalen
Zuwendung so die Bekanntmachung des hessischen Kultusministeriums.

Die Situation in den Betreuungsangeboten:

Fachkräftemangel: Es finden sich kaum noch Erzieher/innen, die die Arbeit machen möchten, da nur
Teilzeitstellen, zu geringes Gehalt, zu viele Kinder auf zu wenig Personal, zu wenige Räumlichkeiten, zu
viele Kinder in einem Raum dadurch hoher Lärmpegel, kein Büro oder Personalraum, an manchen Schulen
kein geeignetes Außengelände, Personaltoiletten teilweise weit von den Gruppenräumen entfernt, in
Vertretungssituationen Kollegen/Kolleginnen ohne fertige pädagogische Ausbildung.
Deshalb erachten wir folgende Eckpunkte in den gesetzlichen Rahmenbedingungen auf Landes- und
Bundesebene als wichtig:

Betreuung der Kinder ausschließlich durch pädagogische Fachkräfte

Personalschlüssel :

1 Fachkraft/ 8 Kinder

Räumlichkeiten:

Für die Kinder:

Vier Quadratmeter pro Kind im Gruppenraum
ausreichend sanitäre Anlagen, Ruheraum, Bewegungsraum, Krankenzimmer,
zusätzliche Räume in angemessener Größe (Küche, Büro, Personalraum)
Ausstattung der Räume mit Schallschutz.

Vor- und Nachbereitungszeit:
20 Prozent der gesamten Arbeitszeit

50

Elternarbeit:
1 Stunde / Kind / Halbjahr

55 Fort- und Weiterbildungstage
mind. 5 Tage pro Jahr (bereits gesetzlich verankert)

Supervision
1,5 Std. / Monat
Konzeptionstag / Teamtag mit fachlicher Anleitung
60 2 Tage / Jahr

Schließungstage:
5 Tage / Jahr
(die in der Verwaltung vorkommen z.B.: Pädagogischer Tag, Konzeptionstag, Personalversammlung,
65 Betriebsfest- oder Betriebsausflug)

Resümee:
Die prekäre Arbeitssituation in der Schulbetreuung muss schnellstmöglich verbessert werden. Deswegen soll
ver.di sich auch auf Landes- und Bundesebene mit dem Thema befassen, mit dem Ziel, gesetzliche
70 Rahmenbedingungen für Betreuungsangebote und für Ganztagschulen wie oben aufgeführt zu schaffen.
Die Kolleginnen und Kollegen sollten unter **einer** Trägerschaft sein, die Bezahlung nach TvÖD , gesicherte
Finanzierung bis zum 14. Lebensjahr der Kinder bzw. Jugendlichen, nur pädagogische Fachkräfte sollten für
diesen Arbeitsbereich eingestellt werden (mindestens nach §25 Hessisches Kinderförderungsgesetz
HessKiföG), die räumlichen Bedingungen sollten für Lehrer/Lehrerinnen und pädagogischen Fachkräfte
75 gleich sein, räumliche Mindeststandards sollten gegeben sein und keine Betreuung darf ohne
Betriebserlaubnis stattfinden, fachliche Begleitung muss gegeben sein, Arbeitszeitmodelle und
Arbeitsvertragsmodelle müssen gesichert sein.

Antrag erstellt von der ver.di Arbeitsgruppe Erzieherinnen aus Marburg:
80 Almut Sonntag, Britta Weller und Dunja Hilgenberg, Vertrauensfrau für die Betreuungsangebote der Stadt
Marburg

Empfehlung der Antragskommission

85

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

90 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Rente

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Die Gewerkschaft ver.di setzt sich weiterhin grundsätzlich für die Ablehnung der Rente mit 67 ein und fordert alle weiteren DGB-Gewerkschaften auf, sich anzuschließen. Rentenkürzungen sind zurückzunehmen.

5 Der Beitragsanteil der Arbeitnehmer ist fix zu gestalten. Der Arbeitgeberanteil ist flexibel anzupassen. Jeder muss ohne weitere staatliche Unterstützung von seiner Rente leben und am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können.

Alle weiteren Maßnahmen zur Einschränkung der Rente sind aktiv zu verhindern.

10 **Begründung**

Auch nach dem aktiven Arbeitsleben ein Leben in Würde zu führen ist ein Menschenrecht.

15 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

20 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Gewerkschaft ver.di setzt sich für eine Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ein.
Die sachgrundlosen Befristung muss ersatzlos wegfallen. Mit einer Übernahmeverpflichtung muss das
5 Gesetz ergänzt werden.

Begründung

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz wird in vielen Betrieben und Behörden missbraucht um Druck auf die
10 Belegschaft auszuüben. Mehr als 50 Prozent aller Neueinstellungen erfolgen über das Teilzeit- und
Befristungsgesetz.

15 _____
Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

20 _____
Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Verlängerung des Bildungsurlaubsgesetzes in Hessen

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Der Landesbezirksvorstand Hessen setzen sich für die unbefristete Verlängerung des hessischen Gesetzes auf den Anspruch auf Bildungsurlaub über das Jahr 2022 hinaus ein.

5

Begründung

Das Bildungsurlaubsgesetz in Hessen tritt mit Ablauf 31.12.2022 außer Kraft. Auch nach 2022 sollten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin die Möglichkeit haben, Bildungsurlaub in Anspruch nehmen zu können.

10

15

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

20

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Stärkung der Politischen Bildung

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die ver.di Gremien setzen sich verstärkt für die Durchführung von gewerkschaftspolitischen Seminaren ein. Nach unseren Diskussionen müssen wieder mehr Angebote für Vertrauensleute und für neue Mitglieder (Grundlagenseminare) vorgehalten werden. Wir bitten den Antrag zu unterstützen, um die Mitgliederentwicklung nach vorn zu bringen.

Empfehlung der Antragskommission

10

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

15 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Anerkennung von Berufskrankheiten

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Berufskrankheiten werden in der Regel nur schwer beziehungsweise gar nicht anerkannt.

- 5 Die Liste der Berufskrankheiten (BKV) und das dazugehörige Gesetzgebungsverfahren müssen für Betroffene einfacher gehandhabt werden, um zu ihrem Recht zu gelangen.

Dazu gehört:

- 10 1. Für die Anerkennung einer Berufskrankheit müssen die gesetzlichen Voraussetzungen dringend reformiert werden.
2. Das beinhaltet, die Hürden für eine Anerkennung deutlich abzusenken und Möglichkeiten der Beweiserleichterung zu schaffen.
- 15 3. Die Anerkennungspraxis muss transparenter werden.
4. Die Entschädigung muss die tatsächlichen Gesundheitsbeeinträchtigungen widerspiegeln.
- 20 5. Medizinische Gutachten sind dringend einer Qualitätssicherung zu unterziehen.
6. Damit die Betroffenen ihre Rechte auch wahrnehmen können, sind die Verfahren transparenter zu gestalten und unabhängige Beratungsstellen einzurichten.
- 25 7. Darüber hinaus ist die Berufskrankheitenliste zügig und ständig zu erweitern.
8. Aktuelle Erkenntnisse über arbeitsbedingte Erkrankungen müssen schneller als bisher aufgegriffen werden.
- 30 9. Die Anerkennung der ständig wachsenden Zahl psychischer Erkrankungen.

Empfehlung der Antragskommission

35 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Antrag auf einmalige Verschiebung der Legislaturperiode Organisationswahlen

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Der Bundeskongress wird aufgefordert, § 37 (3) der Satzung wie folgt zu ändern:

„Der Bundeskongress findet alle vier Jahre statt.

- 5 Der ordentliche Bundeskongress 2027 findet abweichend von Satz 1 im Jahr 2028 statt.

Alle weiteren ordentlichen Kongresse finden alle 4 Jahre statt.“

10

Begründung

- 15 Im Jahr 2022 finden Betriebsratswahlen statt und Organisationswahlen auf Bezirks- und Landesbezirksebene. Beides durchzuführen ist sehr schwer zu bewältigen. In den Betrieben ist der Aufwand, beides zu organisieren sehr hoch und muss präzise geplant und durchgeführt werden.

20

Empfehlung der Antragskommission

25

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

30

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

ver.di fordert den Ausstieg aus der Braunkohle bis 2023

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di setzt sich dafür ein und fordert die politischen Entscheidungsträger dazu auf, sicherzustellen, dass aus ökologischen Gründen aus der Braunkohle ausgestiegen wird. Das heißt konkret: Beendigung des Abbaus von Braunkohle und der Kohleverstromung in Deutschland bis spätestens 2023; begleitet von einem unterstützten Strukturwandel zur Existenzsicherung der betroffenen Beschäftigten.

Begründung

10 Im Interesse des Klimawandels ist der Braunkohle-Ausstieg dringend. Das Thema ist innerhalb von ver.di umstritten. Die Befürwortung des Kohle-Ausstiegs soll gestärkt werden. Eine Übergangszeit von 5 Jahren (2018 bis 2023) ist für den Klimawandel eigentlich zu lang und für die Umstrukturierung eigentlich zu kurz und ist insofern ein sinnvolles Mittelmaß.

15

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

20

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Fortführung der DGB-Rentenkampagne

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di fordert den DGB-Bundesvorstand auf, die erfolgreiche DGB-Rentenkampagne weiterzuführen. Sollte es zu keiner Einigung im DGB zu deren Fortführung kommen, wird ver.di eine eigene Kampagne durchführen.

Begründung

Die im Jahr 2017 durchgeführte Rentenkampagne des DGB hat in ersten Schritten Erfolge gezeigt. An vielen Stellen hat es Veranstaltungen des DGB beziehungsweise von ver.di dazu gegeben. In Kassel konnten wir, auf Initiative unseres ver.di-Bezirks, eine DGB-Kundgebung mit Demonstrationzug organisieren, an der mehrere tausend Menschen teilgenommen haben. Die Vereinbarungen im Koalitionsvertrag von SPD und CDU waren nur durch den Druck unserer Kampagne zu erreichen. Bei weitem nicht alle unsere Forderungen sind durchgesetzt worden. Deshalb benötigen wir, ähnlich der Kampagne zur Durchsetzung des Mindestlohnes, einen langen Atem. Daher muss die Kampagne fortgeführt werden.

20 _____
Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

25 _____
Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Verbesserung der Renten bei Erwerbsminderung

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Die Gewerkschaft ver.di setzt sich für die Gewährung von ungekürzten Renten sowohl für die künftigen Erwerbsminderungsrenten als auch für die seit 2001 gekürzten erwerbsgeminderten Renten ein.

5

Begründung

Die Gleichbehandlung aller Erwerbsminderungs- rentenbezieher soll auf möglichst hohem Niveau erreicht werden. Eine weitere Begründung wird vom Antragsteller gegebenenfalls mündlich erfolgen.

10

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

15

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Krankenkassenbeiträge für Studierende

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di setzt sich dafür ein, dass die Höhe der Krankenkassenbeiträge bei Studierenden nicht mehr altersabhängig geregelt wird.

5

Begründung

Ab Erreichung des 30. Lebensjahres fallen Studierende nicht mehr unter den Studierendenstatuts bei den Krankenkassen – egal wie weit sie in ihrem Studium sind. Da sich mit einer Altersgrenze aber kein Statusveränderung oder Einkommensveränderung abzeichnet, ist dies auch eine Form der Altersdiskriminierung – vor allem in Hinblick darauf, dass viele erst nach einer Berufsausbildung und -ausübung noch ein Studium beginnen und damit oft mit 30 Jahren noch mitten im Studium sind.

15

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

20

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Kampagne zur Überwindung von Hartz IV

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di startet eine Kampagne zur Überwindung von Hartz IV.

5 Begründung

Wir begrüßen die Veröffentlichungen bei ver.di in letzter Zeit, in denen das Konzept des solidarischen Grundeinkommens von Prof. Dr. Christoph Butterwege vorgestellt wird.

10 Während das hierbei erwähnte Konzept des bedingungslosen Grundeinkommens, mit dem wir uns in der Vergangenheit ja schon intensiv befasst haben, über die Jahre keine nennenswerte realpolitische Relevanz erlangt hat, haben wir es mit Hartz IV, neuer Armut und Ausgrenzung weiterhin intensiv zu tun. Schon seit Jahren ist das bedrückende Gefühl der ständigen Existenzbedrohung in der Mitte unserer Gesellschaft angekommen.

15 Das Konzept von Prof. Butterwege ist nicht nur ein Plädoyer für die Abschaffung von Hartz IV, es fasst darüber hinaus eine ganze Reihe unserer Forderungen auch im Hinblick auf eine gerechtere Bürgerversicherung auf der Grundlage unseres bestehenden Sozialstaates zusammen.

Deshalb fordern wir eine gewerkschaftsweite Kampagne für dieses Konzept oder zumindest für eines, das diesem nahe steht und sich auf die Ideen von Prof. Butterwege beruft.

20 Vorbild sollte die bei uns erstmals gestartete Kampagne für den Mindestlohn sein, der jetzt ja endlich Wirklichkeit geworden ist, auch wenn diesbezüglich noch Einiges zu tun ist. Damit könnten wir alle unsere Kampagnen für mehr soziale Gerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit stärken und glaubwürdiger machen.

25 Wir brauchen auf Dauer armutsfeste soziale Sicherheit und ein auch morgen noch stabiles Rentensystem. Mit dem Konzept von Prof. Butterwege hätten wir eine Vision für eine gerechtere Gesellschaft, die wir dringend brauchen auch als Antwort auf die Kräfte, die bei uns das Rad in eine ganz andere Richtung drehen wollen.

30 Informationen zu Prof. Dr. Christoph Butterwege finden sich über unsere Veröffentlichungen in der ver.di-publik, darüber hinaus auf unserer Webseite, auf seiner unter seinem Namen, sowie auf vielen weiteren Webseiten und in seinen Buchveröffentlichungen.

Empfehlung der Antragskommission

35 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Gleichzeitige Tätigkeit von ehrenamtlichen ver.di-Lohnsteuerberater*innen in einem Lohnsteuerhilfverein

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Für die Arbeit des ver.di-Lohnsteuerservices ist es unerheblich, ob ehrenamtliche Beraterinnen und Berater im ver.di-Lohnsteuerservice zeitgleich einer unentgeltlichen Tätigkeit in einem gemeinnützigen Verein nachgehen. Diese Beraterinnen und Berater werden nur bei Verstößen gegen das Steuerberatungsgesetz vor die Wahl der Weiterführung der Beratungen bei ver.di gestellt.

Begründung

Der Lohnsteuerservice ist eine der meist genutzten Leistungen der ver.di Mitglieder und trägt auch im großen Maße zur Mitgliederbindung und Mitgliederrückgewinnung bei. Auf dem letzten Bundeskongress wurde beschlossen, dass Lohnsteuerbeauftragte nicht parallel in einem Lohnsteuerhilfverein tätig sein dürfen. Die Tragweite dieses Beschlusses war vielen nicht bewusst, da man von der Umgangssprache ausgegangen war - Besitzstandswahrung für Lohnsteuerberater zu diesem Zeitpunkt des Beschlusses. Lohnsteuerbeauftragte, die seit vielen Jahren einer Tätigkeit im Lohnsteuerhilfverein ohne Interessenskonflikte nachgegangen sind, wurden vor die Wahl gestellt, welche Mitglieder sie weiter beraten wollen. Diese Entscheidung ist oftmals zum Nachteil für ver.di ausgegangen. Wer Lohnsteuerbeauftragter wird, ist sich bewusst, dass ver.di-Mitgliedsbeiträge für diesen Service aufgewendet werden und daher auch den Mitgliedern die bestmögliche Beratung unter Einhaltung des Steuerberatungsgesetzes zu geben ist. Die erhöhte Nachfrage der Lohnsteuerberatungen in allen Fachbereichen fordert den Einsatz jedes fachkundigen Lohnsteuerbeauftragten, da es bei fehlenden Terminen bei zahlreichen Mitgliedern zu erheblichem Unmut bis hin zu Austritten führen kann. Daher wird jeder Lohnsteuerbeauftragte gebraucht, der entsprechendes Fachwissen hat, um die Beratung rechtsicher durchzuführen.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Abschaffung des Leistungsentgeltes - § 18 TVöD VKA/Bund - und Durchsetzung einer gleichmäßige Aufstockung der Gehälter in derselben Höhe

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Gewerkschaft ver.di hat in zukünftigen Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst darauf hinzuwirken, dass der § 18 TVöD VKA/Bund „Leistungsentgelt“ abgeschafft wird und dass gleichzeitig eine Angleichung beziehungsweise Erhöhung der jeweiligen Löhne (um das eingesparte Entgelt) durch eine entsprechende zusätzliche Tarifierhöhung für alle Mitarbeiter*innen - die derzeit nach dem TVöD leistungsentgeltberechtigt sind - erfolgt.

Begründung

10

Durch das Leistungsentgelt entsteht:

- Ein erhöhter Leistungsdruck für alle Beschäftigten, die das volle Leistungsentgelt ausbezahlt bekommen möchten. Diesen Leistungsdruck wollen wir abschaffen.
- 15 • Durch unklare Zielvereinbarung für den Einzelnen oder für Gruppen, wird Unsicherheit, Unruhe und eine Ungleichbehandlung gefördert. Gewerkschaftliches Zusammenhalt wird dadurch eher erschwert.
- Trotz Zielvereinbarungen bleibt es unklar, wann Ziele erreicht wurden oder nicht, zum Beispiel im Krankheitsfall eines oder mehrerer Mitarbeiter*innen - auch im Bezug auf Einzel- und Gruppenziele.
- 20 • Die Zielvereinbarung kann je nach Sympathie oder Antipathie von dem Vorgesetzten im Rahmen der Zielerreichungsfestlegung sehr unterschiedlich gestaltet und ausformuliert werden. Dieses würde nicht nur eine Ungleichbehandlung der einzelnen Mitarbeiter*innen darstellen, sondern auch zu Unfrieden in den einzelnen Bereichen führen.

25

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

30

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Freizeit statt Geld

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Die Gewerkschaft ver.di hat in der nächsten Tarifrunde des öffentlichen Dienstes die Schaffung einer Wahlmöglichkeit für die dort vereinbarte Erhöhung des Entgelts anzustreben. Es ist jedem betroffenen Arbeitnehmer die Möglichkeit einzuräumen, sich zwischen Geld und entsprechender Arbeitszeitreduzierung (zum Beispiel in Form freier Tage) zu entscheiden.
Diese Wahlmöglichkeit sollte so deklariert werden, dass die gleichen Bedingungen wie im tariflich vereinbarten Urlaub gelten (Beispiel: Frei verfällt im Krankheitsfall nicht).

10 **Begründung**

Im Gesundheitswesen beschäftigtes Personal arbeitet immer mehr an der körperlichen Belastungsgrenze. Dies hat nicht nur gesundheitliche somatische Folgen, sondern äußert sich durchaus häufig auch in psychosomatischen Problemen. Mehr Freizeit kann dies eventuell positiv beeinflussen

15

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

20

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Bildungsmaßnahmen auch weiterhin fachbereichsübergreifend

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di wird aufgefordert, auch nach der Fachbereichszusammenlegung fachbereichsübergreifende „Ebenenbildungsarbeit“ (Frauen, Jugend, SeniorInnen, Arbeiter/-innen usw.) zu gewährleisten und dafür 5 Ressourcen und Personal zur Verfügung zu stellen.

Begründung

Die Zusammenlegung der 13 zu vier Fachbereichen birgt die Gefahr, dass es dann vier 10 "Einzelgewerkschaften" unter dem Namen ver.di gibt, die nur wenig miteinander zu tun haben. Eine Vereinzelung würde ver.di aber nur schaden. Gewerkschaft steht für Solidarität und damit ist auch die Bereitstellung fachbereichsübergreifender Veranstaltungen und Gliederungen gemeint, die unter anderem den Vernetzungsgedanken einer solidarischen Gewerkschaft fördern. Dies kann am besten bei Bildungsmaßnahmen stattfinden.

15

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

20

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Verleihung Wilhelm-Leuschner-Medaille

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di Hessen setzt sich dafür ein, dass die Richtlinie zur Verleihung der Wilhelm-Leuschner-Medaille insofern geändert wird, dass zukünftig nicht mehr die jeweilige Landesregierung über deren Vergabe entscheidet, sondern ein paritätisch besetztes Auswahlgremium, welches aus verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen besteht.

Begründung

Die Wilhelm-Leuschner-Medaille ist die höchste Auszeichnung des Landes Hessen; sie ist vom Ministerpräsidenten Georg August Zinn zum 20. Todestag von Wilhelm-Leuschner am 29.09.1964 gestiftet worden.

Die Auszeichnung soll für Personen, die Verdienste an der demokratischen Gesellschaft haben und zur Würdigung des Einsatzes für Freiheit, Demokratie und soziale Gerechtigkeit vergeben werden.

Es ist zweifelhaft, dass es dem Andenken von Wilhelm Leuschner dient, wenn die Verleihung an Personen erfolgt, die die Ziele der höchsten Auszeichnung des Landes nicht erfüllen und die ganz offenbar von der breiten Mehrheit der Bevölkerung nicht mitgetragen werden!

Es ist höchste Zeit, das Auswahlverfahren einer Prüfung zu unterziehen und einen breiteren Konsens zu schaffen, etwa einem Auswahlgremium von Personen zu unterstellen im Sinne einer basisdemokratischen Entscheidung und die Auswahl unabhängig von Regierungsmehrheiten zu treffen.

Der letzte Preisträger Roland Koch hat eine Schmutzkampagne zur doppelten Staatsbürgerschaft geführt, er hat den Sozialabbau in Hessen mit zu verantworten und unsere Gesellschaft gespalten.

Es ist in keiner Weise zu erkennen, wie er persönliche Freiheit, Gleichheit und Demokratie und im Besonderen soziale Gerechtigkeit gefördert haben soll und somit nun gerade nicht in die Anforderungen der Ehre um Wilhelm Leuschner passt.

Sozialabbau, ausländerfeindliche Wahlkämpfe, illegale Spenden, schwarze Kassen, die Lüge von jüdischen Vermächtnissen, die Verschönerung von öffentlichem Eigentum, die Einführung von Studiengebühren und vieles andere mehr dürfen niemals Grundlage einer solchen hohen Auszeichnung sein.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

TiSA – Trades in Services Agreement- verhindern; Öffentliche Daseinsvorsorge schützen

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di spricht sich gegen das multilaterale Dienstleistungsabkommen TiSA aus und beteiligt sich selbst direkt an selbstorganisierten Bündnissen von globalisierungskritischen NGOs, Umwelt- und

5 Verbraucherschutzinitiativen, um TiSA zu verhindern.

Begründung

Die trotz Geheimverhandlungen bekannt gewordenen Inhalte sind mit Arbeitnehmer- und
10 Verbraucherrechten nicht vereinbar. Grundsätzlich wird die Form der Geheimverhandlungen mißbilligt. Die mit TiSA einhergehende Machtverschiebung hin zu multinationalen Konzernen muss gestoppt werden. Vereinbarungen, die derart weitreichend die öffentlichen und kommunalen Regulierungsbefugnisse einschränken, stellen eine massive Bedrohung für Betriebe und Unternehmen der öffentlichen
15 Daseinsvorsorge, wie zum Beispiel der Energie- und Wasserversorgung und der Entsorgungswirtschaft dar. Die Gefährdung der kommunalen Selbstverwaltung und der demokratischen Grundregeln muss verhindert werden wie auch die Kommerzialisierung öffentlicher Dienstleistungsangebote. Die im Zusammenhang mit TiSa vorgesehenen Mechanismen zur Unumkehrbarkeit von Privatisierungen dürfen nicht zugelassen werden. Die sogenannten Sperr- und Stillstandsklauseln müssen aufs Schärfste bekämpft werden.

20

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

25

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Keine EU-Dienstleistungskarte

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di lehnt die Aktivitäten der EU-Kommission zur EU-Dienstleistungskarte ab und fordert stattdessen die Stärkung der Beschäftigtenrechte.

- 5 Eine Aufweichung von sozialen Standards durch marktradikale Instrumente darf nicht zugelassen werden. Deshalb muß die Installation des Herkunftslandprinzips durch die EU-Dienstleistungskarte verhindert werden.

Begründung

10

Die EU-Kommission beabsichtigt für Dienstleistungsunternehmen Erleichterungen einzuführen, damit diese einfacher in anderen EU-Ländern ihre Dienstleistungen anbieten können. Es soll die Möglichkeit geschaffen werden, im Herkunftsland des Unternehmens für ein anderes EU-Land eine EU-Dienstleistungskarte zu beantragen, mit der sie in anderen Ländern Dienstleistungen anbieten können.

- 15 Damit würde das mit der Dienstleistungsrichtlinie (Stichwort Bolkestein) angestrebte Herkunftslandprinzip, welches damals durch Gewerkschaften und globalisierungskritische Gruppierungen zugunsten des Ziellandprinzips verhindert wurde, nun durch die Hintertür rechtlich legitimiert werden. Die EU-Dienstleistungskarte stellt einen Angriff auf die Rechte von Beschäftigten dar und führt zu Dumpingwettbewerb. Arbeitsstandards der Mitgliedsstaaten werden dadurch ausgehebelt. Die Einhaltung von Rechtsvorschriften und Sozialstandards in Deutschland muß auch für Arbeitnehmer, die aus EU-Ländern entsandt werden und hier Dienstleistungen erbringen, sicher gestellt werden und durch deutsche Einrichtungen kontrollierbar bleiben.

- 20 Fairen Wettbewerb gibt es nur, wenn alle Marktteilnehmer den selben Regeln unterliegen und die dort zuständigen Behörden dies auch kontrollieren und gegebenenfalls sanktionieren können.

- 25 Arbeitnehmer- und Verbraucherrechte müssen gestärkt, und nicht durch die EU-Dienstleistungskarte geschwächt werden.

Empfehlung der Antragskommission

30

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

35 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Es wird beantragt, dass die Kolleginnen und Kollegen in den Tarifkommissionen sich dafür einsetzen, dass für Mehrarbeitsstunden ab der ersten Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit Zuschläge bezahlt werden und nicht erst bei Überschreitung der Vollarbeitszeit und dass sie bei diesem Anliegen von der Gesamtorganisation unterstützt werden. Eine Anbindung an die bezirklichen Bezirksfrauenräte in dieser Frage ist sicher hilfreich.

Begründung

Der Arbeitgeber entscheidet über das Arbeitszeitvolumen. Hat er Bedarf an Mehrarbeit, so muss er den Vollzeitbeschäftigten Überstundenzuschläge bezahlen, den Teilzeitbeschäftigten aber in der Regel erst dann, wenn sie mit ihrer Mehrarbeit die betriebsübliche Arbeitszeit überschreiten. Bei der gegenwärtigen tariflichen und rechtlichen Situation kann der Arbeitgeber also bevorzugt Teilzeitbeschäftigte zu Arbeit heranziehen und dadurch Geld sparen.

Diese Ungleichbehandlung diskriminiert Teilzeitbeschäftigte, wie verschiedene Beispiele belegen:

- Zwei ArbeitnehmerInnen arbeiten durchschnittlich 37,5 beziehungsweise 20 Stunden, sie tun das aber in der Weise, dass im Wochenwechsel 50:25 beziehungsweise 15:25 geleistet werden und in der zweiten Woche, in der sie zu 25 Stunden verpflichtet sind, wird mehr Arbeit verlangt, dann ist das für die Vollzeitkraft Mehrarbeit und für die Teilzeitkraft nur mehr Arbeit.
- Aber auch wenn zwei ArbeitnehmerInnen mit einem 20 und einem 37,5 Stunden Vertrag arbeiten und an einem Tag abweichend von ihrer normalen und gleichmäßigen Arbeitszeit (4 und 7,5 Stunden) zehn Stunden arbeiten, dann führt das bei diesen zwei Personen zu unterschiedlicher Bezahlung der geleisteten Mehrarbeit. Denn dann ist das bei der ersten Person keine Mehrarbeit und bei der zweiten sind es 2,5 Stunden, obwohl sie beide gleich lange arbeiten, die Teilzeitkraft sogar sechs Stunden zusätzlich und nicht nur 2,5.
- Andererseits bekämen Teilzeitbeschäftigte bei regulärem Arbeitsschluss um 12.00 Uhr ab dann Zuschläge, Vollzeitbeschäftigte nicht, also für gleiche Arbeit mehr. Dies ist ein kleiner Ausgleich für die Entgeltdiskriminierung über ihr ganzes Arbeitsleben hinweg, aber es steht dem Arbeitgeber auch frei, die reguläre Arbeitszeit einvernehmlich zu erhöhen, damit die Zuschläge ab einer höheren Stundenzahl geleistet werden müssen.

Mehrarbeitszuschläge haben drei unterschiedliche Funktionen:

1. die erhöhte Belastung. Das gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, denn sie absolvieren in der Regel in der zweiten Tageshälfte Familienpflichten, sind also ebenfalls belastet.
2. Die Entschädigung für den Eingriff in die Freizeit. Das gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.
3. die Begrenzung von Mehrarbeit und Flexibilisierung durch Verteuerung. Das gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

50 Für Erschwerniszuschläge, Funktionszulagen, Pflegezulagen, Sicherheitszulagen, Schichtlohnzuschlag, Sozialzulagen, Spätarbeits- und Nachtarbeitszuschläge oder Wechselschichtzulagen wurde der tariflichen Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten von Gerichten korrekt für rechtswidrig gehalten und ein Anspruch zuerkannt. Essensgeldzuschuss muss gezahlt werden, wenn auch Teilzeitbeschäftigte üblicherweise kein Essen zu sich nehmen.

55 Der EuGH hat die ungleiche Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten bei Mehrarbeitszuschlägen verworfen, „wenn diese Ungleichbehandlung erheblich mehr Frauen als Männer betrifft“ und wenn sie nicht gerechtfertigt ist.

60 Das BAG zeigt für einzelne tarifliche Regelungen Wege auf, lässt es aber auch auf den Sinn der Mehrarbeitszuschläge ankommen, damit Teilzeitbeschäftigte Zuschläge erhalten, der muss benannt sein: Wenn „eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen“ sei, stehen die Chancen gut, auch wenn es Anhaltspunkte dafür gibt, „dass es den Tarifvertragsparteien darum geht, durch Verteuerung der über die individuell geschuldete Arbeitsleistung
65 hinausgehenden Arbeitszeiten den individuellen Freizeitbereich zu schützen.“

Aber warum Gerechtigkeit den Gerichten überlassen? Wir können auch etwas tun.

70 Zielführend wäre es, den gleichberechtigten Anspruch für Mehrarbeitszuschläge auch für Teilzeitbeschäftigte in den Tarifverträgen zu verankern und nicht Teilzeitbeschäftigte auf individuelle Klagen zu verweisen.

Unser Satzungsauftrag gebietet den unbedingten Wunsch, Benachteiligung von Frauen – und diese stellen die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten, insbesondere nach Heirat und gemeinsamer Elternschaft – zu beseitigen und Diskriminierung durch aktives Tun zu beseitigen.

75 Es wäre interessant zu wissen, wieviel vollzeit- und wieviel teilzeitbeschäftigte Mitglieder in den Tarifkommissionen sitzen. Der unbeirrte Glaube an das Normalarbeitsverhältnis und die Ausrichtung an dessen Interessen ignoriert Frauenrealitäten.

80

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

85 Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Diskriminierungsfreie Tarifpolitik in ver.di!

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Diskriminierungsfreie Tarifverträge sind in ver.di auf Grund ihres demokratischen Grundverständnisses geboten. Es gilt darauf zu achten, dass niemand auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuellen Ausrichtung benachteiligt wird.

Einer Tarifpolitik, die gesellschaftliche Spaltungstendenzen fördert und Menschen beziehungsweise Gruppen von Beschäftigten ausgrenzt oder benachteiligt, erteilt ver.di eine klare Absage.

10 Begründung

Der Tarifabschluss für die hessischen Landesbediensteten (TV-H) vom 03. März 2017 hat Empörung ausgelöst. Das materielle Ergebnis kann sich zwar durchaus sehen lassen. Hessen hat Anschluss an das Tarifergebnis der TdL gehalten. Die Vereinbarung aber eines Vollverschleierungsverbotes im Tarifvertrag ist mehr als befremdlich. Dies aus mehreren Gründen:

- ver.di hat sich sehenden Auges vor den Karren der Hessen-CDU spannen lassen, die offenbar zu feige war, dies politisch und parlamentarisch mit dem grünen Koalitionspartner in eigener Kompetenz zu regeln. Das Burka-Verbot – nicht die Burka selbst – ist ein rechtspopulistisches Thema, das Ressentiments schüren und die Gesellschaft spalten soll. Nicht nur Hessens CDU-Innenminister, auch die AfD fordert unablässig das „Verbot der Gesichtverschleierung im öffentlichen Raum“. Und ver.di verankert nun allen Ernstes diese Forderung in einem Tarifvertrag! Wir sollten als ver.di nicht so wahrgenommen werden können, als besorgten wir das Geschäft rechter Ideologen und vertieften gesellschaftliche Spaltungen.
- Dass diese vom Land Hessen gewollte Tarifierung, zu der ver.di die Hand gereicht hat, rein ideologischer Natur ist, zeigt auch die Tatsache, dass es real nirgends ein Problem mit Burkas im öffentlichen Dienst in Hessen gibt. Tarifverträge aber sollen objektive Probleme lösen und nicht pure Fiktionen tarifieren, die obendrein erheblichen politischen Schaden für ver.di anrichten können, weil wir uns mit dieser Tarifierung potentiell dem Vorwurf des Rechtspopulismus aussetzen.
- Man kann über Vollverschleierungen verschiedener Auffassung sein; sie sind letztlich auch eine weltanschauliche Geschmacksfrage. Die autoritäre Forderung nach einem Verbot von Burkas ist dagegen reines Spielen mit Ressentiments. Und, darauf kommt es hier an, Ressentiments und Geschmacksfragen gehören in keinen Tarifvertrag – vor allem dann nicht, wenn sie auch noch derart rechtspopulistisch aufgeladen sind und wir Gewerkschaften uns in unseren Satzungen zu weltanschaulicher Neutralität verpflichtet haben. ver.di hätte dies gleich zu Beginn als rote Linie markieren und dem Arbeitgeber gegenüber unmissverständlich klar machen müssen, dass ver.di für diese Tarifierung nicht zur Verfügung stehen kann – auch dann nicht, wenn der „Preis stimmt“.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Vorteilsregelung für ver.di-Mitglieder bei Tarifabschlüssen

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di-Mitgliedern wird bei Tarifabschlüssen ein Mitgliedervorteil gegenüber den Nichtmitgliedern gewährleistet.

5

Begründung

Wir wünschen uns, dass sich ver.di verstärkt dafür einsetzt, dass ver.di-Mitglieder gegenüber Nichtmitgliedern in Tarifverträgen bessergestellt werden.

10

Dies könnte zum Beispiel so aussehen, dass der Arbeitgeber für ver.di-Mitglieder eine tarifvertragliche Alterssicherung gewährleistet.

Die Tarifkommissionen sollten dazu verpflichtet werden, in Tarifverhandlungen die Forderungen nach Differenzierungsklauseln zwischen Mitgliedern/Nichtmitgliedern voranzutreiben.

15

Empfehlung der Antragskommission

20

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

25

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Bereitstellung barrierefreier Dokumente

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Die von ver.di bereitgestellten PDF- und WORD-Dokumente sollen zukünftig für blinde Menschen in barrierefreier Form erstellt werden.

5

Begründung

Blinde Menschen benötigen zum Vorlesen und Bearbeiten von Texten am Computer oder Smartphone ein geeignetes Vorleseprogramm. Damit Texte sinnvoll wiedergegeben werden können, Eingabemasken von Formularen nutzbar sind, oder auch Bildbeschreibungen durch Alternativtexte zugänglich sind, müssen bestimmte Standards und Strukturelemente genutzt werden.

10

Dieses ist häufig noch nicht der Fall.

Daher sind ver.di Flyer für blinde Menschen zum Teil nicht lesbar. Es fehlen hier Strukturelemente für ein Bildschirmvorleseprogramm (Screen-Reader) wie:

15

- Überschriften,
- Absatzkennzeichnungen
- und die Kennzeichnung von Tabellenspalten

20

Der Screen-Reader erkennt bei den zweispaltigen Texten nicht, wie er sie vorlesen muss. Somit liest er zeilenweise, wodurch der Textzusammenhang nicht mehr erschließbar ist.

Möchte man Dokumente barrierefrei gestalten, gehört dazu unter anderem außerdem noch:

25

- Beachtung von gut lesbaren Schriften für sehbehinderte Menschen.
- Kurze Erläuterungen zu Abbildungen für Screen-Reader Nutzer, die so eingearbeitet werden, dass sehende Menschen sie im Regelfall kaum wahrnehmen.
- Formulare, die für alle ausfüllbar sind, so bearbeitet werden, dass sie eigenständig von blinden Menschen ausgefüllt werden können.

30

Empfehlung der Antragskommission

35 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Frauen- und Gleichstellungspolitik ist eine Kernaufgabe der ver.di. Alle Organe und Gremien der ver.di fördern und unterstützen die gewerkschaftliche Frauen- und Gleichstellungsarbeit.

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Richtlinie zur Frauen- und Gleichstellungspolitik ist so zu überarbeiten, dass die Erfüllung des Satzes "Alle Organe und Gremien der ver.di fördern und unterstützen die gewerkschaftliche Frauen- und Gleichstellungsarbeit" gewährleistet ist.

Bürokratische Regelungen ohne Impulse zur Frauenarbeit sind zu streichen und Arbeitserleichterungen sind einzufügen. Es ist klarzustellen, dass Frauen- und Gleichstellungspolitik eine Querschnittsaufgabe ist, die von der Gesamtorganisation umzusetzen ist.

Insbesondere soll aktiven Frauen, die nicht Mitglied eines Gremiums sind, die Möglichkeit eingeräumt werden, als einzelne Delegierte zur Frauenkonferenz Anträge stellen zu dürfen, wenn in ihrem Bereich keine antragsberechtigten Gremien abgebildet wurden.

15 Begründung

Die Richtlinie zur Frauen- und Gleichstellungspolitik regelt ausgefeilte Organisationsstrukturen. Da sind in Bezirksverwaltungen Frauenräte und Bezirksfrauenkonferenzen und in den Ortsverwaltungen Frauengruppen und Ortsfrauenversammlungen vorgesehen. Einvernehmen mit dem Ortsvorstand beziehungsweise dem Bezirksvorstand ist zur Gründung und in Bezug auf die Größe der Frauengruppen vorab herzustellen, wobei Konflikte nicht vorgesehen und ihre Beilegung nicht geregelt ist. Gleiches gilt für die Landesbezirks- und die Bundesebene. In vielen Fällen sind diese Gremien nicht gebildet – oft auch, weil sich keine Frauen für diese Strukturen finden.

Es werden Vorgaben gemacht, etwa die Zusammenarbeit mit dem DGB oder die Zusammenarbeit mit Frauenverbänden, Organisationen und Initiativen zur Durchsetzung gemeinsamer Forderungen und originäre Grundlagen der Arbeit, die sich von selbst verstehen. Die Zuständigkeit und der Aufgabenbereich von Gremien werden erfasst, ohne dass die Präsenz dieser Gremien bekannt wäre (zum Beispiel die DGB Regionsfrauenkonferenz oder Frauenvorstände der Bezirksfachbereiche). Die Ortsfrauengruppe tritt nach Bedarf zusammen, dem Bezirksfrauenrat wird das Recht eingeräumt, mindestens einmal im Quartal zusammen zu treten. Umfänglich wird die Antragsberechtigung verschiedener Gremien geregelt.

Aber es fehlen wichtige Regelungen, etwa die finanzielle und personelle Ausstattung. Und es fehlen Vorgaben, wie mit Desinteresse und/oder fehlender Unterstützung umzugehen ist. Gewerkschaftliche Frauenarbeit ist Teil der Gewerkschaftsarbeit. Sie soll Spaß machen und ver.di hin zu einer frauenfreundlichen Organisation weiterentwickeln. Davon findet sich in der Richtlinie nichts.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Einführung eines digitalen ver.di-Mitgliederausweises

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di wird aufgefordert, zur Vereinfachung diverser Verwaltungsabläufe den ver.di-Mitgliedsausweis zu einer digital lesbaren Karte zu machen.

5

Begründung

Bei ver.di gibt es noch einige Vorgänge, die im Zeitalter der Digitalisierung sehr antiquiert erscheinen. Die im Antrag angesprochene mögliche digitale Nutzbarkeit des Ausweises kann zum Beispiel

10

- die Bearbeitung und Auszahlung von Streikgeldern und somit auch die Arbeit der VA wesentlich beschleunigen und effektiver gestalten, sowie

- weitere personenbezogene Verwaltungsvorgänge vereinfachen.

15

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

20

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Familienfreundliche Arbeitszeiten

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di setzt sich stärker für ein Anrecht auf familienfreundliche Arbeitszeiten ein und erstellt Materialien für Interessenvertretungen für Arbeitnehmer*innen zum Thema.

5

Begründung

Betriebsräte sind sich ihrer Möglichkeiten in diesem Zusammenhang wenig bewusst, das soll geändert werden.

10

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

15

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Familienfreundliche Seminare

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di bietet verstärkt familienfreundliche Seminare wie zum Beispiel Teilzeitseminare an.

5 **Begründung**

Viele Teilnehmer*innen haben pflegebedürftige Angehörige, Schulkinder ohne Betreuungsmöglichkeit oder Kleinkinder. Hier reicht das Angebot zur Kinderbetreuung nicht aus, um eine Teilnahme zu ermöglichen.

10

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

15

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Arbeitsbedingungen in der ambulanten Behindertenhilfe

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di behandelt die Arbeitsbedingungen in der ambulanten Behindertenhilfe, insbesondere in der Behindertenassistenz verstärkt und thematisiert diese öffentlichkeitswirksam.

5

Begründung

Es gibt bisher in diesem Bereich keine Tarifverträge. Gleichzeitig gibt es nur sehr begrenzte Kenntnis in der Öffentlichkeit über die Arbeitssituation der betroffenen Arbeitnehmer, die sehr Klienten zentriert arbeiten müssen.

10

Empfehlung der Antragskommission

15 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Gesetzliche Mindestrente

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

1. ver.di möge die Forderung nach Einführung einer gesetzlichen Mindestrente aufstellen und diese politisch unterstützen:
- für Bezieher von Altersrenten der gesetzlichen Rentenversicherung sowie
- für Bezieher von Erwerbsminderungsrenten (Voll- und Teilrenten)
- eine Mindestrente von 1.050 Euro monatlich.
2. Für die Bezieher von Krankengeld gilt die Forderung entsprechend sinngemäß.
3. Die Mindestrente wird durch eine staatliche Zuschussrente sichergestellt. Diese erhöht die Einkommen auf den Mindestrentenbetrag.
4. Steuerfreiheit für die Mindestrente.

15 Begründung

Vorbemerkung: Die Angst vor Entlassung, vor sozialem Abstieg ist für viele in Lohnarbeit befindliche Menschen ein Hemmnis, sich gewerkschaftlich zu engagieren und für die eigenen Interessen einzusetzen: Man weiß, dass Arbeitslosigkeit, insbesondere wenn sie länger andauert, sich sehr negativ auf die Altersrente auswirkt. Eine fehlende Mindestrente verstärkt indirekt die Furcht vor Arbeitslosigkeit und sozialem Abstieg.

Geringverdiener: Auf spiegel.de lautet die Überschrift eines Artikels vom 29. April 2018: „Trotz Vollzeit - 3,7 Millionen Beschäftigte verdienen weniger als 2000 Euro“[1] (auch ver.di-Mitglieder). Dies wirkt sich dramatisch-negativ auf die Altersrente dieser Personengruppe. Zum besseren Verständnis: Wer wenig verdient, sammelt nur wenige Entgeltpunkte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung bei Renteneintritt - grob gesagt - bestimmen, wie hoch die Altersrente ausfällt. Wer wenig verdient, bei dem fällt im Alter die Rente nur gering aus (Folge: Gang zum Sozialamt).

Dieses „*Elend per Gesetz*“[2] (hier: Altersarmut), welches schon jetzt zahlreiche Mitglieder unserer Gewerkschaft und die Gesellschaft betrifft, wird die etwas jüngeren zukünftig besonders hart treffen: „*In 10 bis 20 Jahren wird es jeden zweiten betreffen. Weit über 10 Millionen alte Menschen leben dann in Armut. Eine gesellschaftliche Katastrophe - auf Ansage. Die nächste Generation wird das mit voller Wucht zu spüren bekommen. Besonders betroffen: Frauen...*“[3].

Ein paar Zahlen: 2017 betrug in den alten Bundesländern die monatliche Durchschnittsrente für Frauen sehr magere 606 € und die für Männer 1078 € (*Quelle: Rentenversicherung in Zahlen 2017.*)

„**Altersarmut ist weiblich**“[4] - Wer ein Kind / Kinder aufzieht, darf nicht benachteiligt werden. Frauen verdienen im allgemeinen weniger und arbeiten häufig in Teilzeit. Das hat alles zur Folge, dass die Frauen (auch die in ver.di organisierten) besonders benachteiligt sind. Die Rente reicht meist zum Leben nicht aus, so dass Frau auf ergänzende Grundsicherung (Sozialhilfe) angewiesen ist. Eine Mindestrente sorgt für eine gewisse Mindestsicherheit in der Versorgung, ohne dass der stigmatisierte, schambehaftete Gang zum Leistungsträger der Grundsicherung angetreten werden muß.

Wer die Arbeitsfähigkeit einbüßt: Viele Menschen verlieren vor dem Eintritt der Regelaltersrente die Arbeitsfähigkeit, sei es durch Unfall oder Krankheit, vorübergehend oder dauerhaft. Das Krankengeld der Krankenkassen und die Erwerbsminderungsrenten der gesetzlichen Rentenversicherungsträger fallen vielfach sehr gering aus, so dass Betroffene auf ergänzende sozialstaatliche Transferleistungen angewiesen

50 sind. Gleichzeitig existiert sehr häufig keine individuelle Beschäftigungsperspektive mehr. Deshalb ist es sinnvoll zu fordern, nicht nur Ältere, sondern auch die Bezieher von Erwerbsminderungsrenten und Krankengeld in eine etwas weiter gefasste Mindestrente mit einzubeziehen. Warum sollen hier jüngere vom Schicksal geschlagene Menschen benachteiligt werden?

55 Zur gelegentlich in die Öffentlichkeit getragene Alternativforderung einer Solidarrente: Aus gewerkschaftlicher Sicht greift sie schlichtweg zu kurz. Diese Art Mindestrente an einen Mindestzeitraum von z. B. 30 Jahren an Einzahlungsdauer in die gesetzliche Rentenversicherung festzumachen, ist nicht frei von Willkür. Viele würden hier aus dem Bezug fallen (Mogelpackung?). Es gibt viele Menschen, die von länger andauernder Arbeitslosigkeit betroffen sind. Frauen, die studiert haben, aus nicht-vermögenden
60 Verhältnissen stammen und gleichermaßen Kinder aufziehen, sind hier ganz besonders benachteiligt. Gleiches gilt für dauerhaft frühzeitig verunfallte Beschäftigte. **Wir Gewerkschafter brauchen diese Lücken nicht, niemand braucht sie!**

Es gibt in der Europäischen Union nur vier Staaten, die keine Mindestrente kennen. Das sind: Estland,
65 Litauen, Slowenien und Deutschland![5]

Beispiel Österreich: Dort bekommt jeder, der sich einen Rentenanspruch erworben hat, die monatliche gesetzliche Rente auf 1038 € aufgestockt, sollte jene nicht 1038 € oder mehr betragen: Die sogenannte Ausgleichszulage soll Mindesteinkommen sichern. Hierzu gehört eine Einkommensprüfung.[6]
70 Gleichermaßen sollte bei der Mindestrente in Deutschland verfahren werden.

Zur Höhe der Forderung: Die Forderung von 1050 € monatlich liegt etwas über dem derzeit gewährten durchschnittlichen Leistungen für Arbeitslosengeld I+II und Sozialhilfe[7].

75 Die derzeitigen Beträge werden seit Jahren nur sehr geringfügig angepasst, also erhöht, so dass ein substanzieller Nachholbedarf besteht. Der paritätische Wohlfahrtsverband forderte im April 2018 eine grundlegende Aufstockung[8]. Derzeit scheint man sich, was die Initiativen in Bezug auf die Forderungshöhe angeht, auf diese Summe zu verständigen bzw. hin- zu zubewegen. Das pfändungsfreie Existenzminimum gemäß § 850c ZPO lag vom 1. Juli 2013 bis zum 1. Juli 2015 bei einer alleinstehenden Person bei 1.045,04
80 € netto pro Monat, ist aber inzwischen höher[9].

Zur Steuerfreiheit der Mindestrente: Die Mindestrente umfasst faktisch das Existenzminimum, mehr nicht, und sollte deshalb in der Einkommenssteuererhebung steuerfrei sein. Sie ist ein Minimum, deshalb sollte sie netto ausbezahlt werden.

85 Zur Finanzierung: Versicherungsfremde Leistungen sind nicht den Rentenversicherungsträgern aufzubürden! Dies gilt auch für Mindestrenten: Eine zusätzliche Belastung mit Mindestrenten würde die gesetzliche Rentenversicherung wieder ein Stückchen mehr aushöhlen. Eine Zerstörung der gesetzlichen Rentenversicherung ist nicht im gewerkschaftlichen Interesse. Deshalb ist eine Mindestrente nur aus
90 steuerlichen Mitteln zu finanzieren.

ver.di hat die Aufgabe, auch für ihre älteren Mitglieder, für ihre weiblichen Mitglieder, für ihre einkommensarmen Mitglieder da zu sein. Jedes Mitglied wird einmal alt. Deshalb ist es ein wichtiges politi-
95 sches Signal, dass ver.di hier ein richtiges Zeichen setzt. Bitte stimmen Sie diesen Antrag zu, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Die Gesellschaft braucht mehr Herz als Hartz-Gesetze.

100 Literatur: Mindestrentenbroschüre, Autor: Harald Thomé. Als pdf-Datei hier herunterladbar: http://harald-thome.de/fa/redakteur/Harald_2018/Mindestrentenbroschuere.pdf

- 105 [1] <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/loehne-3-7-millionen-beschaefigte-verdienen-weniger-als-2000-euro-a-1205386.html> (29.04.2018, 12:04 Uhr)
- [2] Flugblatt „Mindestrente jetzt!“ des Bündnisses Rente zum Leben (<http://rente-zum-leben.de/>)
- [3] siehe Fußnote 2: ebenda
- [4] *ver.di-Webseite (Frauen- und Gleichstellungspolitik):*
- 110 <https://frauen.verdi.de/++co++e0c35cfe-b1bd-11e4-b0a2-52540059119e>
- [5] Harald Thomé: „Mindestrente – Jetzt!“ (2018) – pdf-Datei-Download:
http://harald-thome.de/fa/redakteur/Harald_2018/Mindestrentenbroschuere.pdf
- [6] „Rente: Deutschland und Österreich im Vergleich“, eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung (8. September 2017).
- 115 [7] siehe auch: Statistisches Jahrbuch 2017- 8 Soziales
- [8] Auf der Webseite des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes: „Hartz IV: Paritätischer fordert menschenwürdige Neuausrichtung der Grundsicherung für Arbeitslose und Regelsatzanhebung auf 571 Euro“; Url: <http://www.der-paritaetische.de/presse/hartz-iv-paritaetischer-fordert-menschenwuerdige-neuausrichtung-der-grundsicherung-fuer-arbeitslose-un/> (Pressemeldung v. 26. April 2018)
- 120 [9] Webseite *P-Konto Info*, „Anhebung der Pfändungsfreigrenzen ab 1. Juli 2017“; Url: <https://www.p-konto-info.de/privatinsolvenz-info/privatinsolvenz/14-news-und-infos/news-p-konto.html> (aktualisiert: Montag, 09. April 2018 18:30 Uhr)

125

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

130 **Entscheidung der Landesbezirkskonferenz**

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Für die Stärkung der gesetzlichen Rente

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di fordert die Stärkung der gesetzlichen Rente zur Verhinderung einer drohenden Altersarmut. Diese Stärkung beinhaltet folgende Einzelforderungen:

- 5 - Anhebung des Rentenniveaus auf 53 Prozent und den Verzicht auf Beitragssenkungen
- Berücksichtigung von Sorgearbeitszeiten (Erziehung, Pflege), Zeiten von Arbeitslosigkeit und Ausbildung in vollen Umfang aus Steuermitteln
- Rückkehr zur solidarischen, umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung unter Einbeziehung der Selbstständigen, Beamtinnen/Beamte
- 10 - Schließen des Gender Pay Gaps und Aufwertung von Frauenberufen
- Einfrieren bzw. Streichung aller staatlichen Fördermittel zur privaten Altersvorsorge.

Die Stärkung der gesetzlichen Rente muss als Kampagne weiter geführt werden. Die Einsetzung einer Rentenkommission ist zu wenig.

15

Begründung

Das gesetzliche Rentenniveau sinkt politisch gewollt seit Jahren von 53 % (2004) auf heute 47,9 % und zukünftig – laut aktueller Gesetzeslage – auf bis zu 43% (2030).

20 Vielen droht der Gang zum Sozialamt. Prekäre Beschäftigung, schlecht bezahlte Teilzeit und Minijobs führen fast immer zu Altersarmut. Besonders Frauen sind davon betroffen.

Es geht nicht um kosmetische Korrekturen, sondern um nachhaltiges und wirksames Umsteuern, damit Menschen im Alter in Würde vom Rentenertrag ihrer Lebensarbeitsleistung leben und nicht auf Grundsicherung angewiesen sind. Dies ist finanzierbar über eine Besteuerung von großen Vermögen und Erbschaften.

25

Empfehlung der Antragskommission

30 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Streichung des § 10 Abs. 6 des MTA-Gesetzes

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di möge auf die Politik einwirken, dass der §10 Abs.6 des MTA-Gesetz ersatzlos gestrichen wird.

5 **Begründung**

Der § 10 Abs. 6 kollidiert mit der Umsetzung der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Anerkennung von Berufsqualifikationen der Heilberufe und wird so gestrichen.

10

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

15

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Einführung Bürgerversicherung

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di wird aufgefordert, die Einführung einer Bürgerversicherung umgehend aktiv in die Kommunikation einzubringen.

5

Begründung

Die SPD hat in den Koalitionsverhandlungen zur Bildung einer großen Koalition die Forderung nach der Einführung einer Bürgerversicherung eingebracht, ist damit aber gescheitert. Im Koalitionsvertrag ist davon nur die Feststellung übrig geblieben, dass sowohl die ambulante Honorarordnung in der gesetzlichen Krankenversicherung als auch die Gebührenordnung der privaten Krankenversicherung (GOÄ) reformiert werden müssen. Deshalb soll ein modernes Vergütungssystem geschaffen werden, das den Versorgungsbedarf der Bevölkerung und den Stand des medizinischen Fortschritts abbildet. Die Bundesregierung soll dazu eine wissenschaftliche Kommission einsetzen, die bis Ende 2019 Vorschläge vorlegt. Ob diese Vorschläge umgesetzt werden, soll danach entschieden werden. Diese Vereinbarung wurde in den Medien heftig kritisiert. In diesem Zusammenhang wurde darauf hingewiesen, dass auch ver.di nicht mehr für die Einführung einer Bürgerversicherung im Gesundheitswesen eintreten würde. Dem ist mit der Beschlussfassung dieses Antrages zu widersprechen.

20

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

25 Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Pflegevollversicherung – das Modell für die Zukunft

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Der ver.di Bundesvorstand wird aufgefordert, eine Kampagne zur Einführung einer Vollversicherung in der Pflege zu starten und auf die Bundesregierung hinzuwirken, eine Gesetzesänderung einzuleiten.

5 Vollversicherung heißt: Alle Leistungen, die notwendig, wirtschaftlich und zweckmäßig sind, werden von der Solidargemeinschaft übernommen. Das ist die Übertragung des Grundprinzips der gesetzlichen Krankenversicherung auf die Pflegeversicherung.

Begründung

10 Trotz der sinnvollen Reformen im Jahr 2016 ist die Pflegeversicherung weiterhin eine Teilkaskoversicherung, die Pflegebedürftige und ihre Angehörigen oft an die Grenzen ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit bringt.

15 Das von ver.di an Prof. Markus Lungen von der Hochschule Osnabrück in Auftrag gegebene Gutachten hat gezeigt, dass eine Pflegevollversicherung den pflegebedürftigen Menschen ein bedarfsgerechtes Leistungsspektrum gewährleisten kann und solidarisch und solide finanzierbar ist. Nicht zuletzt ist eine Pflegevollversicherung ein Mittel zur Vermeidung der Altersarmut.

20 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

25 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Anspruch auf Mindestlohn

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di soll darauf hinwirken, dass die Bundesregierung und der Zoll, die gesetzlichen Grundlagen bei Verstößen gegen das Mindestlohngesetz verschärfen und umsetzen.

- 5 Gegen Unternehmen, die das Mindestlohngesetz brechen, müssen Sanktionen verhängt werden. Der Bundesvorstand wird vom ver.di Bundeskongress beauftragt, Verstöße des Mindestlohngesetzes zum Gegenstand einer Kampagne zu machen.

10 **Begründung**

Das Unternehmen, das den Beschäftigten nicht den gesetzlichen Anspruch auf Mindestlohn zahlt, bricht das Mindestlohngesetz (MiLoG).

- 15 Quelle: DGB Newsletter klartext 26/2018: „...leider wird immer noch rund 2 Millionen Beschäftigten der Mindestlohn vorenthalten.“

20 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

25 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Kampagne vor der Europawahl zur Schaffung eines demokratischen und sozialen Europas.

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Der ver.di-Bundesvorstand wird aufgefordert, im Vorfeld der Europawahl eine öffentlich wirksame Kampagne zur Stärkung und zum Zusammenhalt in Europa zu starten.

5

Begründung

Gerade Gewerkschaften sind betroffen, sollten die revisionistischen Kräfte mit ihrer destruktiven Politik Erfolg haben. Leider sympathisieren auch viele Gewerkschafter*innen mit den antieuropäischen Kräften. Deshalb ist ver.di gut beraten, wenn es diesen Tendenzen entschlossen entgegentritt und sich innerhalb und außerhalb der Organisation mit aller Kraft für Europa einsetzt.

10

15 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

20

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

ver.di beteiligt sich am Kampf für ein demokratisches Europa.

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Alle Ebenen und Gliederungen von ver.di werden verpflichtet, sich für den Fortbestand der EU und die
Stärkung und Weiterentwicklung eines friedfertigen, offenen, demokratischen und sozialen Europas mit allen
zur Verfügung stehenden Mitteln einzusetzen.

Begründung

Nach den verheerenden Folgen des zweiten Weltkriegs haben sich einige Länder Europas zunächst zur
EWG zusammengeschlossen. Diese entwickelte sich später zur Europäischen Union (EU) weiter. Immer
mehr Länder bemühten sich um Aufnahme in dem Bündnis und die EU wuchs immer mehr.

Die EU galt jahrzehntelang unbestritten bei den meisten Bürger*innen als Wohlstandsprojekt, das den
Frieden in Europa sicherte und Garant für Wohlstand, eine gerechte Gesellschaft und positive
Weiterentwicklung war.

Dies hat sich mittlerweile grundlegend geändert. Starke Kräfte setzen alles daran, Europa zumindest zu
schwächen, wenn nicht gar zu zerstören.

Mit Erfolg wurden Zweifel an der EU als Wohlstandsprojekt gesät. Rückwärts gewandte Bewegungen in
vielen Ländern der EU, zum Beispiel Ungarn, Polen, Österreich und Italien verfolgen egoistisch nationale
Interessen. England hat mit dem Brexit sogar beschlossen, die EU zu verlassen. In Deutschland, Frankreich,
Österreich und den Niederlanden gibt es starke rechte Bewegungen. All dies ist Anlass zu großer Sorge.
Unser Ziel muss sein, auf allen Ebenen und in allen Gliederungen mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln
für den Fortbestand der EU und die Weiterentwicklung eines starken, demokratischen und sozialen Europas
zu kämpfen. Gemeinsam müssen wir für eine gerechte Gesellschaft in Deutschland und Europa kämpfen.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Bundeswehrveranstaltung Arbeitsverwaltung Minderjährige

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di soll darauf hinwirken, dass eine Rechtsnorm der Bundeswehr verbietet, sogenannte Informationsveranstaltungen (Rekrutierungsveranstaltungen) in den Arbeitsverwaltungen abzuhalten.

5 ver.di lehnt es ab, dass die Arbeitsagenturen genutzt werden für Rekrutierung von Volljährigen und Minderjährigen.

Begründung

10 Der Zugang der Bundeswehr zu den Agenturen für Arbeit, in Jugendjobcentern oder in Jobcentern in Form von Informationsveranstaltungen (Anwerbung als Soldat) sind zu unterbinden (verbieten). Die Bundeswehr verpflichtet in steigendem Umfang auch unter 18-jährige als Rekruten und bildet sie an der Waffe aus.

15 _____
Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

20 _____
Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Für ein Gesetz zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht der Unternehmen

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Wir wollen eine Welt, in der Unternehmen weltweit die Menschenrechte achten und Umweltzerstörung vermeiden – und für von ihnen (mit-)verschuldete Menschenrechts-verletzungen und Umweltschäden Verantwortung tragen müssen.

Deshalb fordern wir ein Gesetz zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen in ihren Auslandsgeschäften.

Unternehmen werden gesetzlich verpflichtet, auch in ihrem Auslandsgeschäft die Menschenrechte zu achten und mindestens die UN Umwelt- und Sozialstandards einzuhalten.

Diese Sorgfaltspflicht muss auch die Liefer- und Wertschöpfungskette mit einbeziehen.

Kommt ein deutsches Unternehmen den Anforderungen nicht in ausreichendem Maße nach, müssen Betroffene vor deutschen Gerichten, auch mit Sammelklagen, Ansprüche auf Unterlassung und Schadensersatz geltend machen können. Umgekehrt ist die Einhaltung der Sorgfaltspflichten strikt zur Voraussetzung dafür zu machen, dass Unternehmen die Leistungen der Außenwirtschaftsförderung in Anspruch nehmen und öffentliche Aufträge erhalten können.

Für ein Gesetz zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht der Unternehmen unterstützt ver.di aktiv auf allen Ebenen geeignete Initiativen, Bündnisse und Kampagnen mit Menschenrechtsorganisationen, Umweltverbänden und entwicklungspolitischen Gruppen.

20 Begründung

Brennende Textilfabriken in Bangladesch. Umweltkatastrophen bei der Ölförderung in Nigeria. Kinderarbeit auf Kakaoplantagen oder in Minen im Kongo, um Rohstoffe für unsere Smartphones abzubauen. Vertreibung von Menschen für gigantische Staudamm-Projekte. Hungerlöhne für Arbeiter* innen und Repressionen gegen ihre Gewerkschaften. Die Nachrichten reißen nicht ab: Global agierende Unternehmen und ihre Zulieferer verletzen weltweit Menschenrechte.

Was wir wollen ist machbar: Gesetzliche Sorgfaltspflichten für Unternehmen in Frankreich und Großbritannien, ähnliche Initiativen in den Niederlanden und in der Schweiz machen Mut und brauchen Rückenwind. Ebenso die Bemühungen im Rahmen der UN um einen völkerrechtlichen Vertrag, der nicht zuletzt die Pflicht der Staaten zur Einführung derartiger Gesetze verbindlich machen würde.

Empfehlung der Antragskommission

35 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

40 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Beitritt Deutschlands zu einem rechtlich bindenden Menschenrechtsabkommen für transnationale Unternehmen zur Haftung der Konzerne entlang der kompletten Zulieferkette

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di fordert die deutsche Bundesregierung nachdrücklich auf, das derzeit auf UN-Ebene entstehende internationale Vertragswerk, Global Treaty, zu unterstützen, mit dem effektive Rechtsmittel geschaffen werden sollen, die Unternehmen verpflichten, die Einhaltung von Menschenrechten im Verlauf der gesamten Zulieferkette zu gewährleisten. Entsprechende Vereinbarungen auf Länderebene sind so schnell wie möglich zu treffen.

Begründung

Bereits auf unserer letzten bezirklichen und auch Landesfrauenkonferenz stellten wir den Antrag auf die Schaffung effektiver Rechtsmittel zur Garantie der Einhaltung von Menschenrechten der transnational tätigen – auch deutschen – Konzerne. Wir bezogen uns auf die sehr häufig gefährlichen Arbeitsbedingungen in vielen Textilproduktionsstätten in Osteuropa, der Türkei, Pakistan und Bangladesch sowie anderen „Billiglohn-Ländern“, in denen zahlreiche Arbeiterinnen und Arbeiter Opfer von dramatischen Unfällen wurden.

Deutsche Firmen lassen dort produzieren unter Missachtung dessen, dass internationale und EU-Menschenrechtsnormen nicht eingehalten werden.

Leider hat sich inzwischen bestätigt, dass freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen nichts anderes als ein Angebot ist, so weitermachen zu können wie bisher.

Inzwischen entstand auf Initiative von Ecuador und Südafrika eine Arbeitsgruppe bei der UNO für ein rechtlich bindendes Menschenrechtsabkommen für (transnationale) Unternehmen. Die Initiative fordert, die Gleichrangigkeit der bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Menschenrechte endlich durch ein Abkommen zu bestätigen, das den Schutz der Menschenrechte auch vor den Aktivitäten der transnationalen Konzerne und anderer Unternehmen gewährleistet. Die Haftung von Konzernen entlang der kompletten Zulieferkette soll gewährleistet werden und Staaten sollen verpflichtet werden, den von Menschenrechtsverstößen Betroffenen internationalen Rechtsschutz zu gewähren. Die UN-Treaty für eine menschenrechtliche Regulierung der globalen Wirtschaft würde Betroffenen erstmals rechtlichen Schutz garantieren. Opfer von Land- oder Wasserraub, Arbeitsrechtsverletzungen oder Umweltverschmutzungen könnten gegen die Unternehmen klagen und Entschädigungen erhalten. Mehr als 100 Mitgliedsstaaten beteiligten sich an dem Prozess. Der UN Treaty hat das Potenzial, die Achtung der Menschenrechte weltweit deutlich zu verbessern. Allein die Lieferketten transnationaler Konzerne beschäftigen mehr als 450 Millionen Arbeiterinnen und Arbeiter. Doch der Durchsetzung so fundamentaler Veränderungen stehen kolossale Machtinteressen entgegen. Regierungen, Unternehmen, elitäre Netzwerke – sie alle bekämpfen sie aufs Äußerste. Die Bundesregierung hat kürzlich gemeinsam mit der EU und den USA entschieden, sich nicht an den UN-Gesprächen zu beteiligen und stattdessen weiterhin das Recht auf Profit gegen die Wahrung der Menschenrechte abzusichern.

Unsere Regierung muss jedoch die Verantwortung für die rechtlich bindende Einhaltung der Menschenrechte durch transnationale Konzerne deutscher Herkunft mit übernehmen und dem Vertragswerk beitreten!

50 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

55 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Bezahlbaren Wohnraum schaffen

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Wir fordern alle ver.di Organe im Bund, Ländern und Gemeinden auf, sich mit allen Mitteln in der Bunderegierung, den Landesregierungen und Gemeinden sowie in den politischen Parteien für eine
5 Mindestquote von 50 % für Sozialwohnungen einzusetzen und dafür, dass eine wirksame Mietpreisbremse gesetzlich festgelegt wird.

Begründung

10 Besonders in den Städten wurde die Wohnungsnot in den letzten Jahren immer gravierender. Wohnungen in den Städten werden zunehmend unbezahlbar. Neubauwohnungen werden überwiegend im hochpreisigen Segment gebaut, die sich Normalverdienende nicht mehr leisten können. Die Wohnungsnot birgt sozialen Sprengstoff. Dagegen müssen dringend Maßnahmen ergriffen werden.

15 _____
Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

20 _____
Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Forderung nach Abhilfe aus Bauunterhaltungs-/Verbesserungsmitteln

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di setzt sich auf allen Ebenen dafür ein, dass öffentliche Verkehrsmittel durchgehend barrierefrei ausgebaut werden.

5

Begründung

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden (GG/Art.3/2/2 seit 27.10.1994).

10 Sowohl Bundesbahn AG, Verkehrsverbünde, Städte, Gemeinden, Landes- und Bundesregierung, Bundestagsabgeordnete werden durch die Gewerkschaften aufgefordert endlich Abhilfe zu leisten. Auch Artikel 6 Grundgesetz welcher die Grundrechte von Ehe-Familie-Kinder behandelt, wird nicht beachtet, da Personen mit Kinderwagen einschließlich Kleinkind die Fahrt-/Reise-Nutzung mit öffentlichen Verkehrsmitteln erheblich behindert wird.

15 Die Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Geh-Behindert, Rollator, Rollstuhl ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln weiter zu bessern, um auch Menschen mit kulturellen Interessen nicht weiterhin auszuschließen.

20 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

25

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Lebenswerte Region und Flughafenausbau Frankfurt

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

- Die Lebensqualität in der Rhein-Main-Region und der Erhalt, bzw. die Schaffung von weiteren Arbeitsplätzen am Flughafen Rhein-Main dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. – Nach den realisierten Ausbaumaßnahmen 2007ff ist es wichtig, dass der Lärmschutz der betroffenen Städte und Gemeinden vorangetrieben wird und gesichert wird. Die berechtigten Interessen der Kolleginnen und Kollegen vor Ort sind zu unterstützen.
- Die Schaffung von Wachstum am Flughafen Frankfurt durch die Ansiedlung von Billig-Airlines wird abgelehnt. Ebenso die Anlockung mittels Rabatten in der Entgeltordnung. Dies ist auf der kommunalpolitischen Ebene entsprechend zu vertreten.
- Die weitere Zunahme von Flugbewegungen darf nur zugelassen werden, wenn zuvor spürbare Lärmentlastungen eingetreten sind. – Sollte keine Absenkung des Lärmpegels eintreten, müssen andere geeignete Maßnahmen, wie z.B. Betriebsbeschränkungen, ergriffen werden. ver.di setzt sich für effektive Maßnahmen zur Lärmvermeidung ein, weil die Gesundheit der Bürger nicht den Profitinteressen untergeordnet werden darf. Unabhängig davon bleibt die Forderung nach einem strikten Nachtflugverbot von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr bestehen.

Begründung

Der ver.di Kreisvorstand begrüßt, dass beim ver.di-Bezirk Frankfurt und Region ein „Runder Tisch Flughafen“ gegründet wurde, um einseitige Stellungnahmen zum Flughafenausbau zu verhindern und sowohl die Erhaltung, bzw. Schaffung von guten Arbeitsbedingungen, als auch Umweltgesichtspunkte und damit gesunde, nicht krankmachende Lebensbedingungen gleichrangig zu vertreten. Dies darf aber nicht dazu führen, das Thema des Flughafen-ausbaus aus der allgemeinen Diskussion zu eliminieren und dass hingenommen wird, dass Anträge, die Entlastungen für die betroffene Bevölkerung beinhalten möglichst bis zur Wirkungslosigkeit verändert werden (Antrag an DGB-Landeskonferenz Hessen Thüringen im Dez. 2017) und dann in der Schublade verschwinden.

Die bisher eingeführten Maßnahmen, wie die sog. Lärmpausen bzw. Lärmobergrenze sind nicht wirklich wirkungsvoll, zum Teil verteilen sie nur den Lärm. Sie führen nicht zur Absenkung des Lärmniveaus vom heutigen Stand aus, sondern begrenzen eher den weiteren Anstieg. Deshalb muss die Entgeltordnung sehr viel deutlicher auf Lärm- und Immissions-Gesichtspunkte abgestellt werden. Verstöße müssen sehr viel deutlicher geahndet werden.

Das verdeutlicht auch die aktuelle Situation in Bezug auf die Ansiedlung von Billigairlines (Ryanair), die der Kompensation des fehlenden Wachstums der von Fraport prognostizierten Flugbewegungen abhelfen soll. Die Folgen, wie die Steigerung der verspäteten Nachtflüge (Landungen) durch Ryanair und in der Folge auch Condor (Mai 2018: 185!, Juni 2018: 203!) und der negative Druck auf die Arbeitsbedingungen müssen verstärkt kritische Beachtung finden.

50 _____
Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

55 _____
Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Internationale Solidarität – ver.di unterstützt Gewerkschaften bzw. deren Gründung in ausländischen Produktionsbetrieben von in Deutschland ansässigen Unternehmen

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di unterstützt nachdrücklich den Auf- bzw. Ausbau gewerkschaftlicher Strukturen in Produktionsbetrieben der gesamten Zulieferkette von Unternehmen, die international agieren und auch in Deutschland ansässig sind. Dafür sind in ver.di Zuständigkeiten/Strukturen auf Bundes- und auch auf Landesebene zu schaffen, die es ermöglichen, regionale Aktivitäten zusammenzuführen und zu stärken. Wenn möglich, sind direkte Kontakte anzustreben, bzw. zu unterstützen. Außerdem ist die Öffentlichkeitsarbeit zu diesem Thema zu stärken, um mehr Transparenz zum Geschäftsgebaren der auf dem internationalen Markt agierenden Unternehmen zu erreichen.

10

Begründung

Für die nachhaltige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen, die auch unsere Konsumartikel produzieren, sind noch viele Maßnahmen erforderlich. Die ver.di Frauen wollen sich deshalb mit anderen Unterstützerguppen vernetzen und sich für den Auf- bzw. Ausbau gewerkschaftlicher Strukturen in den ausländischen Produktionsbetrieben transnationaler Unternehmen einsetzen. Der Aufbau funktionierender betrieblicher Interessenvertretungen ist ein wichtiger Schritt zur Verwirklichung und Überwachung von Produktionsstandards, die die Einhaltung der Menschenrechte in der gesamten Produktionskette international produzierender Unternehmen gewährleisten.

20

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

25

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Effektiver gegen Union Busting

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di-intern sollen folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Schaffung eines ver.di-internen Rechtshilferats Union Busting mit folgenden

5

Aufgaben:

- Beratung von Betroffenen und zuständigen GewerkschaftssekretärInnen
- Vernetzung von Betroffenen untereinander
- Strategisch angelegte Öffentlichkeitsarbeit und Bündnisarbeit

10

- Prozess zur Auszahlung der Gemaßregeltenunterstützung gemäß §17 der ver.di-Satzung beschleunigen, mit dem Ziel, dass spätestens vier Wochen nach Beantragung die erste Auszahlung erfolgt. Erstellung einer Handreichung mit einer genauen Prozessbeschreibung inklusive Zuständigkeiten und Zeitvorgaben. Regelmäßiges Monitoring des Prozesses.

15

ver.di soll folgende Forderungen an die Politik stellen:

- Verbesserung des Kündigungsschutzes für Betriebsratsmitglieder: Ausschluss von Verdachtkündigungen
- Beschleunigung der Verfahren vor den Arbeitsgerichten
- 20 • Keine Sperrzeit bzgl. des Arbeitslosengeld I bei gekündigten Betriebsratsmitgliedern, die Kündigungsschutzklage erhoben haben
- Tatbestände der Betriebsratsbehinderung in §119 BetrVG konkretisieren
- Meldepflicht nach §119 BetrVG, um einen Überblick über Behinderungen von Betriebsratsarbeit zu bekommen
- 25 • Einrichtung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrechte

Der Bundesvorstand soll dem Gewerkschaftsrat spätestens nach einem Jahr den Arbeitsstand berichten.

Begründung

30

Das Zermürben von unseren aktiven Betriebsratsmitgliedern und GewerkschafterInnen ist menschlich unerträglich und schwächt uns organisationspolitisch. Einzelne Fälle von Union Busting strahlen aus und schaden uns: Wenn mehr und mehr der Eindruck entsteht, dass Arbeitgeber engagierte InteressenvertreterInnen schon loskriegen, wenn sie nur wollen, schreckt das alle ab, für Betriebsrat und/

35

oder Gewerkschaft aktiv zu werden, die ihren Job gerne weitermachen möchten. Momentan gibt es in ver.di kein gesammeltes Wissen über Union Busting, auf das zurückgegriffen werden kann, wenn ein Fall auftritt.

Das schafft Unsicherheit und ist ineffizient.

40

Im Fall Travelex ist klargeworden:

- Man kann unheimlich viel aus anderen Union Busting-Fällen lernen, weil die angewandten Strategien und Taktiken immer wieder denselben Mustern folgen
- Der Kontakt zu Betroffenen aus anderen Betrieben hilft sehr dabei, mit der eigenen Situation klarzukommen (vgl. die Solidarisierung bei den parallellaufenden Fälle bei Travelex und I-SEC)
- 45 • Die Medien sind an dem Thema interessiert, eine professionelle Aufbereitung und strategische Platzierung des Themas ist aber nötig und von FachbereichssekretärInnen schwer leistbar.
- Einen großen Beitrag zur Zermürbung der gekündigten InteressenvertreterInnen leisten finanzielle Probleme: Durch fristlose Kündigungen fällt sofort das Gehalt aus, vom Arbeitsamt gibt es zunächst eine 3-monatige Sperre. Die Gemaßregeltenunterstützung von ver.di ist deshalb ein sehr wichtiges Instrument

50 zur Stabilisierung der Betroffenen. Leider sind die Prozesse und Zuständigkeiten nicht gut geregelt, so dass es im Fall Travelex über 3 Monate gedauert hat, bis die erste Auszahlung erfolgt ist. Zu diesem Zeitpunkt war die Sperrzeit bereits vorüber und die erste Kündigungsschutzklage gewonnen.

55 Um Union Busting erfolgreich eindämmen zu können ist auch die Politik gefordert. Dazu gehört die Verbesserung des Kündigungsschutzes für Betriebsratsmitglieder, die Beschleunigung von Verfahren, aber auch dass es in diesen Fällen nicht zur Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld kommt. Außerdem muss die Strafverfolgung bzgl. der Behinderung von Betriebsratsarbeit verschärft werden, um Arbeitgeber abzuschrecken.

60 Bereits auf dem letzten Gewerkschaftstag wurden geeignete ver.di-interne Maßnahmen gegen Union Busting vorgeschlagen und der Antrag als Arbeitsmaterial an den Bundesvorstand weitergeleitet (Antrag P015). Leider wurde der geforderte Rechtshilferat nicht eingeführt.

65 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

70 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Änderung der Lohnsteuerservice- Richtlinie

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Der Bundeskongress 2019 möge beschließen, dass die Kolleginnen und Kollegen, die im ver.di-Lohnsteuerservice Beratungen durchführen, auch in einem Lohnsteuerhilfverein tätig sein können. Die aus diesem Grund bereits von ver.di als Beraterinnen und Berater ausgeschlossenen Kolleginnen und Kollegen dürfen wieder uneingeschränkt im Lohnsteuerservice tätig werden. Die Richtlinie Lohnsteuerservice ver.di ist entsprechend zu verändern.

Begründung

Die Anträge O 116 und O 117 des Bundeskongresses 2015 forderten, dass ehrenamtliche Beraterinnen und Berater im ver. di-Lohnsteuer-service nicht zugleich einer Tätigkeit in einem Lohnsteuerhilfverein nachgehen und keine Werbung für Lohnsteuerhilfvereine machen dürfen. Diese Forderungen wurden in die Richtlinie Lohnsteuerservice ver.di aufgenommen.

Kongressanträge beschreiben nicht nur Forderungen der ver.di. Sie sind zugleich auch ein Signal an die Mitglieder, diese uneingeschränkt zu unterstützen, um sie solidarisch durchzusetzen. Dieses Ziel haben die Anträge leider verfehlt. Sie haben im Gegenteil zu einer Spaltung der Mitglieder geführt. Sie führten zu einer hoch emotional geprägten Auseinandersetzung, die bis heute andauert und damit ver.di schadet. Sie hatten auch negative Auswirkungen auf die Praxis im Lohnsteuerservice, Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen, die außer im Verdi Lohnsteuerservice auch in einem Lohnsteuerhilfverein tätig waren, haben mit ihrem Wissen, zur Steigerung der Effizienz im Lohnsteuerservice beigetragen. Das drückte sich nicht nur dadurch aus, dass sie in der Fortbildung der Lohnsteuerbeauftragten von ver.di aktiv eingesetzt waren, um dort ihr umfangreiches Wissen zu vermitteln, sondern auch bei schwierigen Sachverhalten jederzeit den Lohnsteuerbeauftragten mit Rat und Tat zu Seite standen. Es ist sehr schade, dass ver.di jetzt nicht mehr auf diese äußerst hilfreichen Ressourcen zurückgreifen kann.

Die Regelung betrifft auch Mitglieder, die Rat und Beratung in Steuerangelegenheiten suchen. Die Lohnsteuerberatung von ver.di ist beschränkt auf Einnahmen aus Erwerbseinkommen, Renten und Pensionen. Darüber hinausgehende Beratungen sind unzulässig. Mitglieder, die über weitere steuerlich relevante Einkommensbestandteile verfügen müssen an hauptberufliche Steuerberater oder Lohnsteuerhilfvereine verwiesen werden. Bis zur Änderung der Richtlinie Lohnsteuerservice war es möglich, sie auch auf eine Beratung von gewerkschaftlich orientierten und engagierten Kolleginnen und Kollegen hinzuweisen, die ihnen in diesen Fällen Hilfen in der komplizierten Steuergesetzgebung bieten konnten. Auch das stärkte die Mitgliederbindung. Das ist jetzt nicht mehr möglich. Sie müssen sich jetzt selbstständig darum kümmern und machen dabei negative Erfahrungen. Es sind einige Fälle bekannt, in denen sich ratsuchende Mitglieder an dubiose Lohnsteuerberatungsvereine im Frankfurter Bahnhofsviertel wandten, bei denen der „Ertrag“ aus der Steuererstattung weitaus geringer ausfiel, als die Kosten, die sie für die Beratung aufwenden mussten. Zum Teil wurden ihnen sogar ihre Erstattungsansprüche „abgekauft“. In fast allen Fällen handelte es sich dabei um Mitglieder, die nicht in Deutschland geboren wurden und die deutschen Steuergesetze noch weniger verstanden als Mitglieder, die mit ihnen aufgewachsen sind.

Mit der Annahme unseres Antrages besteht jetzt die Chance aktive Teile der ver.di wieder zu befrieden und zu einem kollegialen Umgang miteinander zurückzukehren.

50 _____
Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

55 _____
Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Einführung von LSBTTIQ als Personengruppe in der ver.di

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Satzung der ver.di wird wie folgt geändert:

1. In §22, Absatz 4 wird ergänzt: i) LSBTTIQ
2. In §22, Absatz 5 wird im Klammersatz gestrichen: ...“Lesben und Schwule,“
3. Neu hinzugefügt wird:

§ 68 LSBTTIQ

Die spezifischen Interessen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transgender, transsexuellen, intersexuellen und queeren Mitgliedern (LSBTTIQ) werden fachbereichsübergreifend wahrgenommen. LSBTTIQ können auf allen Ebenen Ausschüsse bilden. Auf Bezirksebene können Konferenzen vor den Bezirkskonferenzen, auf Landesbezirksebene sollen Konferenzen vor den Landesbezirkskonferenzen und auf Bundesebene muss eine Konferenz der LSBTTIQ Mitglieder vor dem Bundeskongress rechtzeitig stattfinden.

Die Kriterien der Gruppenzugehörigkeit, die Einzelheiten der Strukturen und deren Aufgaben werden in einer Richtlinie geregelt. Diese Richtlinie wird vom Gewerkschaftsrat auf Vorschlag des Bundeslsbttiquausschusses erlassen.

4. Die §§ 68 bis 77 der bisherigen Satzung werden zu §§ 69 bis 78.

Begründung

LSBTTIQ (Lesben, Schwule, Bi, Transsexuelle, Transgender, Intersexuelle, Queer) ist gesellschaftliche Realität. LSBTTIQ wird dennoch nicht ausreichend ernst und wahrgenommen, wie die aktuelle Bildungsplandebatte in Baden-Württemberg beweist. Auf allen Ebenen und in allen Fachbereichen von ver.di gibt es LSBTTIQ Menschen. Die vorhandene Expertise ist aber nicht in echte Vertretungskompetenz übergeführt, sondern hat seit 1989 (ÖTV) nur Beratungsfunktion. Echte Mitbestimmung bedeutet auch Vertretung in allen Fachbereichen, auf allen Ebenen und in allen Gremien und Ausschüssen. Bei der rechtlichen Gleichstellung der eigenen LSBTTIQ Beschäftigten, hat ver.di eine gesellschaftliche Vorreiterrolle übernommen. Bei der Mitbestimmung innerhalb der Organisation gibt es noch Nachsteuerbedarf. Was ver.di bei der Personengruppe Migrant_innen vorlebt, darf bei LSBTTIQ nicht unter den Tisch fallen.

Mehr als die Hälfte von schwulen, lesbischen, bisexuellen, transsexuellen, transgender, intersexuellen und queeren Menschen in Baden-Württemberg ist in den vergangenen Jahren mindestens einmal Opfer von Diskriminierung geworden. Das ist das Ergebnis einer von der ehemaligen Sozialministerin Katrin Altpeter in Auftrag gegebenen anonymen Onlinebefragung aus dem Jahr 2014 zur Lebenssituation von LSBTTIQ-Menschen in Baden-Württemberg mit mehr als 2.000 Teilnehmenden. Die Ministerin sah darin eine klare Aufforderung, den von der Landesregierung eingeschlagenen Weg zum Abbau bestehender Diskriminierungen aufgrund sexueller Identität konsequent weiterzuvorführen. Viele Menschen haben den Eindruck, dass es bereits eine völlige Gleichstellung zwischen heterosexuellen und nicht-heterosexuellen Menschen in unserer Gesellschaft gibt – das ist jedoch nicht der Fall.

Laut der Onlinebefragung haben lesbische, schwule und bisexuelle Menschen in den vergangenen Jahren weniger oft Diskriminierungen erfahren als transgender, transsexuelle und intersexuelle Menschen (LSB: 53,2 % bzw. TTI: 66,7 %). Innerhalb beider Gruppen wurden Diskriminierungen am meisten in der Öffentlichkeit (LSB: 55,7 %; TTI: 64,8 %) und in der Familie (LSB: 52,9 %; TTI: 63,6 %) erlebt. Transsexuelle, Transgender und Intersexuelle berichten zudem häufig über Herabwürdigungen im

- 50 Freundeskreis (60,2 %), im Gesundheits- und Pflegebereich (56,8 %), sowie bei Behörden und Ämtern (52,3 %). Unter „Diskriminierung“ wurden in der Befragung verschiedene herabsetzende Handlungen zusammengefasst, wie bspw. Gaffen, Imitieren/ Lächerlich machen, verbale Angriffe, unfreiwilliges Outing, körperliche Gewalt oder Ausgrenzung und Kontaktabbruch.
- 55 „Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass es auch heute noch oft viel Mut erfordert, sich aktiv für Akzeptanz und Gleichstellung von LSBTTIQ-Menschen einzusetzen.“

Empfehlung der Antragskommission

60 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

65 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Satzungsänderung § 61, Vertretung der Senior*innen in den Fachbereichen

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Der Kongress wird aufgefordert im Paragraphen 61 der Satzung, den Satz beginnend in Zeile 8:
„Zur Wahrung der spezifischen Interessen können Vertreter*innen der Senior*innen in die Vorstände der
5 Fachbereiche entsandt werden“.

wie folgt zu ergänzen:

Zur Wahrung der spezifischen Interessen können Vertreter*innen der Senior*innen in die Vorstände der
Fachbereiche und Fachgruppen entsandt werden.

10 **Begründung**

Durch die vorgesehene Zusammenlegung von bis zu 5 Fachbereichen in einen, ist eine Vertretung der
SenlorInnen in den Fachgruppen, in denen dann die betriebliche Arbeit diskutiert wird, unbedingt nötig.

15 _____
Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

20 _____
Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Branchenzuschläge in Einsatzbetrieben für verliehene Arbeitnehmer*_innen im Organisationsbereich der ver.di

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Der Gesetzgeber gestattet es den Tarifparteien ausdrücklich, über die gesetzliche Regelung hinausgehende
5 abweichende Entgelt- und Überlassungsregeln zu vereinbaren. Ziel muss es sein, dass für den jeweiligen Bereich (z.B. Versicherungen, Post, Telekom, Groß- und Einzelhandel sowie Logistik) angepasste Entgeltzuschläge für Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer entwickelt werden. ver.di wird aufgefordert, sich in den Fachbereichen für solche Branchenzuschläge für Leiharbeiter*innen einzusetzen.

10 Begründung

Faire und gerechte Löhne - das Gründungsnarrativ der organisierten Arbeitnehmerschaft ist heute so
aktuell wie vor 150 Jahren. Faire Löhne und Gehälter fallen weder Gottgewollt vom Himmel, noch sind sie
das Ergebnis der unsichtbaren Hand eines freien Marktes, wie uns Christdemokratische und Liberale
15 Politikerinnen und Politiker gern einreden möchten.

Faire Löhne und Gehälter entstehen auch im Zeitalter des demographischen Wandels auf Grund der
Organisatorischen Stärke und der Verhandlungsmacht der DGB Mitgliedsgewerkschaften.

20 Der Bereich Leiharbeit stellt eine einmalige Ausnahme in der Wirtschaft dar- dort gelten laut Gesetz die **gleichen** Arbeits- und Entgeltbedingungen für Leih- und Stammbeschäftigte eines Betriebes oder einer Dienststelle. Durch Tarifverträge wird dieser Gleichstellungsgrundsatz durchbrochen und Hunderttausende Kolleg_innen um ihren fairen und gerechten Lohn gebracht.

25 Seit 2012 wurden so genannte **Branchenzuschläge** für Leiharbeitende in den Branchen Metall und Elektro, des Schienenverkehrs, der chemischen Industrie sowie der Kautschukverarbeitenden Industrie ausgehandelt Diese Zuschläge haben zur Folge, dass mit zunehmender Dauer eines Leiharbeitenden im Kundenbetrieb dessen Löhne sukzessive steigen.

30 Im Organisationsbereich der ver.di fällt dagegen kritischen Gewerkschafter_innen auf, dass es außer im Fachbereich 8 (Druck und Pappe) keinerlei Branchentarife mit Zuschlägen existieren.

Kolleginnen und Kollegen im Leiharbeitsverhältnis welche in den ver.di Organisationsbereichen Banken,
Versicherungen, Post und Telekom, Groß- und Einzelhandel und Verwaltungen erhalten keine Zuschläge
35 und keinen Fairen Lohn. Es ist als skandalös zu bezeichnen, das die zweitgrößte DGB Einzelgewerkschaft für in Ihrem Organisationsbereichen entliehene Arbeitnehmende solche Lohnsteigerungen verweigert

Der kürzlich durch die Medien bekannt gewordene Fall einer verliehenen Kassiererin eines SB Warenhaus
welche durch das neue AÜG und der Equal Pay Regelung nach 9 Monaten von dem Entleihbetrieb
40 abgezogen-, und durch die Verleihfirma sogar gekündigt wurde - um nach 3 Monaten Wartezeit wieder in das gleiche SB Warenhaus verliehen zu werden (mit neuer Probezeit und ohne jeglichen Kündigungsschutz), verdeutlicht beispielhaft die ganze Paradoxie. Mit einem vom Gesetz abweichenden Branchentarif hätte die Kollegin ihre Arbeitsstelle noch und ihr Verdienst wäre sogar prozentual gestiegen.

45 Der Gesetzgeber gestattet es ausdrücklich den Tarifparteien, für deren Branchen abweichende Entgelt- und Überlassungsregeln zu vereinbaren. Zehntausende überlassene AN erhalten in Branchen die zum Organisationsbereich der ver.di zählen, weniger Geld und werden dadurch schlechter gestellt. Zudem **droht die Abmeldung ab dem 9. Monat** im Einsatzbetrieb.

50 Dies ist durch an die jeweiligen Branchen (Bank, Versicherungen, Post, Telekom, Groß- und Einzelhandel und Logistik) angepasste Entgeltzuschläge für Leiharbeitnehmer_innen abzustellen.

Empfehlung der Antragskommission

55 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

60 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Berücksichtigung von Zugehörigen in Tarifverträgen

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Neben den Angehörigen wird ein weiterer Personenkreis als „Zugehörige“ benannt. In allen Tarifverträgen wird dieser Personenkreis in Zukunft bei Anpassung oder Erneuerung berücksichtigt. Eine Berücksichtigung von Zugehörigen sollte vor allem in den Bereichen „Arbeitsbefreiungen aus begründetem Anlass“, „Pflegefall“, „Sterbegeld“ und „Hinterbliebenenfürsorge“ erfolgen.

Begründung

10 Zugehörige im Sinne dieses Antrags sind Menschen, die nicht unbedingt miteinander verwandt sind, die sich selbstgewählt einander verbunden fühlen und füreinander Sorge tragen. Zugehörigkeit kann sowohl in einer Partnerschaft als auch in einer Gruppe stattfinden.

15 Bisher findet in der Tariflandschaft zumeist nur die traditionelle Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft Berücksichtigung. Die Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft, jetzt mögliche „Ehe für Alle“, gelten längst nicht mehr als alleiniges Lebensmodell für eine Partnerschaft oder Zugehörigkeit. Die in den letzten Jahrzehnten zunehmend besonders in Großstädten wahrnehmbare Vielfalt des Zusammenlebens belegt einen Wandel in unserer Gesellschaft, der allerdings in vielen Bereichen keine Berücksichtigung findet. Politische Parteien, staatliche Institutionen oder Gewerkschaften bestärken die Menschen in ihrem Recht, 20 sich die Lebensweise in ihrer Vielfalt nicht mehr reglementieren zu lassen. Trotzdem fehlen für Lebensentwürfe, die bisher nicht gesetzlich berücksichtigt werden, wie z.B. nichteheliche Lebensgemeinschaften („wilde Ehen“) tarifliche Grundlagen.

25 Im Gegensatz zum Begriff der „Angehörigen“, die aufgrund ihrer Verwandtschaft traditionell als sich umeinander Kümmernde angesehen werden und deshalb auch gesetzliche Privilegien (z.B. Pflegezeitgesetz) für sich in Anspruch nehmen können, ist der Begriff Zugehörige bisher nicht berücksichtigt.

30 Wenn ver.di Antworten findet auf die Herausforderungen der sich verändernden Gesellschaftsformen, könnte sich ver.di auch in der Öffentlichkeit weiteren Zuspruch sichern.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

35 Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Diskriminierungsfreie Tarifpolitik in ver.di!

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Diskriminierungsfreie Tarifverträge sind in ver.di auf Grund ihres demokratischen Grundverständnisses geboten. Es gilt darauf zu achten, dass niemand auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuellen Ausrichtung benachteiligt wird. 5 Einer Tarifpolitik, die gesellschaftliche Spaltungstendenzen fördert und Menschen bzw. Gruppen von Beschäftigten ausgrenzt oder benachteiligt erteilt ver.di eine klare Absage.

Begründung

10 Der Tarifabschluss für die hessischen Landesbediensteten (TV-H) vom 03. März 2017 hat Empörung ausgelöst. Das materielle Ergebnis kann sich zwar durchaus sehen lassen. Hessen hat Anschluss an das Tarifergebnis der TdL gehalten. Aber die Vereinbarung eines Vollverschleierungsverbotes im Tarifvertrag ist mehr als befremdlich.
15 Dass diese vom Land Hessen gewollte Tarifierung, zu der ver.di die Hand gereicht hat, rein ideologischer Natur ist, zeigt auch die Tatsache, dass es real nirgends ein Problem mit Burkas im öffentlichen Dienst in Hessen gibt. Tarifverträge aber sollen objektive Probleme lösen und nicht pure Fiktionen tarifieren, die obendrein erheblichen politischen Schaden für ver.di anrichten können, weil wir uns mit dieser Tarifierung potentiell dem Vorwurf des Rechtspopulismus aussetzen.

20

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

25

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

ver.di fordert auf allen Ebenen die Abschaffung sachgrundloser Befristungen.

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Alle Ebenen von ver.di werden aufgefordert, sich für die Abschaffung sachgrundloser Befristungen einzusetzen.

5

Begründung

Viele Betriebe greifen auf sachgrundlose Befristungen zurück und bringen die betroffenen Mitarbeiter*innen damit in eine prekäre Situation. Eigene Rechte oder gar die von Kolleg*innen können so praktisch nicht eingefordert werden, weil immer droht, dass der Vertrag nicht erneuert wird. Gewerkschaftliches Engagement wird damit zu einer sehr gefährlichen Angelegenheit für betroffene Arbeiter*innen gemacht. Deswegen muss es eine gewerkschaftliche Selbstverständlichkeit sein, auf allen Ebenen für die Abschaffung sachgrundloser Befristungen zu sorgen

15

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

20 Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Anerkennung von Berufserkrankungen

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di muss die Diskussion um die Anerkennung von Berufskrankheiten innerhalb und außerhalb der Organisation vorantreiben. Es muss eine öffentliche Debatte mit allen Verantwortlichen der Politik, Vertretern der Arbeitgeberverbände, sowie allen Verantwortlichen in den Betrieben geführt werden. Die Probleme der betroffenen Kolleg*innen müssen in den Vordergrund gestellt werden. Die ver.di Vertreter*innen in der DGUV sind aktiv zu beteiligen.

Das Antrags- und Anerkennungsverfahren zur Anerkennung von Berufskrankheiten muss verändert und reformiert werden. Die Beweislast für die betroffenen Kolleg*innen muss erleichtert werden. Zum Beispiel ist es für Kolleg*innen bei ständig wechselnden Einsatzorten so gut wie unmöglich, nachzuweisen, dass die Erkrankung auf die Bedingungen des Arbeitsplatzes zurückzuführen ist.

Hierfür muss es Beweiserleichterungen geben. Die Liste der anerkannten Berufskrankheiten muss erweitert und an die Belastungen in der heutigen Arbeitswelt schneller angepasst werden.

Begründung

Bis heute gelten nur wenige arbeitsbedingte Erkrankungen als Berufskrankheiten. Zurzeit ist es für Betroffene oft schwer, Leistungen von der Unfallversicherung zu bekommen.

Einer der Gründe dafür ist: Wer von der Unfallversicherung anerkannt werden will, muss nachweisen, dass ihn seine Arbeit krankgemacht hat.

Doch häufig liegen zwischen Auslöser und Ausbruch einer Berufskrankheit Jahre oder Jahrzehnte (siehe Umgang mit Asbest).

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Wasser gehört uns allen

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Der ver.di Bundesvorstand wird aufgefordert, sich mit einer bundesweiten Kampagne für ein Verbot weiterer Trinkwasserverschmutzung durch Nitrate, Gülle, Pflanzenschutzgifte Antibiotika usw. einzusetzen. Dazu ist es nötig, über die jetzt schon vorhandenen Risiken die Bevölkerung aufzuklären. Die Bundesregierung und die politischen Parteien, nicht nur in Deutschland sondern auch in Europa, müssen unverzüglich für einen optimalen Wasserschutz entsprechende Gesetze beschließen.

Wasser ist kein Handelsgut sondern ein öffentliches Gut und es gehört uns allen. Handelsverträge dürfen nicht in Daseinsvorsorge eingreifen.

10 Deshalb verurteilen wir das gerade (mit stiller Zustimmung der Mitgliedstaaten) beschlossene europäische Handelsabkommen Jefta mit Japan, das die Liberalisierung der Wasserversorgung und Abwasserentsorgung befördert.

Begründung

15 Die Massentierhaltung erzeugt Unmengen von Gülle, die die Felder nicht mehr aufnehmen können und somit immer mehr zur Grundwasserbelastung wird. Dazu kommen Pestizide, Pflanzengifte und Antibiotika, die durch die Landwirtschaft zu reichlich im Boden versickern und das Grundwasser belasten. Schon heute müssen die öffentlichen Wasserwerke viel Arbeit und Geld investieren, um die Nitratbelastung des 20 Trinkwassers in Grenzen zu halten. Die Kosten zahlen wir über die drastischen Erhöhungen der Wasserpreise von 30 bis 50 %.

25

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

30

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Solidarisierung mit den KollegInnen der KESK und DISK

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die jeweiligen Ebenen von ver.di erklären sich solidarisch mit den Kolleginnen und Kollegen u.a. des Gewerkschaftsverbandes KESK (regierungsunabhängiger Gewerkschaftsverband des öffentlichen Dienstes in der Türkei) und der DISK gegen

Entlassungen und staatliche Repressionen, weil ihre Mitglieder

- das Streikrecht für ihre Forderungen wahrnehmen
- ihren Arbeitsplatz im Rahmen der Säuberung der Staatsorgane von republikanisch Eingestellten und fortschrittlichen Gewerkschaftern verloren
- die sich gegen eine Spaltung und Diskriminierung der Bevölkerung nach Volksgruppen stellen und auf den Gebrauch von Muttersprache und lokalen kulturellen Rechten beharren
- die Krieg ausgehend von dem türkischen Staat und eine Besetzung von Afrin und weiteren syrischen Staatsgebieten, insbesondere in Rojava, ablehnen und für Frieden in der Türkei und mit den Nachbarstaaten eintreten.

Als Gewerkschafter organisieren wir die öffentliche Meinung gegen eine Regierungspolitik, die Rüstungsexporte jeglicher Art in die Türkei zulässt. Wir fordern ein Ende der militärischen Kooperation der Bundeswehr, die die Türkei für ihre militärische Expansion nutzen könnte. Wir verurteilen jegliche außenpolitische, diplomatische Förderung und Unterstützung der Türkei, solange gegen grundlegende Menschen- und Gewerkschaftsrechte in der Türkei verstoßen wird. Wir erwarten von der Bundesregierung eine deutliche Verurteilung der Verstöße gegen die Menschenrechte und des Angriffskrieges gegen Syrien und ein entsprechendes, eindeutiges Verhalten.

Wir solidarisieren uns mit den türkischen Kolleginnen und Kollegen, die für ihr gewerkschaftliches und Friedenspolitisches Engagement verfolgt, entlassen oder verhaftet und ihrer Freiheit beraubt werden.

Begründung

In der Türkei wurden grundlegende Gewerkschaftsrechte außer Kraft gesetzt. Es herrscht Streikverbot. Erst im Februar wurde ein geplanter Ausstand von 15.000 Metallarbeitern verboten. Dutzende Mitglieder des Gewerkschaftsverbandes des öffentlichen Dienstes, KESK, sind im Gefängnis. 4.000 DISK-Gewerkschafter haben unter dem Ausnahmezustand bereits ihren Job verloren, insbesondere in Gemeinden, deren linksoppositionelle Bürgermeister abgesetzt und unter Zwangsverwaltung gestellt wurden.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Dritte Option auf ver.di-Formularen

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Die Anträge auf ver.di-Mitgliedschaft und alle weiteren Formulare, auf denen eine Geschlechtsangabe abgefragt wird, sind wie folgt zu ergänzen:

- 5 Frau Mann Divers

Begründung

10 Das Bundesverfassungsgericht hat mit dem Beschluss vom 10.Oktober 2017 (1 BvR 2019/16) dem Gesetzgeber aufgetragen, bis zum 31. Dezember 2018 das Personenstandsgesetz um einen dritten positiven Geschlechtseintrag zu ergänzen oder auf die Erfassung von Geschlecht zu verzichten. ver.di hat sich nach Satzung zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Verwirklichung der Geschlechterdemokratie verpflichtet.

15 Die Erweiterung der Formulare um eine dritte Option trägt dem Ziel bei, geschlechtliche Realitäten anzuerkennen.

Empfehlung der Antragskommission

20 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Mietpreisbremse – echte Wirksamkeit herstellen für MieterInnen

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Der ver.di Bundesvorstand wird aufgefordert sich für eine wirksame Mietpreisbremse einzusetzen und sie zu einem Schwerpunktthema zu machen, in dem jedwede Möglichkeit wahrgenommen wird, um eine Novellierung der derzeitigen gesetzlichen Mietpreisbremse zu erwirken.

Wir fordern den ver.di Bundesvorstand auf sich für die nachfolgenden Änderungen einzusetzen:

- Einführung einer bundesweit gültigen Mietpreisbremse
- Entfristung der Mietpreisbremse
- Offenlegung aller maßgeblichen Informationen durch die VermieterIn, über die Höhe der Vormiete, sowie alle Bestimmungen der zulässigen Miethöhe
- Rückzahlungspflicht für ggf. zuviel gezahlte Miete
- Abschaffung der Ausnahme der Mietpreisbremse für umfassend modernisierte Wohnungen, Neubauwohnungen und Vormieten oberhalb der ortsüblichen Vergleichsmieten
- Festsetzung einer zulässigen Höchstmiete bei Neuvermietungen auf die ortsübliche Vergleichsmiete bzw. ggf. niedrige Vormiete

Begründung

Die Mietpreisbremse wurde eingeführt, um die Mietentwicklung im angespannten Wohnungsmarkt und vor allem in den Ballungsräumen zu stoppen. Doch auch drei Jahre nach in Kraft treten der Mietpreisbremse verfehlt sie ihr Ziel. Die Mieten steigen unvermindert weiter. Die bereits im Gesetzgebungsverfahren u. a. von Sachverständigen geäußerten Befürchtungen wurden damit bestätigt, dass die zahlreichen Ausnahmeregelungen - das intransparente Verfahren bzgl. der Festsetzung des Mietpreises und die evtl. Rückerstattung zu viel gezahlter Miete- die Wirksamkeit der Mietpreisbremse verhindern.

In Städten mit angespannten Wohnungsmärkten, wie bspw. Frankfurt, gibt es kaum noch bezahlbare Wohnungen für Menschen mit kleinen und mittleren Einkommen. Zurzeit geben die Haushalte ca. 30% ihres Nettoeinkommens für die Bruttokaltmiete aus. Deshalb ist eine Nachbesserung der Mietpreisbremse und die Abschaffung von den Ausnahmeregelungen unabdingbar.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Resolution

Streik macht stark!

Keine Wahl zwischen Durchsetzungsfähigkeit und Kostendruck beim Arbeitskampf

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

„Wer nicht kämpft, hat schon verloren“, so fasste der Dichter Bertolt Brecht die Erfahrungen ganzer Generationen von GewerkschafterInnen in eine allgemeingültige Erkenntnis. Was aus ihr folgt und folgen muss: Nur wer kämpft, kann gewinnen! Streiks sind gleichzeitig die beste „Visitenkarte“ für eine engagierte, lebendige, an den Problemen und politischen Zielen der arbeitenden und erwerbslosen Menschen orientierten Gewerkschaft.

Wer aber kämpfen will, jedoch mit seiner Gewerkschaft nicht kann oder darf, der wird unfreiwillig zum Verlierer und die Gewerkschaft zum Gespött ihrer Gegner. Eine solche Entwicklung in ver.di zu verhindern, ist eine zentrale Aufgabe aller Mitglieder, FunktionärInnen und Gremien. Denn mit der Handlungsbereitschaft und Aktionsfähigkeit steht und fällt die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Organisation und Gegenmacht. Deshalb ist die Durchsetzungsfähigkeit der ver.di sowohl im Kampf um Tarifverträge und Arbeitsbedingungen als auch bei sozialpolitischen Zielen der Dreh- und Angelpunkt gewerkschaftlichen Handelns. Sie wird hierzulande anders als in anderen Staaten maßgeblich davon bestimmt, ob und wie lange es möglich ist, durch die Zahlung von Streikgeld an Streikende die Kampfkraft auf einem bestimmten Niveau zu halten und/oder auszubauen.

Vor diesem Hintergrund hat ver.di möglicherweise auch durch „unpopuläre“ Maßnahmen wie beispielsweise die Erhöhung der Zuführung an den Streikfonds, aber auch durch die Bildung einer echten finanziellen Rücklage für Streiks ihre Handlungsfähigkeit dauerhaft auszubauen und zu erhalten. Dies gilt auch für Zeiten eines erhöhten Kostendrucks durch nicht sofort ausgleichbare Verluste an Mitgliedern oder sinkende Beitragseinnahmen.

Doch Geld ist bekanntlich nicht alles. Streiks sind nur so wirksam, wie sie in den beteiligten Dienststellen und Betrieben personell unterstützt werden. Die genauen Bedingungen eines Arbeitskampfes kennen die ver.di-Vertrauensleute sowie gewerkschaftlich orientierten Personal- und Betriebsräte am besten. Deshalb müssen sie bei der Entscheidung über Form, Taktik und Dauer von Streiks beteiligt werden. Zentralistische Vorgaben, welche die konkreten Verhältnisse am Ort nicht kennen und berücksichtigen (können), werden abgelehnt.

Darüber hinaus muss ver.di nicht nur organisatorisch, sondern auch politisch stärker „zusammenwachsen“. Wo, wenn nicht bei Streiks, erleben die Beschäftigten ihre Gewerkschaft am besten? Deshalb müssen Arbeitskämpfe fachbereichsübergreifend vorbereitet und organisiert werden. Das beginnt spätestens beim Aufstellen von einheitlichen, für mehrere Fachbereiche gleiche Forderungen und hört bei gemeinsamen Streiks nicht auf. Suchen die Arbeitgeber den Konflikt mit ver.di in einer Branche, so sollen sie sich mit der Kraft der gesamten ver.di konfrontiert sehen.

Wer also kämpfen will, muss in ver.di die dafür notwendigen sowohl organisatorischen und finanziellen als auch politischen Voraussetzungen vorfinden. Wenn gleichzeitig oder nachhaltig gespart werden muss – und bei genauerer Betrachtung ihrer Ausgaben ist dies sicher auch bei ver.di an vielen Stellen möglich –, dann nicht am Streikfonds oder an dessen Zuführung.

Streik macht die Kämpfenden stark und stärkt damit auch unsere ver.di.

40

45

Empfehlung der Antragskommission

50 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Zuschuss für gesellschaftspolitische Seminare der ver.di-Bildungsstätten

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Die ver.di-GpB (Gesellschaft für politische Bildung) erhält für die gesellschaftspolitischen Seminare in den ver.di-Bildungszentren aus eigenen Finanzmitteln (Mitgliedsbeiträgen) einen Zuschuss von 300.000 Euro pro Jahr.

Begründung

Da im Jahr 2017 ver.di-GPB 300.000 Euro weniger an Abführungen und Spenden eingenommen hat und sich dieser Trend voraussichtlich auch in den kommenden Jahren fortsetzen wird, ist eine Zuführung aus Mitgliedsbeiträgen aus vielen Gründen erforderlich - von denen hier nur einige aufgeführt sind, weil:

- Da eine enorm hohe Zahl von Gewerkschaftsmitgliedern bei der Bundestagswahl 2017 die AfD gewählt haben, ist ein breites gewerkschaftspolitisches Angebot zum Gegensteuern dieser Entwicklung notwendig.
- Die Themen der Seminare der Bildungseinrichtungen haben auch für die ver.di-SeniorInnen, insbesondere die Aktiven eine große Bedeutung für ihre gewerkschaftliche Arbeit.
- Die Zahl der Plätze für fünftägige Bildungsurlaube muss erhöht werden, um mehr Mitgliedern die Teilnahme zu ermöglichen. Die Gewerkschaften haben die 5-tägigen Bildungsurlaube erkämpft.
- Die Bildungsangebote der ver.di-Bildungszentren sind ein wichtiges Werbe- und Halteargument, das verstärkt eingesetzt werden muss.
- Gewerkschaften haben sich aus Arbeiterbildungsvereinen gegründet. Diese historische Grundlage wird angesichts sinkender Mitgliederzahlen wieder zur Aufgabe, d.h. mehr denn je sind die gesellschaftspolitischen Seminare von ver.di-GpB erforderlich.

25

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

30

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Impulsantrag Indirekte Steuerung

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Fachbereiche und Ebenen in ver.di setzen sich mit den Herausforderungen der Indirekten Steuerung intensiv auseinander.

- 5 Dabei sollen die betrieblichen und gesellschaftlichen Bedingungen der Indirekten Steuerung mit ihren unterschiedlichen Ausprägungen in den verschiedenen Branchen analysiert und entsprechende gewerkschaftliche Gegenkonzepte und Handlungsfelder für die gewerkschaftlichen Aktiven entwickelt werden.

10 Begründung

- Indirekte Steuerung betrifft über kurz oder lang alle Fachbereiche in ver.di. Gerade weil sich Ausprägung und Entwicklungsstand von Branche zu Branche unterscheiden, kann das gemeinsame Arbeiten an diesem Thema für den ver.di-Bezirk identitätsstiftend sein. Eine gute Verbindung gibt es auch
15 thematisch-inhaltlich zu den Feldern Arbeitszeitverkürzung/-gestaltung, Arbeitsbedingungen/ Gesundheitsschutz.
- Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat unterschiedliche Auswirkungen auf die zukünftigen Arbeitsplätze. Während vorwiegend prekäre Arbeitsverhältnisse durch die zunehmende Messbarkeit der
20 Arbeitserledigung immer mehr direkt gesteuert werden, wird es in vielen Bereichen eine deutliche Zunahme von Beschäftigung mit indirekter Steuerung geben.
- Derzeit liegt der Organisationsgrad bei Beschäftigten, die überwiegend der indirekten Steuerung unterliegen, deutlich unter dem durchschnittlichen Organisationsgrad der Gewerkschaften. Gewerkschaftliche Ansprachekonzepte sind überwiegend auf Beschäftigte mit direkter Steuerung
25 ausgerichtet. Damit sind Beschäftigungsbereiche mit indirekter Steuerung Felder, in denen ver.di wachsen kann, wenn die gewerkschaftliche Methodik an die Bedingungen dieser Beschäftigten angepasst wird.
- Kollektivrechtliche Regelungen (Tarifverträge bzw. Betriebs- bzw. Personalvereinbarungen) werden von Beschäftigten unter indirekter Steuerung oft als störend empfunden und unterlaufen. Das passiert vor
30 allem dann, wenn es dem Arbeitgeber gelingt, dass der Beschäftigte seine Interessen denen des Arbeitgebers unterordnet. Nur wenn wir es schaffen, diesen Beschäftigten das Bewusstsein von Interessenswidersprüchen zwischen Kapital und Arbeit zu vermitteln, können kollektivrechtliche Regelungen greifen.
- Arbeitskämpfe in Bereichen mit überwiegend indirekter Steuerung sind schwierig und anders zu organisieren. Das Verständnis für die Arbeitsbedingungen und das Selbstverständnis der Beschäftigten
35 dort sind erfolgskritisch für zukünftige Tarifrunden.
- Die Beschäftigung mit dem Thema der indirekten Steuerung führt zwangsläufig zur Auseinandersetzung mit (kapitalistischen) Macht- und Herrschaftsfunktionen im Betrieb. Sozialpartnerschaftliche Lösungsansätze greifen hierbei zu kurz. Eine offene konfliktorientierte Wahrnehmung unserer Interessen unter Einbeziehung aller ver.di-Mitglieder ist der bessere Weg (siehe „Darmstädter Erklärung“).
- Durch die indirekte Steuerung schafft der Arbeitgeber die Voraussetzung, dass durch Personalkürzungen
40 und andere Ressourcenverknappung bewusst herbeigeführte programmierte Notstände durch die Beschäftigten selbst gelöst werden.

50 _____
Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

55 _____
Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

ver.di beteiligt sich am Kampf für ein demokratisches Europa.

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Alle Ebenen und Gliederungen von ver.di werden verpflichtet, sich für den Fortbestand der EU und die
Stärkung und Weiterentwicklung eines friedfertigen, offenen, demokratischen und sozialen Europas mit allen
zur Verfügung stehenden Mitteln einzusetzen.

Begründung

Nach den verheerenden Folgen des zweiten Weltkriegs haben sich einige Länder Europas zunächst zur
EWG zusammengeschlossen. Diese entwickelte sich später zur Europäischen Union (EU) weiter. Immer
mehr Länder bemühten sich um Aufnahme in dem Bündnis und die EU wuchs immer mehr.

Die EU galt Jahrzehntlang unbestritten bei den meisten Bürger*innen als Wohlstandsprojekt das den
Frieden in Europa sicherte und Garant für Wohlstand, eine gerechte Gesellschaft und positive
Weiterentwicklung war.

Dies hat sich mittlerweile grundlegend geändert. Starke Kräfte setzen alles daran Europa zumindest zu
schwächen, wenn nicht gar zu zerstören.

Mit Erfolg wurden Zweifel an der EU als Wohlstandsprojekt gesät. Rückwärts gewandte Bewegungen in
vielen Ländern der EU z. B. Ungarn, Polen, Österreich und Italien verfolgen egoistisch Nationale Interessen.
England hat mit dem Brexit sogar beschlossen, die EU zu verlassen. In Deutschland, Frankreich, Österreich
und den Niederlanden gibt es starke rechte Bewegungen. All dies ist Anlass zu großer Sorge.

Unser Ziel muss sein, auf allen Ebenen und in allen Gliederungen mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln
für den Fortbestand der EU und die Weiterentwicklung eines starken, demokratischen und sozialen Europas
zu kämpfen. Gemeinsam müssen wir für eine gerechte Gesellschaft in Deutschland und Europa kämpfen.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Wasser gehört uns allen!

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Der ver.di Bundesvorstand wird aufgefordert, sich mit einer bundesweiten Kampagne für ein Verbot weiterer Trinkwasserverschmutzung durch Nitrate, Gülle, Pflanzenschutzgifte, Antibiotika usw. einzusetzen. Dazu ist es nötig, die Bevölkerung über die jetzt schon vorhandenen Risiken aufzuklären. Die Bundesregierung und die politischen Parteien, nicht nur in Deutschland, sondern auch in Europa, müssen unverzüglich entsprechende Gesetze für einen optimalen Wasserschutz beschließen. Wasser ist kein Handelsgut, sondern ein öffentliches Gut. Es gehört uns allen. Handelsverträge dürfen nicht in Daseinsvorsorge eingreifen.

10 Deshalb verurteilen wir das gerade (mit stiller Zustimmung der Mitgliedstaaten) beschlossene europäische Handelsabkommen Jefta mit Japan, das die Liberalisierung der Wasserversorgung und Abwasserentsorgung befördert.

15 **Begründung**

Die Massentierhaltung erzeugt Unmengen von Gülle, die von den Felder nicht mehr aufgenommen werden kann und somit immer mehr zur Grundwasserbelastung wird. Dazu kommen Pestizide, Pflanzengifte und Antibiotika, die durch die Landwirtschaft zu reichlich im Boden versickern und das Grundwasser belasten. Schon heute müssen die öffentlichen Wasserwerke viel Arbeit und Geld investieren, um die Nitratbelastung des Trinkwassers in Grenzen zu halten. Die Kosten zahlen wir über die drastischen Erhöhungen der Wasserpreise von 30 bis 50 Prozent.

25

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

30

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Sicherung für bestehenden Wohnraum bei Bezug der Grundsicherung nach SGB XII

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di setzt sich dafür ein, dass seitens der Bundesregierung im Fall des Bezugs der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsunfähigkeit SGB XII eine Sicherungsklausel für den bestehenden Wohnraum eingeführt wird.

Begründung

Der Bezug der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsunfähigkeit SGB XII führt in extrem vielen Fällen dazu, dass der bestehende Wohnraum des Hilfeempfängers aufgegeben werden muss. Grund hierfür ist zum einen, dass der Wohnraum nicht den Richtlinien der Wohnungsgröße entspricht (angemessene Größe des Wohnraums) – dies kann z.B. durch Tod des Partners oder der Partnerin entstehen -, zum anderen kann, der Wohnraum als unangemessen teuer eingestuft werden, da dieser den Richtsätzen der jeweiligen Kommunen nicht entspricht.

Die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsunfähigkeit orientiert sich an den gleichen Sätzen, wie die Grundsicherung für Erwerbslose (SGB II). Während Erwerbslose durch Hinzuverdienst, in der Lage sind, für nicht übernommene Mietkosten seitens des Trägers aufzukommen, sind Bezieher von SGB XII-Leistung hierzu nicht in der Lage.

Es ist insbesondere für ältere Menschen wichtig, in ihrem sozialen Umfeld und damit in ihrem Wohnumfeld zu verbleiben. Ein Zwang aus wirtschaftlichen Gründen die Wohnung aufgeben zu müssen, darf nicht anhand starrer Richtlinien und Tabellen ausgeübt werden.

Empfehlung der Antragskommission

25

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

30 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Maßnahmen gegen Altersarmut

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Gewerkschaft ver.di tritt ein für einen Richtungswechsel in der Sozialpolitik und fordert folgende Maßnahmen:

- deutliche Anhebung des Rentenniveaus auf mindestens 60 Prozent
- solide Grundlage der Rentenfinanzierung durch eine Erweiterung des Kreises der Einzahler (z. B. Selbständige und Beamte)
- Abschaffung der Beitragsbemessungsgrenze mit dem Ziel einer späteren Abschaffung
- deutliche Anhebung der niedrigen Renten
- Erhöhung des steuerlichen Zuschusses für allgemeine Sozialleistungen wie die Mütterrente
- kräftige Erhöhung des Mindestlohnes
- gleicher Lohn für gleiche Arbeit – für Frauen und Männer.

Begründung

15

Die Altersarmut nimmt zu:

Im Jahr 2016 bezogen 532.000 Personen in Deutschland Leistungen zur sogenannten Grundsicherung im Alter. Dies ist aber nur die offizielle Zahl. Aus Scham melden sich viele alte Menschen nicht im Amt und schweigen über ihre tatsächliche Situation. Die Grundsicherung beträgt zu Zeit 794 Euro. Seit 2003 hat sich hat sich die Zahl der „Aufstocker“ verdoppelt. Frauen sind davon besonders betroffen, sie machen einen überproportionalen Anteil von 59 Prozent aus.

20

Die Altersarmut fängt in der Jugend an:

Eine ununterbrochene Erwerbsbiographie ist bei vielen schon die Ausnahme. Befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeitslosigkeit, Beschäftigung in Teilzeit, unbezahlte Praktika, Minijobs, Werkverträge, Scheinselbständigkeit und überhaupt schlechte Bezahlung prägen heute das Arbeitsleben vieler junger und auch mittelalterlicher Beschäftigter. Bei den Frauen kommen Auszeiten wegen Kindererziehung und Pflege von Angehörigen hinzu.

25

Arm trotz lebenslanger Arbeit:

Ein/e RentnerIn, der/die 40 Jahre lang gearbeitet und im Schnitt 2.500 Euro verdient hat, erwirbt nach 40 Beitragsjahren im Jahr 2030 lediglich einen Rentenanspruch von 809 Euro.

30

Viele verdienen sich Geld hinzu mit Minijobs wie Zeitungsaustragen oder durch Flaschensammeln. Für sie reicht zwar das Geld gerade so zum Leben, aber vom gesellschaftlichen Leben und vielen Aktivitäten sind sie ausgegrenzt. Die medizinische Versorgung bewegt sich auf einem Basisniveau und oft ist die Wohnsituation sehr prekär.

35

Unsere reiche Gesellschaft hat genügend Mittel, allen Menschen ein Alter in Würde mit einem gesicherten Auskommen zu sichern.

40 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

45

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Bürgerversicherung

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di tritt weiter für die Einführung einer Bürgerversicherung im Gesundheitswesen ein, die sie beim Bundeskongress 2011 gefordert hat.

5

Begründung

Die SPD hat in den Koalitionsverhandlungen zur Bildung einer großen Koalition die Forderung nach der Einführung einer Bürgerversicherung eingebracht, ist damit aber gescheitert. Im Koalitionsvertrag ist davon nur die Feststellung übrig geblieben, dass sowohl die ambulante Honorarordnung in der Gesetzlichen Krankenversicherung, als auch die Gebührenordnung der Privaten Krankenversicherung (GOÄ) reformiert werden müssen. Deshalb soll ein modernes Vergütungssystem geschaffen werden, das den Versorgungsbedarf der Bevölkerung und den Stand des medizinischen Fortschritts abbildet. Die Bundesregierung soll dazu eine wissenschaftliche Kommission einsetzen, die bis Ende 2019 Vorschläge vorlegen. Ob diese Vorschläge umgesetzt werden, soll danach entschieden werden. Diese Vereinbarung wurde in den Medien heftig kritisiert. In diesem Zusammenhang wurde darauf hingewiesen, dass auch ver.di nicht mehr für die Einführung einer Bürgerversicherung im Gesundheitswesen eintreten würde. Dem ist mit der Beschlussfassung dieses Antrages zu widersprechen.

20

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

25

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Satzungsänderung § 44 Kontroll- und Beschwerdeausschuss

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Der Bundeskongress der ver.di möge folgende Satzungsergänzung beschließen:

Im § 44 Kontroll- und Beschwerdeausschuss wird der Text in der Ziffer 2 mit folgendem Text ergänzt:

5 Dabei sind die Werte und Ziele der ver.di besonders zu beachten.

Begründung

10 Der aktuelle Satzungstext hat folgende Formulierung (gekürzt): „Maßstab der Prüfungen sind ausschließlich die Satzung, ...“

In mehreren Beschwerdeverfahren hat der Kontroll- und Beschwerdeausschuss diese Satzungsbestimmung so interpretiert, dass sie bei der Behandlung von Beschwerden ausschließlich die formal korrekte Beschlussfassung sowie mögliche vereinsrechtliche Verletzungen von Entscheidungen überprüft. Die in unserer Satzung definierten moralischen Werte und ideellen Ziele werden dabei außer Acht gelassen. In der
15 Satzung muss deutlich werden, dass diese ebenfalls ein bedeutender Maßstab der Prüfungen sein müssen.

Als Beispielen seien hier erwähnt:

§ 5 Ziffer (2) 1. Absatz: Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 5 Ziffer (1) Bekenntnis zu den Grundsätzen des demokratischen und sozialen Rechtsstaats

§ 5 Ziffer (2) 3. Absatz: ver.di tritt für die Wahrung und Verwirklichung der Menschenrechte und für die

20 Achtung der Menschenwürde ein

25 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

30 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Satzungsänderung § 61, Vertretung der SeniorInnen in den Fachbereichen

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Der Kongress wird aufgefordert, im Paragraphen 61 der Satzung den Satz beginnend in Zeile 8

5 „Zur Wahrung der spezifischen Interessen können Vertreter*innen der Senior*innen in die Vorstände der Fachbereiche entsandt werden“.

wie folgt zu ergänzen:

Zur Wahrung der spezifischen Interessen können Vertreter*innen der Senior*innen in die Vorstände der Fachbereiche **und Fachgruppen** entsandt werden.

10 **Begründung**

Durch die vorgesehene Zusammenlegung von bis zu fünf Fachbereichen in einen, ist eine Vertretung der SenlorInnen in den Fachgruppen, in denen dann die betriebliche Arbeit diskutiert wird, unbedingt nötig.

15 _____
Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

20 _____
Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Diskriminierungsfreie Tarifpolitik in ver.di!

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Diskriminierungsfreie Tarifverträge sind in ver.di auf Grund ihres demokratischen Grundverständnisses geboten. Es gilt darauf zu achten, dass niemand auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuellen Ausrichtung benachteiligt wird. Einer Tarifpolitik, die gesellschaftliche Spaltungstendenzen fördert und Menschen bzw. Gruppen von Beschäftigten ausgrenzt oder benachteiligt erteilt ver.di eine klare Absage.

Begründung

Der Tarifabschluss für die hessischen Landesbediensteten (TV-H) vom 03. März 2017 hat Empörung ausgelöst. Das materielle Ergebnis kann sich zwar durchaus sehen lassen. Hessen hat Anschluss an das Tarifergebnis der TdL gehalten. Die Vereinbarung aber eines Vollverschleierungsverbotes im Tarifvertrag ist mehr als befremdlich. Dies aus mehreren Gründen:

- ver.di hat sich sehenden Auges vor den Karren der Hessen-CDU spannen lassen, die offenbar zu feige war, dies politisch und parlamentarisch mit dem grünen Koalitionspartner in eigener Kompetenz zu regeln. Das Burka-Verbot – nicht die Burka selbst – ist ein rechtspopulistisches Thema, das Ressentiments schüren und die Gesellschaft spalten soll. Nicht nur Hessens CDU-Innenminister, auch die AfD fordert unablässig das „Verbot der Gesichtverschleierung im öffentlichen Raum“. Und ver.di verankert nun allen Ernstes diese Forderung in einem Tarifvertrag! Wir sollten als ver.di nicht so wahrgenommen werden können, als besorgten wir das Geschäft rechter Ideologen und vertieften gesellschaftliche Spaltungen.
- Dass diese vom Land Hessen gewollte Tarifierung, zu der ver.di die Hand gereicht hat, rein ideologischer Natur ist, zeigt auch die Tatsache, dass es real nirgends ein Problem mit Burkas im öffentlichen Dienst in Hessen gibt. Tarifverträge aber sollen objektive Probleme lösen und nicht pure Fiktionen tarifieren, die obendrein erheblichen politischen Schaden für ver.di anrichten können, weil wir uns mit dieser Tarifierung potentiell dem Vorwurf des Rechtspopulismus aussetzen.
- Man kann über Vollverschleierungen verschiedener Auffassung sein; sie sind letztlich auch eine weltanschauliche Geschmacksfrage. Die autoritäre Forderung nach einem Verbot von Burkas ist dagegen reines Spielen mit Ressentiments. Und, darauf kommt es hier an, Ressentiments und Geschmacksfragen gehören in keinen Tarifvertrag – vor allem dann nicht, wenn sie auch noch derart rechtspopulistisch aufgeladen sind und wir Gewerkschaften uns in unseren Satzungen zu weltanschaulicher Neutralität verpflichtet haben. Ver.di hätte dies gleich zu Beginn als rote Linie markieren und dem Arbeitgeber gegenüber unmissverständlich klar machen müssen, dass ver.di für diese Tarifierung nicht zur Verfügung stehen kann – auch dann nicht, wenn der „Preis stimmt“

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Tarifverträge für ver.di-Beschäftigte

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

§ 73 Abs. 2 der ver.di-Satzung wird wie folgt geändert:

5 „Die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten mit Ausnahme der Wahlangestellten werden in Tarifverträgen geregelt.“

Begründung

Das bisherige Verfahren, die Arbeitsbedingungen der ver.di-Beschäftigten (mit Ausnahme der
10 Wahlangestellten) in – wie es ein wenig nebulös heißt – „kollektiven Verträgen zwischen dem
Bundesvorstand und dem Gesamtbetriebsrat“, also in Gesamtbetriebsvereinbarungen zu regeln, führt zu
einer faktischen Beschneidung der Tarifautonomie für die ver.di-Beschäftigten mit Ausnahme der
Wahlangestellten. Da der Bundesvorstand durch die bisherige Fassung des § 73 Absatz 2 als alleiniges
15 Verfahren zur Regelung von Arbeitsbedingungen auf den Weg der Gesamtbetriebsvereinbarung festgelegt
ist, würde er gegen die Satzung verstoßen, wenn er mit einer Gewerkschaft oder einer tarifwilligen Koalition
Tarifverträge abschließen würde. Durch dieses faktische Verbot von Tarifverträgen für die ver.di-
Beschäftigten mit Ausnahme der Wahlangestellten wird für diese immerhin über 3000 Menschen
umfassende Gruppe die Tarifautonomie untergraben. Selbst wenn sich die Mehrheit oder gar alle der ver.di-
Beschäftigten in einer tariffähigen Gewerkschaft zusammengeschlossen und diese vom ver.di-
20 Bundesvorstand den Abschluss eines oder mehrerer Tarifverträge gefordert hätte, dürfte der Bundesvorstand
bei der derzeitigen Satzungslage keinen Tarifvertrag über Arbeitsbedingungen bei ver.di abschließen, weil
ihm dazu ausschließlich Gesamtbetriebsvereinbarungen vorgeschrieben werden.

Da jedem Betriebsrat und auch dem GBR bei ver.di gemäß § 74 Abs. 2 BetrVG sowohl direkte
Arbeitskampfmaßnahmen als auch Betätigungen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs
25 beeinträchtigt würde, strikt untersagt sind, kann er mit dem die Arbeitgeberfunktion für die ver.di-
Beschäftigten (mit Ausnahme der Wahlangestellten) wahrnehmenden Bundesvorstand nicht auf gleicher
Augenhöhe über die kollektiven Arbeitsbedingungen verhandeln. Das Bundesarbeitsgericht bezeichnet
derartige Verhandlungen über kollektive Arbeitsbedingungen, bei denen die Arbeitnehmerseite kein
Streikrecht hat, als „kollektive Bettelei“. Dass der Bundesvorstand als Arbeitgeber diese strukturelle
30 Unterlegenheit der ver.di-Belegschaft für seine Zwecke eher als förderlich empfindet, ist nicht verwunderlich.
Dass der Bundesvorstand aber als politisches Führungsorgan einer Gewerkschaft, zu deren wichtigsten
Aufgaben die Verteidigung der Tarifautonomie gerade gegen die von konservativen und neoliberalen Kräften
geforderten sogenannten Betriebsbündnisse gehört, im eigenen Hause eben diese zu praktizieren durch die
eigene Satzung gezwungen ist, ist eine politische Peinlichkeit, die sich ver.di nicht länger leisten kann.

35 **Man stelle sich nur einmal vor, tarifmeidende bzw. -flüchtige Unternehmen und Institutionen wie z.B.
Amazon oder kirchliche Betriebe würden gegenüber der Öffentlichkeit und den dort Beschäftigten
und ver.di-Mitgliedern in deren Kämpfen zur Durchsetzung von Tarifverträgen die bisherige
Formulierung des § 73 Abs. 2 der ver.di-Satzung mit der Bemerkung entgegenhalten: „Ihr seid doch
als Arbeitgeber genau wie wir auch gegen Tarifverträge!“**

40 Wird diesem Antrag entgegengehalten, es gäbe innerhalb des Betriebes ver.di derzeit bzw. noch keine
tariffähige Gewerkschaft, ist dies nur die halbe Wahrheit. Tatsächlich gibt es bei ver.di mit der Gewerkschaft
der Gewerkschaftsbeschäftigten (GdG) eine tarifwillige Koalition, die den Bundesvorstand mehrfach, zuletzt
im Dezember 2016, zu Tarifverhandlungen über Entgelt, einen Manteltarifvertrag, betriebliche
Altersversorgung und Altersteilzeit aufgefordert hat. Der Bundesvorstand hat dies abgelehnt, was ja
45 angesichts der derzeitigen Bestimmung in § 73 Abs. 2 der Satzung nicht anders zu erwarten war. Diese oder
auch jede andere von ver.di- und anderen Gewerkschaftsbeschäftigten eventuell noch zu gründende
tarifwillige Koalition kann jedoch, und zwar unabhängig vom von ihr erreichten Organisationsgrad, keinen
Tarifabschluss bei ver.di erreichen, solange dem die Arbeitgeberfunktion für die Masse der ver.di-
Beschäftigten ausübenden Bundesvorstand vorgegeben ist, die Arbeitsbedingungen in

50 Gesamtbetriebsvereinbarungen zu regeln. Solange dies so ist, werden die sich aus der höchstrichterlichen
Rechtssprechung zu Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz ergeben Rechte, insbesondere das Streikrecht, de facto
ausgeholt, denn auch mit Streiks könnte aufgrund der gegenwärtigen Fassung des § 73 Abs. 2 der ver.di-
Satzung der ver.di-Bundesvorstand nicht zum –derzeit satzungswidrigen- Tarifvertragsabschluss für die ver.
di-Beschäftigten veranlasst werden.

55

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

60

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Was die Frankfurter Eintracht kann, können wir auch - Ausschluss NPD/AFD

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Mitglieder der AfD und der NPD werden nach §6 Abs. 2 Satz a und b i.V.m. §5 Abs. 1-3 der Satzung der Gewerkschaft aus ver.di ausgeschlossen.

Die Satzung wird in den benannten Zusammenhängen konsequent durchgesetzt.

Begründung

Die Grundsätze und Ziele der Gewerkschaft ver.di stehen den Grundgedanken und Zielen der Parteien NPD und AfD diametral entgegen. Sie sind nicht miteinander vereinbar. Im Folgenden werden Satzungsauszügen der ver.di Satzung Ausschnitte aus dem Parteiprogramm der AfD und der NPD, bzw. deren Kommentare in der Öffentlichkeit gegenübergestellt.

§ 5 Zweck, Aufgaben und Ziele

1. ver.di bekennt sich zu den Grundsätzen des demokratischen und sozialen Rechtsstaats. ver.di ist unabhängig von Arbeitgebern, staatlichen Organen, Parteien und Religionsgemeinschaften. ver.di ist den Prinzipien der Einheitsgewerkschaft verpflichtet.

2. (...) ver.di setzt sich in Zusammenarbeit mit dem DGB und den in ihm zusammengeschlossenen Gewerkschaften für die Sicherung, die Verwirklichung und Weiterentwicklung einer demokratischen und sozialen Gesellschaftsordnung ein

3. Zur Erreichung dieser Ziele dienen insbesondere:

b) Weiterentwicklung, Ausbau und Verteidigung der Demokratie in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft, insbesondere der Ausbau der Mitbestimmung in Betrieben, Verwaltungen und öffentlichen Einrichtungen sowie der Selbstverwaltung in der Sozialversicherung,

h) Einsatz für eine pluralistische Gesellschaft, in der Toleranz und gleiche Rechte gelten, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, vom Alter oder der sexuellen Identität,

i) Auseinandersetzung mit und Bekämpfung von faschistischen, militaristischen und rassistischen Einflüssen, § 6 Mitgliedschaft

2. Von der Mitgliedschaft ausgeschlossen sind Personen, a) deren Bestreben und Betätigung in Widerspruch zu den in § 5 genannten gewerkschaftlichen Zielen steht oder b) die antidemokratische oder antigewerkschaftliche Bestrebungen von Vereinigungen, Parteien oder anderen Gruppierungen fördern, diese Bestrebungen in Wort und Schrift oder durch andere aktive Mitwirkung unterstützen oder einer antidemokratischen oder antigewerkschaftlichen Vereinigung, Partei oder Gruppierung angehören.

3. Mitglied kann ferner nicht sein, wer einer gegnerischen Organisation angehört oder die Gegnerfreiheit der ver.di beeinträchtigt. Welche Organisationen als gegnerisch anzusehen sind, entscheidet der Gewerkschaftsrat.

Dementgegen steht die Haltung und Einstellung der AfD, die sich in Äußerungen der AfD in der Presse oder in den folgenden Auszügen aus dem Wahlprogramm der AfD zur Bundestagswahl 2017, äußert:

Pluralistische Gesellschaft:

Insgesamt ist sowohl bei der AfD als auch bei der NPD das Thema Homogenisierung „des Volkes“ sehr präsent. Sie sprechen in totalitärer Rhetorik.

50 „Ich sage diesen linken Gesinnungsterroristen, diesem Parteifilz ganz klar: Wenn wir kommen, dann wird aufgeräumt, dann wird ausgemistet, dann wird wieder Politik für das Volk und nur für das Volk gemacht – denn wir sind das Volk, liebe Freunde.“ (Markus Frohnmaier, Vorsitzender Junge Alternative, auf einer Demonstration in Erfurt)

55 Religion: 6. Der Islam gehört nicht zu Deutschland. In der Ausbreitung des Islam und der Präsenz von über 5 Millionen Muslimen, deren Zahl ständig wächst, sieht die AfD eine große Gefahr für unseren Staat, unsere Gesellschaft und unsere Werteordnung.(...)

Die AfD erkennt uneingeschränkt die Glaubens-, Gewissens- und Bekenntnisfreiheit an. Sie fordert jedoch, der Religionsausübung (gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 136 Abs. 1 Weimarer Reichsverfassung) Schranken zu setzen durch staatliche Gesetze, die Menschenrechte und unsere Werte. (GP)

60 „Ich glaube einfach, dass der Islam in seiner heutigen Form nicht integrierbar ist in eine westliche Gesellschaft, viele Einzelne schon, der Islam nicht“, sagte Gauland der Wochenzeitung „Die Zeit“.

Ethnische Herkunft: „Jemand, der einen deutschen Pass hat, der mag zwar im Rechtssinne Deutscher sein. Aber er ist natürlich noch nicht Deutscher in dem Sinne, dass er zu den Werten und den kulturellen Traditionen steht, die dieses Volk ausmachen.“ (Alexander Gauland im Interview mit Cicero, 07/2016, S. 22) „Natürlich ist es etwas anderes, ob Menschen aus einem nichteuropäischen Kulturkreis einwandern [. . .]. Das Problem entsteht in der Mischung von Herkunft aus unterentwickelten Ländern mit einer Religion, die in diesem Land fremd ist [. . .].“ (Alexander Gauland, ebd. S. 24)

70 Ausländer sind aus dem deutschen Sozialversicherungswesen auszugliedern und einer gesonderten Ausländersozialgesetzgebung zuzuordnen. In ihrer Ausgestaltung von Pflichten und Ansprüchen hat sie auch dem Rückführungsgedanken Rechnung zu tragen. Die Ausstattung eines Ausländersozialfonds ist durch die Fremden selbst und Unternehmen, die diese beschäftigen, zu finanzieren. Asylbewerber haben keinen Anspruch auf Sozialleistungen.

75 (Auszug aus dem NPD Parteiprogramm, S.23)

Deutschland den Deutschen

Das Leben in diesen überfremdeten Wohnvierteln, in denen oftmals rechtsfreie Räume entstanden sind und zunehmend Fremde Machtansprüche stellen, ist für viele Deutsche unerträglich. Zwangsläufig stehen sich dort Deutsche und Angehörige fremder Völker zunehmend feindseliger gegenüber. Durch diese Entwicklung wird der innere Friede nachhaltig gefährdet. Die NPD fordert deswegen eine gesetzliche Regelung zur Rückführung der derzeit hier lebenden Ausländer. Grundsatz deutscher Ausländerpolitik ist: Rückkehrpflicht statt Bleiberecht. a) Integration ist Völkermord Ein grundlegender politischer Wandel muß die sowohl kostspielige als auch menschenfeindliche Integrationspolitik beenden und auf die Erhaltung der deutschen Volkssubstanz abzielen. Integration ist gleichbedeutend mit Völkermord. Bauliche und kulturelle Veränderungen, etwa durch fremdreligiöse Bauten, sind zu stoppen. Eine besondere Gefahr für Identität und Kultur der Deutschen geht nicht vom Islam als Religion aus, sondern von der Islamisierung. (Auszug aus dem NPD Parteiprogramm S. 28)

90 Streichung des Grundrechtes auf Asyl

Das weltweit einzigartige Asylrecht der Bundesrepublik Deutschland hat nicht nur zu einem Mißbrauch in unvorstellbarem Ausmaß geführt, sondern auch zu einer Belastung der Staatsausgaben in Milliardenhöhe. Der sogenannte „Asylparagraph“ Art. 16 a GG ist daher ersatzlos zu streichen. Die Möglichkeit zur Heimkehr der Deutschen, die jetzt im Ausland leben, muß jederzeit gewahrt bleiben.

95 (Auszug aus dem Parteiprogramm der NPD, S.29)

Wir wehren uns gegen die moralische Selbstvernichtung unserer Nation durch einseitige geschichtliche Schuldzuweisungen zu Lasten Deutschlands, durch die Aufwertung des Landesverrats und die Verherrlichung alliierter Kriegsverbrecher. Zum Schutz der Ehre des deutschen Volkes sind das Ende der einseitigen Vergangenheitsbewältigung und die Freiheit von Forschung und Lehre notwendig. Wir Deutschen sind kein Volk von Verbrechern. Der 8. Mai 1945 war kein Tag der Befreiung, sondern der Niederlage und Besetzung unseres Landes, und er ist daher kein Anlaß für Feiern. (Auszug aus dem Parteiprogramm der NPD, S.34)

105 Die NPD lehnt die gemeinsame Unterrichtung deutscher und ausländischer Schüler ab, weil Ausländerkinder mit ihren meist nur mangelhaften Deutschkenntnissen das Unterrichtsniveau absenken und die Sprach- und Lesefähigkeit auch der deutschen Schüler beeinträchtigen.
(Auszug aus dem Parteiprogramm der NPD, S.40)

110 Geschlecht: Gender-Ideologie marginalisiert naturgegebene Unterschiede zwischen den Geschlechtern und stellt geschlechtliche Identität in Frage. Sie will die klassische Familie als Lebensmodell und Rollenbild abschaffen. Damit steht sie in klarem Widerspruch zum Grundgesetz, das die (klassisch verstandene) Ehe und Familie als staatstragendes Institut schützt, weil nur dieses das Staatsvolk als Träger der Souveränität hervorbringen kann. Die Gender-Ideologie widerspricht sowohl den wissenschaftlichen Erkenntnissen der
115 Biologie und der Entwicklungspsychologie als auch der lebenspraktischen Alltagserfahrung vieler Generationen. Wir lehnen daher Bestrebungen auf nationaler wie internationaler Ebene ab, diese Ideologie durch Instrumente wie Gender-Studies, Quotenregelungen z.B. für Frauen, Propagandaaktionen wie den „Equal Pay Day“ oder die „geschlechterneutrale Sprache“ umzusetzen. Die AfD will, dass sich die Familienpolitik des Bundes und der Länder am Bild der Familie aus Vater, Mutter und Kindern orientiert. Wir
120 lehnen alle Versuche ab, den Sinn des Wortes „Familie“ in Art. 6 Abs. 1 Grundgesetz auf andere Gemeinschaften auszudehnen und der Familie auf diesem Wege den besonderen staatlichen Schutz zu entziehen.

Gender-Ideologie raus aus den Schulen – Frühsexualisierung stoppen

Eine einseitige Hervorhebung der Homo- und Transsexualität im Unterricht, wie sie die sogenannte
125 „Sexualpädagogik der Vielfalt“ praktiziert, stellt einen unzulässigen Eingriff in die natürliche Entwicklung unserer Kinder und in das vom Grundgesetz garantierte Elternrecht auf Erziehung dar. Dadurch werden Kinder und Jugendliche – oft von schulfremden Personen und meist gegen den Willen ihrer Eltern – in Bezug auf ihre sexuelle Identität verunsichert, überfordert und in ihren Schamgefühlen verletzt. Die AfD stellt sich allen Versuchen klar entgegen, durch staatlich geförderte Umerziehungsprogramme in Kindergärten
130 und Schulen das bewährte, traditionelle Familienbild zu beseitigen. Unsere Kinder dürfen nicht zum Spielball der sexuellen Neigungen einer lauten Minderheit werden. Das ideologische Experiment der Frühsexualisierung ist sofort zu beenden. 7.7.2 Steuerverschwendung durch „Gender-Forschung“ beenden
Die „Gender-Forschung“ ist keine seriöse Wissenschaft, sondern folgt der ideologischen Vorgabe, dass das natürliche Geschlecht (Sex) und das soziale Geschlecht (Gender) voneinander völlig unabhängig seien. Ziel
135 ist letztlich die Abschaffung der natürlichen Geschlechterpolarität. Bund und Länder dürfen keine Mittel für die „Gender-Forschung“ mehr bereitstellen und keine „Gender-Professuren“ mehr besetzen. Bestehende Förderlinien sollen beendet werden, die der „Gender-Ideologie“ verpflichteten „Gleichstellungsbeauftragten“ an den Universitäten sind abzuschaffen.

(Wahlprogramm AfD Bundestagswahl 2017)

140 Homosexuelle Lebenspartnerschaften bilden keine Familie und dürfen nicht gefördert werden. Kinder brauchen Mutter und Vater für eine gesunde Entwicklung, aber auch alleinerziehende deutsche Mütter und Väter verdienen staatliche Unterstützung. a) Ablehnung der „Genderpolitik“ Die NPD bekennt sich zur Unterschiedlichkeit und Gleichwertigkeit von Mann und Frau und lehnt die naturwidrige
145 GenderMainstreaming-Ideologie ab.

(Auszug aus dem Parteiprogramm der NPD S.12)

Diese unvereinbaren Haltungen und Äußerungen begründen den vorliegenden Antrag

150

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

155

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

ver.di fordert auf allen Ebenen die Abschaffung sachgrundloser Befristungen.

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di fordert auf allen Ebenen die Abschaffung sachgrundloser Befristungen.

5 Begründung

Viele Betriebe greifen auf sachgrundlose Befristungen zurück und bringen die betroffenen Mitarbeiter*innen damit in eine prekäre Situation. Eigene Rechte oder gar die von Kolleg*innen können so praktisch nicht eingefordert werden, weil immer droht, dass der Vertrag nicht erneuert wird. Gewerkschaftliches

10 Engagement wird damit zu einer sehr gefährlichen Angelegenheit für betroffene Arbeiter*innen gemacht. Deswegen muss es eine gewerkschaftliche Selbstverständlichkeit sein, auf allen Ebenen für die Abschaffung sachgrundloser Befristungen zu sorgen

15 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

20 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Diskriminierungsfreie Tarifpolitik in ver.di!

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Diskriminierungsfreie Tarifverträge sind in ver.di auf Grund ihres demokratischen Grundverständnisses geboten. Es gilt darauf zu achten, dass niemand auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuellen Ausrichtung benachteiligt wird. Einer Tarifpolitik, die gesellschaftliche Spaltungstendenzen fördert und Menschen bzw. Gruppen von Beschäftigten ausgrenzt oder benachteiligt erteilt ver.di eine klare Absage.

Man kann über Vollverschleierungen verschiedener Auffassung sein; sie sind letztlich auch eine weltanschauliche Geschmacksfrage. Die autoritäre Forderung nach einem Verbot von Burkas ist dagegen reines Spielen mit Ressentiments. Und, darauf kommt es hier an, Ressentiments und Geschmacksfragen gehören in keinen Tarifvertrag – vor allem dann nicht, wenn sie auch noch derart rechtspopulistische aufgeladen sind und wir Gewerkschaften uns in unseren Satzungen zu weltanschaulicher Neutralität verpflichtet haben. Ver.di hätte dies gleich zu Beginn als rote Linie markieren und dem Arbeitgeber gegenüber unmissverständlich klar machen müssen, dass ver.di für diese Tarifierung nicht zur Verfügung stehen kann – auch dann nicht, wenn der „Preis stimmt“.

Begründung

Der Tarifabschluss für die hessischen Landesbediensteten (TV-H) vom 03. März 2017 hat Empörung ausgelöst. Das materielle Ergebnis kann sich zwar durchaus sehen lassen. Hessen hat Anschluss an das Tarifergebnis der TdL gehalten. Die Vereinbarung aber eines Vollverschleierungsverbotes im Tarifvertrag ist mehr als befremdlich. Dies aus mehreren Gründen:

ver.di hat sich sehenden Auges vor den Karren der Hessen-CDU spannen lassen, die offenbar zu feige war, dies politisch und parlamentarisch mit dem grünen Koalitionspartner in eigener Kompetenz zu regeln. Das Burka-Verbot – nicht die Burka selbst – ist ein rechtspopulistisches Thema, das Ressentiments schüren und die Gesellschaft spalten soll. Nicht nur Hessens CDU-Innenminister, auch die AfD fordert unablässig das „Verbot der Gesichtverschleierung im öffentlichen Raum“. Und ver.di verankert nun allen Ernstes diese Forderung in einem Tarifvertrag! Wir sollten als ver.di nicht so wahrgenommen werden können, als besorgten wir das Geschäft rechter Ideologen und vertieften gesellschaftliche Spaltungen.

Dass diese vom Land Hessen gewollte Tarifierung, zu der ver.di die Hand gereicht hat, rein ideologischer Natur ist, zeigt auch die Tatsache, dass es real nirgends ein Problem mit Burkas im öffentlichen Dienst in Hessen gibt. Tarifverträge aber sollen objektive Probleme lösen und nicht pure Fiktionen tarifieren, die obendrein erheblichen politischen Schaden für ver.di anrichten können, weil wir uns mit dieser Tarifierung potentiell dem Vorwurf des Rechtspopulismus aussetzen.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Für die Stärkung der gesetzlichen Rente

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di fordert die Stärkung der gesetzlichen Rente zur Verhinderung einer drohenden Altersarmut. Diese Stärkung beinhaltet folgende aufeinander folgende Forderungen:

- 5 • Anhebung des Rentenniveaus auf 60 Prozent und den Verzicht auf Beitragssenkungen
- Berücksichtigung von Sorgearbeitszeiten (Erziehung, Pflege), Zeiten von Arbeitslosigkeit und Ausbildung in vollem Umfang aus Steuermitteln
- Rückkehr zur solidarischen, umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung unter Einbeziehung der Selbstständigen, Beamtinnen/Beamten
- 10 • Schließen des Gender-Pay-Gaps
- Einfrieren bzw. Streichung aller staatlichen Fördermittel zur privaten Altersvorsorge nach Erreichen der vorher geforderten Forderungen

Die Stärkung der gesetzlichen Rente muss als Kampagne weitergeführt werden. Die Einsetzung einer Rentenkommission ist zu wenig.

Begründung

Das gesetzliche Rentenniveau sinkt politisch gewollt seit Jahren von 53 Prozent (2004) auf heute 47,9 Prozent und zukünftig – laut aktueller Gesetzeslage – auf bis zu 43 Prozent (2030).

Vielen droht der Gang zum Sozialamt. Prekäre Beschäftigung, schlecht bezahlte Teilzeit- und Minijobs führen fast immer zu Altersarmut. Besonders Frauen sind davon betroffen.

Es geht nicht um kosmetische Korrekturen, sondern um nachhaltiges und wirksames Umsteuern, damit Menschen im Alter in Würde vom Rentenertrag ihrer Lebensarbeitsleistung leben und nicht auf Grundsicherung angewiesen sind. Dies ist finanzierbar über eine Besteuerung von großen Vermögen und Erbschaften.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Gleichzeitige Tätigkeit von ehrenamtlichen ver.di-Lohnsteuerberaterinnen/-Lohnsteuerberatern in einem Lohnsteuerhilfverein u.ä.

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Eine Tätigkeit in einem Lohnsteuerhilfverein, bei Steuerberater*innen oder vergleichbaren freien Berufen steht einer Tätigkeit als ehrenamtliche/r Lohnsteuerbeauftragte/r bei ver.di nicht entgegen.

5

Begründung

Es gab zu keinem Zeitpunkt einen plausiblen Grund, der einer gleichzeitigen Tätigkeit von ehrenamtlichen ver.di-Lohnsteuerberaterinnen/-Lohnsteuerberatern in einem Lohnsteuerhilfverein, bei Steuerberater/-innen oder Vergleichbaren widersprochen hätte.

10

Da es in nunmehr 50 Jahren Lohnsteuerservice keinen einzigen Fall gab, bei dem nachweislich Mitglieder durch Lohnsteuerbeauftragte, die parallel in einem Lohnsteuerhilfverein o.ä. tätig waren abgeworben wurden, können Lohnsteuerbeauftragte auch weiterhin ihrer beruflichen Tätigkeit in einem Lohnsteuerhilfverein o.ä. nachgehen und gleichzeitig bei ver.di ehrenamtlich als Lohnsteuerbeauftragte/r tätig sein.

15

Lohnsteuerbeauftragte werden sehr gut geschult und unterzeichnen mit der Verpflichtungserklärung, dass Sie verantwortungsbewusst und unter Einhaltung des Datenschutzes nach der Richtlinie und den Ausführungsbestimmungen des ver.di Lohnsteuerservice handeln.

20

Die Beschlüsse aus dem Jahr 2015 haben den Lohnsteuerbeauftragten, die teilweise Jahrzehnte vertrauensvoll für ver.di ehrenamtlich tätig gewesen sind, indirekt unterstellt, dass sie gegen die Richtlinie und Ausführungsbestimmungen verstoßen würden. Dies kam einem großen Vertrauensbruch gleich.

25

Angesichts der erheblichen Nachwuchsschwierigkeiten im Bereich der ehrenamtlichen Lohnsteuerbeauftragten von ver.di schränkt die seither geltende Unvereinbarkeit mit Beschäftigungen in Lohnsteuerhilfvereinen und bei Steuerberatern u.ä. Angehörigen der freien Berufe den Rekrutierungskreis für künftigen Nachwuchs ausgerechnet dort ein, wo konzentriert und naturgemäß die meisten potentiellen Anwärter/innen für den ver.di Lohnsteuerservice zu finden wären.

30

Empfehlung der Antragskommission

35 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Für mehr Transparenz bei der Aufstellung von Betriebsratswahllisten

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di setzt sich in all seinen Fachbereichen für mehr Transparenz bei der Erstellung der Betriebsrats-
Wahllisten ein und hält seine Vertreter in den Betrieben, also seine Betriebsräte und Vertrauensleute vor Ort,
5 dazu an, dass an der Erstellung der ver.di-Kandidatenliste alle ver.di-Mitglieder im jeweiligen Betrieb
mitwirken und mitentscheiden können, auch was den Listenplatz der jeweiligen Kandidaten/Kandidatinnen
anbelangt.

Insoweit ver.di-Mitglieder im Betrieb keine Informationen über die Voraussetzungen, Fristen und sonstigen
10 Kriterien einer BR-Kandidatur erhalten, werden diese Informationen vom jeweiligen Fachbereichssekretär/
Fachbereichssekretärin dem informationssuchenden Mitglied gegebenenfalls nach Rücksprache mit dem
jeweiligen Betrieb erteilt.

Begründung

15 Bei der Betriebsratswahlen 2018 ist es im Bereich der Post wiederum, wie seit Jahrzehnten, zu Kungeleien
und Ausgrenzungen bei der Listenaufstellung gekommen, die nicht mehr hinnehmbar sind. Insbesondere
wurden die Termine, an denen die Listen aufgestellt wurden den ver.di-Mitgliedern im Betrieb nicht mitgeteilt,
nicht einmal auf ausdrückliche Anfrage einiger betrieblicher ver.di-Mitglieder und ebenfalls nicht mitgeteilt,
20 welche Voraussetzungen, Fristen und Kriterien für eine Kandidatur auf der Liste bestehen. Eine ver.di-
öffentliche Wahl im Betrieb, was die einzelnen ver.di-Kandidaten anbetrifft, fand nicht statt. Die Liste wurde
einfach von der bisherigen Betriebsgruppe festgelegt, inkl. der jeweiligen Listenplätze.
Trotz hohem Migrationsanteil in der Post-Belegschaft wurden die Kandidaturwünsche aus dem Bereich der
Personengruppe der MigrantInnen nicht berücksichtigt.

25

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

30

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Resolution

Streik Macht Stark!

Keine Wahl zwischen Durchsetzungsfähigkeit und Kostendruck beim Arbeitskampf

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

„Wer nicht kämpft, hat schon verloren“, so fasste der Dichter Bertolt Brecht die Erfahrungen ganzer Generationen von GewerkschafterInnen in eine allgemeingültige Erkenntnis. Was aus ihr folgt und folgen muss: Nur wer kämpft, kann gewinnen! Streiks sind gleichzeitig die beste „Visitenkarte“ für eine engagierte, lebendige, an den Problemen und politischen Zielen der arbeitenden und erwerbslosen Menschen orientierten Gewerkschaft.

Wer aber kämpfen will, jedoch mit seiner Gewerkschaft nicht kann oder darf, der wird unfreiwillig zum Verlierer und die Gewerkschaft zum Gespött ihrer Gegner. Eine solche Entwicklung in ver.di zu verhindern, ist eine zentrale Aufgabe aller Mitglieder, FunktionärInnen und Gremien. Denn mit der Handlungsbereitschaft und Aktionsfähigkeit steht und fällt die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Organisation und Gegenmacht. Deshalb ist die Durchsetzungsfähigkeit der ver.di sowohl im Kampf um Tarifverträge und Arbeitsbedingungen als auch bei sozialpolitischen Zielen der Dreh- und Angelpunkt gewerkschaftlichen Handelns. Sie wird hierzulande anders als in anderen Staaten maßgeblich davon bestimmt, ob und wie lange es möglich ist, durch die Zahlung von Streikgeld an Streikende die Kampfkraft auf einem bestimmten Niveau zu halten und/oder auszubauen.

Vor diesem Hintergrund hat ver.di möglicherweise auch durch „unpopuläre“ Maßnahmen wie beispielsweise die Erhöhung der Zuführung an den Streikfonds, aber auch durch die Bildung einer echten finanziellen Rücklage für Streiks ihre Handlungsfähigkeit dauerhaft auszubauen und zu erhalten. Dies gilt auch für Zeiten eines erhöhten Kostendrucks durch nicht sofort ausgleichbare Verluste an Mitgliedern oder sinkende Beitragseinnahmen.

Doch Geld ist bekanntlich nicht alles. Streiks sind nur so wirksam, wie sie in den beteiligten Dienststellen und Betrieben personell unterstützt werden. Die genauen Bedingungen eines Arbeitskampfes kennen die ver.di-Vertrauensleute sowie gewerkschaftlich orientierten Personal- und Betriebsräte am besten. Deshalb muss dort die Entscheidungskompetenz über Form, Taktik und Dauer von Streiks liegen. Zentralistische Vorgaben, welche die konkreten Verhältnisse am Ort nicht kennen und berücksichtigen (können), werden abgelehnt. Darüber hinaus muss ver.di nicht nur organisatorisch, sondern auch politisch stärker „zusammenwachsen“. Wo, wenn nicht bei Streiks, erleben die Beschäftigten ihre Gewerkschaft am besten? Deshalb müssen Arbeitskämpfe fachbereichsübergreifend vorbereitet und organisiert werden. Das beginnt spätestens beim Aufstellen von einheitlichen, für mehrere Fachbereiche gleiche Forderungen und hört bei gemeinsamen Streiks nicht auf. Suchen die Arbeitgeber den Konflikt mit ver.di in einer Branche, so sollen sie sich mit der Kraft der gesamten ver.di konfrontiert sehen.

Wer also kämpfen will, muss in ver.di die dafür notwendigen sowohl organisatorischen und finanziellen als auch politischen Voraussetzungen vorfinden. Wenn gleichzeitig oder nachhaltig gespart werden muss – und bei genauerer Betrachtung ihrer Ausgaben ist dies sicher auch bei ver.di an vielen Stellen möglich –, dann nicht am Streikfonds oder an dessen Zuführung.

Streik macht die Kämpfenden stark und stärkt damit auch unsere ver.di!

40

45

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

50

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Impulsantrag Indirekte Steuerung

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Fachbereiche und Ebenen in ver.di setzen sich mit den Herausforderungen der Indirekten Steuerung intensiv auseinander.

- 5 Dabei sollen die betrieblichen und gesellschaftlichen Bedingungen der Indirekten Steuerung mit ihren unterschiedlichen Ausprägungen in den verschiedenen Branchen analysiert und entsprechende gewerkschaftliche Gegenkonzepte und Handlungsfelder für die gewerkschaftlichen Aktiven entwickelt werden.

10 Begründung

- Indirekte Steuerung betrifft über kurz oder lang alle Fachbereiche in ver.di. Gerade weil sich Ausprägung und Entwicklungsstand von Branche zu Branche unterscheiden, kann das gemeinsame Arbeiten an diesem Thema für den ver.di-Bezirk identitätsstiftend sein. Eine gute Verbindung gibt es auch
15 thematisch-inhaltlich zu den Feldern Arbeitszeitverkürzung/-gestaltung, Arbeitsbedingungen/ Gesundheitsschutz.
- Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat unterschiedliche Auswirkungen auf die zukünftigen Arbeitsplätze. Während vorwiegend prekäre Arbeitsverhältnisse durch die zunehmende Messbarkeit der
20 Arbeitserledigung immer mehr direkt gesteuert werden, wird es in vielen Bereichen eine deutliche Zunahme von Beschäftigung mit indirekter Steuerung geben.
- Derzeit liegt der Organisationsgrad bei Beschäftigten, die überwiegend der indirekten Steuerung unterliegen, deutlich unter dem durchschnittlichen Organisationsgrad der Gewerkschaften. Gewerkschaftliche Ansprachekonzepte sind überwiegend auf Beschäftigte mit direkter Steuerung
25 ausgerichtet. Damit sind Beschäftigungsbereiche mit indirekter Steuerung Felder, in denen ver.di wachsen kann, wenn die gewerkschaftliche Methodik an die Bedingungen dieser Beschäftigten angepasst wird.
- Kollektivrechtliche Regelungen (Tarifverträge bzw. Betriebs- bzw. Personalvereinbarungen) werden von Beschäftigten unter indirekter Steuerung oft als störend empfunden und unterlaufen. Das passiert vor
30 allem dann, wenn es dem Arbeitgeber gelingt, dass der Beschäftigte seine Interessen denen des Arbeitgebers unterordnet. Nur wenn wir es schaffen, diesen Beschäftigten das Bewusstsein von Interessenswidersprüchen zwischen Kapital und Arbeit zu vermitteln, können kollektivrechtliche Regelungen greifen.
- Arbeitskämpfe in Bereichen mit überwiegend indirekter Steuerung sind schwierig und anders zu organisieren. Das Verständnis für die Arbeitsbedingungen und das Selbstverständnis der Beschäftigten
35 dort sind erfolgskritisch für zukünftige Tarifrunden.
- Die Beschäftigung mit dem Thema der indirekten Steuerung führt zwangsläufig zur Auseinandersetzung mit (kapitalistischen) Macht und Herrschaftsfunktionen im Betrieb. Sozialpartnerschaftliche Lösungsansätze greifen hierbei zu kurz. Eine offene konfliktorientierte Wahrnehmung unserer Interessen unter Einbeziehung aller ver.di-Mitglieder ist der bessere Weg (siehe „Darmstädter Erklärung“).
- Durch die indirekte Steuerung schafft der Arbeitgeber die Voraussetzung, dass durch Personalkürzungen
40 und andere Ressourcenverknappung bewusst herbeigeführte programmierte Notstände durch die Beschäftigten selbst gelöst werden.

50 _____
Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

55 _____
Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Strategie debate organisieren und führen ver.di politisch und organisatorisch neu gestalten

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Der ver.di-Gewerkschaftsrat wird aufgefordert, innerhalb der Organisation eine bundesweite Debatte über die künftige politische Strategie unserer Gewerkschaft zu initiieren und zu organisieren. Diese Diskussion soll die Absicht verfolgen, dem bereits zur Gründung der ver.di propagierten Ziel einen wesentlichen Schritt näher zu kommen: ver.di politisch und organisatorisch neu so zu gestalten, dass sich ihre Mitglieder und FunktionärInnen nicht in erster Linie über ihre Fachbereiche, sondern über die gesamte Organisation mit ihr identifizieren. Die dadurch erreichbare positive und beabsichtigte Wirkung nach außen: ver.di wird stärker als einheitlich handelnde Gewerkschaft erlebt und wahrgenommen.

Dieses (frühere) Ziel konnte bisher offenbar nicht durch eine fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit erreicht werden. Dem standen wohl auch verfestigte Strukturen, unterschiedliche Laufzeiten von Tarifverträgen und möglicherweise auch „Verlustängste“ bei Mitgliedern und FunktionärInnen entgegen. Gute Ansätze und Initiativen einer Zusammenarbeit auf bezirklicher Ebene wurden weder aufgegriffen noch stärker beworben und entwickelt. Nach 16 Jahren ist ver.di gekennzeichnet durch eine stabile Selbständigkeit ihrer Fachbereiche, aber ebenso durch Ressortdenken und fehlende Flexibilität beim Überschreiten der Strukturen für gemeinsame Aktivitäten und Projekte.

Die Auflösung aller Fachbereiche setzt ein (Selbst)Verständnis von Gewerkschaft voraus, das gemeinsamen Zielen:

- ver.di wird politisch und organisatorisch stärker,
- vertritt die Beschäftigten in den von ihr betreuten Branchen mit gleicher Intensität und Kraft,
- nutzt Fachkompetenz in bestimmten Bereichen zur Entwicklung anderer Organisationsfelder,
- usw.,

überall die gleiche Bedeutung beizubehalten und dafür personelle sowie materielle Ressourcen insbesondere auf der untersten Ebene bereitzustellen. Für jedes Engagement in dieser Richtung sind die Betriebe und die Dienststellen die wichtigsten Organisationseinheiten, deren direkte und vorrangige Anbindung an bezirkliche und bei Bedarf auch überregionale ver.di-Strukturen gewährleistet werden muss.

Die Beseitigung der Fachbereiche soll und wird zwangsläufig die ver.di-Bezirke „stärken“ und ihre Rolle in der Beratung und Betreuung von Mitgliedern, betrieblichen gewerkschaftlichen Strukturen und unserer Mitglieder in betrieblichen Interessenvertretungen wesentlich erhöhen. Denn hier werden künftig alle entscheidenden „Fäden“ zur politischen und organisatorischen Basis der ver.di zusammenlaufen, die Entscheidungen über Arbeitskämpfe, ihre Dauer und Intensität koordiniert, die Beschlüsse über betriebs- und dienststellennahe Projekte und ihre finanzielle Ausstattung gefasst, der Einsatz des hauptamtlichen Betreuungspersonals in den regional abgebildeten Branchen und der Mitgliederberatung (GewerkschaftssekretärInnen und Verwaltung) abgestimmt.

Die Grundlage der neuen ver.di-Struktur ist ein entwickeltes, möglichst selbstorganisiertes System von Fachgruppen, welches sich entlang bestehender und neuer Branchen oder Tarifverträge bildet und auf den dortigen Betriebsgruppen/Vertrauensleutkörpern basiert. Zu den fachgruppenspezifischen Aufgaben gehört die branchenbezogene Tarifarbeit, wie sie in den Fachgruppenvorständen diskutiert, unter Berücksichtigung überregionaler Anforderungen sowie Absprachen beschlossen und umgesetzt wird. Die Fachgruppen bestehen wie bisher auf Bezirks-, Landesbezirks- und Bundesebene und werden nach innen und außen durch einen gewählten Vorstand vertreten.

Der höheren Verantwortung können die Fachgruppen nur dann gerecht werden, wenn sie sich auf eine aktive, sich quasi „selbst organisierende“ Basis von Mitgliedern und FunktionärInnen in den Betriebsgruppen und/oder Vertrauensleutekörpern stützen können. Die Betriebsgruppen / Vertrauensleutekörper sind antragsberechtigt gegenüber dem Bezirksvorstand, dem Bezirksfachgruppenvorstand sowie der Bezirks- und Fachgruppenkonferenz. Sie wählen ihre Delegierten zu diesen Konferenzen auf einer Mitgliederversammlung; bei entsprechender Organisationsstärke im Betrieb oder in einer Dienststelle oder durch Zusammenführen kleinerer Gruppen und Einzelmitglieder zu einer gemeinsamen Versammlung. Während die Branchenpolitik diese auch in überregionale Strukturen und Koordination einbindet, werden sie die Aktionsfähigkeit der ver.di in Arbeitskämpfen und öffentlichen Auseinandersetzungen stabilisieren, ausbauen und durch branchenübergreifende Zusammenarbeit verstärken müssen.

Die ver.di-Bezirke und damit das dort auf der Bezirkskonferenz demokratisch gewählte Leitungsgremium, der Bezirksvorstand, übernehmen zukünftig erweiterte Aufgaben und eine größere Verantwortung. Der Bezirksvorstand wird wie bisher auf der Bezirkskonferenz gewählt. Er beschließt und verwaltet den Haushalt des gesamten Sach- und Personalbudgets im Bezirk, entscheidet über die Einrichtung von auf Dauer oder temporär arbeitenden Arbeitskreisen und/oder Projektgruppen sowie über die Ausgestaltung der Fachgruppen.

Die Umstrukturierung unserer ver.di durch Abschaffung der Fachbereiche stellt nach mehr als 16-jähriger Erfahrung miteinander kein unkalkulierbares Risiko dar, eröffnet aber realistische und realisierbare Chancen, sich auf breiterer Basis als bisher zu einer Mitgliedergewerkschaft zu entwickeln. Dazu sind über die in den vorgenannten Thesen dargestellten grundlegenden Veränderungen in der Organisationspolitik und -struktur hinaus als notwendige und mögliche Konsequenzen weitere umfassende Beteiligungsformen und weitreichende Entscheidungsmöglichkeiten der ver.di-Mitglieder auf allen Ebenen zu gewährleisten; sei es in Tarifkommissionen, vierter Ebene, den Frauenstrukturen und den Personen- und Statusgruppen, wie Jugend, SeniorInnen, ArbeiterInnen, Erwerbslose, usw.

Begründung

Die im Positionspapier des ver.di-Bundesvorstands vom 23. Juni 2017 „Zukunft der Fachbereiche in ver.di“ vorgeschlagene organisatorische Umstrukturierung unserer Gewerkschaft lässt keine politische Begründung dafür erkennen. Eher sieht es so aus und wird auch derart kolportiert, als ob die bisherigen 13 in künftig 4 Fachbereiche lediglich unter dem Gesichtspunkt einer ungefähren „Gleich-Verteilung“ der Mitglieder und Beiträge zusammengefasst werden sollen. Das unterstreichen die scheinbar „notdürftig“ zurechtgelegten Erläuterungen zur „Bündelung“ von angeblichen und/oder tatsächlichen inhaltlichen und strukturellen Verbindungen bestimmter Fachbereiche in einem gemeinsamen Fachbereich. Demgegenüber sollte die strukturpolitische Diskussion nicht losgelöst von oder vor einer Debatte über die politische Strategie der ver.di zur Stärkung ihres Einflusses in der Gesellschaft, ihrer Mächtigkeit in tarif- und sozialpolitischen Auseinandersetzungen sowie als Mitgliederorganisation geführt werden. Im Sinne der Prämisse: Politik geht vor Struktur, soll die Debatte zielorientiert auch dann organisiert weitergehen, wenn sich die Fusion von 13 zu 4 Fachbereichen als aktuell mehrheitsfähig, aber sie allein als für die Entwicklung der ver.di nicht als tragfähig herausstellen sollte.

Empfehlung der Antragskommission

95 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**Änderung der gesetzlichen Regelung zur derzeitigen Rentenpolitik
Hier: Vorschlag einer Staffelung zum Renteneintritt, insbesondere für
technische und handwerkliche Berufe**

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Der Vorstoß der SPD zur Festschreibung der gesetzlichen Rente bis 2040 ist weiterhin mit allen Mitteln zu unterstützen. Dies ist durchaus nur als Beginn einer Rentendiskussion zu verstehen, aber es reicht bei
5 weitem nicht aus. Eine Vielzahl von unterschiedlichen Leistungsempfänger*innen werden durch das derzeitige Rentenniveau und dabei permanent steigende Mieten, Arzneimittelkosten, Pflege etc. nicht mehr ausreichend versorgt sein. Dazu wären einige Vorschläge erörterenswert:

1. Mitarbeiter*innen in schwer körperlichen und gesundheitsschädlichen Berufen und Tätigkeiten, insbesondere auf dem Bausektor oder in Metall-, Holz- und Kunststoffverarbeitung sollten ihr
10 Renteneintrittsalter selbstständiger wählen dürfen, ohne hier gesetzliche Einschränkungen hinnehmen zu müssen.
2. Dies gilt für den Bereich Pflegekräfte, Krankenhauspersonal, Postdienst etc. genauso, wie
3. Zeitsoldaten (bis 1993) mit einer Mindestverpflichtungszeit von mehr als 6 Jahren und anschließendem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis.

15 **Begründung**

Oben genannte Berufe und Berufsgruppen zahlen im Gegensatz zu Studienabgängern schon frühzeitig in die gesetzliche Rentenversicherung ein. Durch Schulabschlüsse (Haupt- und Realschulabschluss) und
20 anschließender Berufsausbildung steht man bereits mit 20 Jahren voll im Erwerbsleben. Unser Ziel muss deshalb sein, die gesetzliche Vorgabe von 45 Beitragsjahren auf 40 Beitragsjahre zu senken. Weiterhin ist zu gewährleisten, dass ab diesem Zeitraum ein Renteneintritt ohne Abzüge gesichert ist. Somit könnte man eine Staffelung über einen Zeitraum von derzeit sieben Jahren erzielen. Natürlich soll es persönlich keinerlei Zwänge geben, wenn man in der Lage ist länger zu arbeiten, da derzeit die Grenze
25 beim 67. Lebensjahr festgesetzt ist.

Empfehlung der Antragskommission

30 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Unterstützung antifaschistischer Arbeit

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die ver.di Jugend sowie die ver.di als Gesamtorganisation setzen sich weiterhin für antifaschistische sowie antirassistische Arbeit ein.

5 Das bedeutet auch, dass Gewerkschaftshäuser und Jugendclubs weiterhin als sichere Räume für antifaschistische Treffen und antifaschistische Arbeit genutzt werden sollen.

Antifaschistische Arbeitsgruppen, Koalitionen, Bündnisse sind immer in unseren Gewerkschaftshäusern und Jugendclubs willkommen.

10 ver.di setzt sich weiterhin im DGB dafür ein, dass die oben genannten Positionen weiterhin vertreten werden und keine Räume Gruppen, die sich gegen Faschismus und Rassismus organisieren, verwehrt werden.

Begründung

15 Die verschiedenen Ereignisse in den letzten vier Jahren erfordern wieder eine ganz klare Positionierung zu antifaschistischer und antirassistischer Arbeit in Gewerkschaftshäusern.

Das der Antifa- Kongress 2017 in München stark beeinträchtigt worden ist, darf sich nicht wiederholen! Wir sind gegen Faschismus und Rassismus! Eine Austausch zu derzeitigen Situationen zwischen Gewerkschaften, Antifagruppierungen und anderen Organisationen sind wichtiger denn je und erfordern

20 unsere vollste Unterstützung!

Empfehlung der Antragskommission

25

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

30 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Potenzialanalyse der Betriebslandschaft

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di als Gesamtorganisation und insbesondere die ver.di Jugend müssen eine Potenzialanalyse des aktuellen Organisationsgrades durchführen.

- 5 Es soll hierbei besonders darum gehen, die aktuellen "Weißen" oder "Blinden" Flecken auszumachen an denen wir nicht beziehungsweise schwach organisiert sind.

- Zunächst ist eine detaillierte Auflistung zu erstellen, nach welchen Kriterien Schwerpunktbetriebe ausgewählt werden. Darüber hinaus benötigen wir eine Auflistung der Schwerpunktbetriebe und den Zeitraum, in dem
10 Änderungen oder Anpassungen vorgenommen werden, ob sich eine Verschiebung eingestellt hat.

Darüber hinaus soll auch analysiert werden, wie die gewerkschaftliche Beteiligung aus den Betrieben und Dienststellen derzeit gewährleistet wird.

- Also vorrangig, ob Jugendmitglieder der Betriebe in den Tarifkommissionen repräsentiert sind und
15 weitgehend mit anderen Betrieben in Kontakt stehen, um Tarifrunden zu bespielen, aber auch ob Jugendmitglieder in den ver.di Jugend Strukturen im Fachbereich und der Ebene präsent sind und sich beteiligen.

- Die Betriebskategorisierung muss wieder stärker beachtet und stetig aktualisiert werden. Die
20 Betriebskategorisierung sollte erweitert werden.

Das Ziel ist, dass alle Betriebe am Ende zu Selbstläufern deklariert werden können. Allerdings muss der erreichte Zustand regelmäßig überprüft werden, um frühzeitig eingreifen zu können

25

Begründung

- Überall in ver.di sehen wir einen Mitgliederverlust und Betriebe, die sich nicht mehr an Diskussionen und
30 Tarifaufinandersetzungen beteiligen wollen oder können, weil ihnen "die Leute ausgehen". Gleichzeitig haben wir etliche Betriebe die zum Beispiel in Tarifkommissionen nicht repräsentiert sind.

Wir müssen uns die Fragen stellen: "Warum ist das so?" und: "Wo ist das besonders so?".

Die Potenzialanalyse sowie die Veränderung der Betriebskategorisierung soll uns dabei unterstützen, gezielt Beschäftigte in den Betrieb zu organisieren und in ver.di zu beteiligen.

- 35 Wir sollten auch die Synergieeffekte von bereits organisierten Betrieben nutzen, um einfacher in anderen Betrieben Beschäftigte zu motivieren, sich ver.di anzuschließen.

Empfehlung der Antragskommission

40

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

45 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Bildungsurlaub/ Bildungsangebote

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Fachbereichsjugend, wird zukünftig in Absprache mit den gewerkschaftlichen Bildungsträgern für die Jugend des Fachbereichs spezifische Bildungsangebote schaffen.

- 5 Thementage und Seminare sowie auch einwöchige Bildungsreisen sollen angeboten werden.

Begründung

- 10 Die Gewerkschaftsjugend im Fachbereich 8 braucht ein auf sie zugeschnittenes Bildungsangebot, um eine bessere Vernetzung untereinander sowie eine bessere Bindung an die ver.di zu erhalten. Wir sehen einen Bedarf im Fachbereich 8, um die Jugendarbeit zu stärken.

15 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

20 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Freistellungsmöglichkeit fürs Ehrenamt

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Eine unbegrenzte Freistellungsmöglichkeit für ehrenamtliche Gewerkschaftsarbeit zu ermöglichen bzw. in den Tarifverhandlungen durchzusetzen. Des Weiteren wird die DGB Jugend Hessen aufgefordert, sich für unbegrenzte und bezahlte Freistellung in der Jugendverbandsarbeit einzusetzen (HJR).

Begründung

Eine Gewerkschaft fällt und lebt durch ihre Mitglieder. Je mehr Mitglieder eine Gewerkschaft hat, umso stärker ist sie und kann bessere Bedingungen für ihre Mitglieder aushandeln. Gewerkschaftsmitglieder beleben eine Gewerkschaft, schaffen Räume für Kreativität, politische Arbeit und Austausch untereinander. Doch in den letzten Jahren sind die Mitgliedszahlen eher stagnierend, wenn nicht sogar rückläufig. Gerade im Jugendbereich wird es immer schwerer neue Mitglieder zu gewinnen und dann noch zu ehrenamtlicher Arbeit zu bewegen. Vor allem im Fachbereich acht aber auch in anderen Fachbereichen müssen Mitglieder immer öfter auch an Sonn- und Feiertagen arbeiten. Selbst wenn sie wollten, wäre es ihnen also nicht möglich sich ohne Arbeitszeit- und Lohnverlust gewerkschaftlich zu engagieren. Viele Arbeitsgruppen oder Veranstaltungen, die vormittags in der Woche oder am Wochenende liegen, können nicht besucht werden. Dadurch leidet nicht nur die Vielfalt und Kraft der Gewerkschaft, sondern auch die Attraktivität einer Gewerkschaft beizutreten, wenn man sich ja eh nicht engagieren kann. Der Jugendfachkreis des Fachbereichs acht sieht in der Jugendarbeit einen Grundstein für eine starke Gewerkschaft. Damit junge engagierte Menschen ihr Potential und ihre Kraft in ehrenamtliche Arbeit stecken können ohne einen Verlust zu erleiden, fordern wir deshalb eine Möglichkeit, sich für ehrenamtliche Gewerkschaftsarbeit, freistellen lassen zu können. Eine reine Freistellungsmöglichkeit für gewählte Gremiumsmitglieder, wie es momentan im Tarifvertrag des TVöD steht, ist hierfür leider nicht ausreichend.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Rechtspopulisten bekämpfen

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Mitgliederversammlung der Landesfachgruppe Verlage, Druck und Papier Hessen fordert die ver.di-Gremien auf, sich mit aller Entschiedenheit den rechtspopulistischen Kräften wie der AFD, völkischen und faschistischen Parteien und Gruppierungen entgegenzustellen und deren menschenverachtende Ideologien zu bekämpfen.

Begründung

Seit den 90er Jahren wird unsere Gesellschaft zunehmend von diesen Gruppen angegriffen, werden die in der Verfassung verbrieften Grundwerte wie Menschenrechte verhöhnt und alle die, die nicht in deren krudes Weltbild passen, physisch und psychisch bedroht, tätlich angegriffen und ermordet, wie von den Mitgliedern des sogenannten „Nationalsozialistischen Untergrund“.

In einigen Teilen der Bundesrepublik herrscht Pogromstimmung. Der aufgehetzte Mob macht Jagd auf Ausländer, jüdische Mitbürger, Andersdenkende, linke Politiker, Gewerkschafter, Journalisten, ermordet ausländische Mitbürger und Asylsuchende. Ob in Rostock-Lichtenhagen, Chemnitz, Mölln oder sonst in der Republik werden Staat und Zivilgesellschaft herausgefordert und die AFD provoziert in den Parlamenten und in den Sozialen Medien.

Zeitgleich mit den Ereignissen in Chemnitz hetzte die AFD Kreistagsfraktion im Hochtaunus auf ihrer Webseite gegen die freie Presse und drohte allen Journalistinnen und Journalisten Gewalt an. Aber nicht nur dort lassen AFD-Funktionäre und deren Anhänger ihren Gewaltfantasien freien Lauf. Wer wie u.a. AFD-Politiker von der „Lügenpresse“ spricht und die freie Berichterstattung behindert wie zu z.B. bei einem ZDF-Reporterteam, bedroht die Pressefreiheit und damit einen Grundpfeiler unserer Demokratie.

Der Rechtsstaat wird täglich herausgefordert und reagiert zögerlich, verspätet oder auch gar nicht, wie es ein Mitglied der Arbeitsgemeinschaft kritischer Polizisten in einem Beitrag von HR 2 zu Ausdruck brachte. Demnach sollen Teile der Staatsanwaltschaften, der Polizei und des Verfassungsschutzes offen oder versteckt mit rechten Gruppierungen sympathisieren. Wo der Schutz der Bürger durch die Verfassungsorgane nicht mehr gewährleistet ist, ist die Demokratie in Gefahr.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Rechtliche Klärung Freistellung

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Eine Prüfung und gegebenenfalls ein rechtliches Verfahren soll angestrebt werden, um die Freistellung über den HJR für ehrenamtliche Arbeit für Beschäftigte im öffentlichen Dienst zu klären.

5

Begründung

Erfolgt mündlich

10

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

15

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Atomares Zwischenlager Hanau

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Wir unterstützen die Bemühungen der Stadt Hanau bei ihrem Anliegen, die Errichtung eines weiteren atomaren Zwischenlagers im Technologie Park Hanau-Wolfgang zu verhindern.

5 Als Beschäftigte und Gewerkschafter*innen, aber auch als Bürger*innen stehen wir hinter den Hanauern bei ihrem Verlangen bei der Entwicklungsperspektive des Gewerbegebietes Abstand zu nehmen von dem Ansinnen.

Vielmehr soll nicht nur die Ausweitung unterlassen werden, sondern auch das bereits vorhandene Zwischenlager im Technologie Park Hanau-Wolfgang aufgelöst werden.

10

Begründung

Es erschließt sich uns nicht, wie rücksichtslos hier Interessen der Atomindustrie gewahrt werden und sogar versucht wird, dies auszuweiten. Für uns ist klar, dass Gefahrstoffe, die unter die Störfallverordnung fallen, also giftige und umweltgefährdende Stoffe, nichts in Hanau-Wolfgang verloren haben.

15

Empfehlung der Antragskommission

20 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Wohnungsnot und Mietenwahnsinn

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Bezirkskonferenz möge beschließen;

- 5 Der ver.di-Bezirk Wiesbaden befürwortet und unterstützt alle laufenden und künftigen lokalen, regionalen und bundesweiten Initiativen gegen Mietenwahnsinn, Spaltung und Verdrängung von MieterInnen und für die Schaffung von erschwinglichem Wohnraum insbesondere für abhängig Beschäftigte und Menschen mit geringem Einkommen.

10

Dazu gehören Forderungen wie:

- Schutz bestehender Mietverhältnisse!
- Keine Verdrängung durch Modernisierung!
- 15 • Zwangsräumungen verhindern, die im Zusammenhang mit hohen Mietpreissteigerungen, Armut, Krankheit und erwiesener Bedürftigkeit stehen.
- Ausweitung des Sozialen Wohnungsbaus!
- Privatisierungen von Wohnraum stoppen und rückgängig machen!
- Die Deckelung zulässiger Mieterhöhungen bei GWW, GeWeGe und SEG auf maximal 1 Prozent pro
- 20 Jahr und einer Laufzeit 10 Jahren ist machbar.
- Verpflichtung, bei Bauprojekten mit mehr als 60 Wohneinheiten einen Sozialwohnungsanteil von mindestens 30, besser noch 40 Prozent zu gewährleisten.
- Die soziale Zweckbindung von Wohnungen muss dauerhaft gesichert sein.
- Leerstand zu Wohnraum! Leerstehende Büro- und Wohngebäude und insbesondere
- 25 Spekulationsobjekte müssen beschlagnahmt werden, um Wohnraum für Wohnungssuchende zu schaffen.

Begründung

30

Die aufgelisteten Punkte erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie lehnen sich an bereits aufgestellte Forderungen an und sind wichtige Bestandteile für eine Kampagne gegen Wohnungsnot und Mietenwahnsinn.

35 Es ist eine Schande, dass mitten in Wiesbaden bewohnbare Gebäude leerstehen und gleichzeitig Menschen obdachlos sind oder unter menschenunwürdigen Bedingungen in feuchten Kellerwohnungen hausen.

2004 wurde das Zweckentfremdungsverbot in Hessen durch die damalige CDU-Regierung in Hessen gegen den Protest von Gewerkschaften und Mieterverbänden außer Kraft gesetzt. Damit wurde den Kommunen ein Instrument aus der Hand genommen, um gegen spekulativen Leerstand, die Umwandlung von Miet- in teure Eigentumswohnungen sowie gegen die Zweckentfremdung wirksam vorzugehen. Die aktuelle Lage erfordert

40 aber dringend Regelungen, um Zweckentfremdung, Leerstand und die Umwandlung von Miet- in Eigentumswohnungen ohne triftigen Grund zu verhindern. Ein Verbot von spekulativem Leerstand und einer Zweckentfremdung ist ein wichtiger Baustein, um die Wohnungsknappheit in den Städten mit erhöhtem Wohnungsbedarf zu verringern.

Dass wirksame Schritte machbar sind, zeigt sich in Hamburg. Dort ermöglicht ein Landesgesetz etwa die

45 Beschlagnahme leerstehender Gewerbeimmobilien zur Schaffung von Wohnraum.

Weitere Begründung erfolgt mündlich.

50 _____
Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

55 _____
Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Generation Praktikum

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di setzt sich dafür ein, dass Praktika angemessen vergütet werden. Öffentliche und private Arbeitgeber dürfen die Abhängigkeit der jungen Generation nicht weiter durch unbezahlte Praktikumsstellen ausnutzen.

5

Begründung

10 Junge Menschen sind besonders in der Ausbildungsphase von Praktika abhängig. Dies wird von den Arbeitgebern ausgenutzt. Für die Anerkennung der Fachhochschulreife oder anderes arbeiten junge Menschen oftmals als volle Arbeitskraft eingebunden im Betrieb mit.

Praktikanten übernehmen im Alltag zum größten Teil eigene Verantwortung und werden mit einer regulären Arbeitskraft gleichgestellt.

15 Leider sind junge Menschen auf Praktika im Lebenslauf angewiesen und können sich nicht wehren. Falls Sie eine volle Bezahlung fordern, ist ein Praktikum unmöglich.

Eine klare Regelung für eine Vergütung ist daher dringend notwendig.

20 Weitere Begründung erfolgt mündlich.

Empfehlung der Antragskommission

25 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Rentenbetrug an Zeitungszusteller*innen stoppen! Keine Absenkung des Beitrags zur Rentenversicherung bei den Minijobs von Zeitungszustellerinnen und Zeitungszustellern von derzeit 15 Prozent auf 5 Prozent!

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di fordert die Bundesregierung und die sie tragenden Koalitionsparteien auf,

1. die im Koalitionsvertrag beschlossene Absenkung des Arbeitgeberanteils bei den Rentenversicherungsbeiträgen für ZeitungszustellerInnen nicht umzusetzen sowie
2. keinen finanziellen Ausgleich aus der Bundeskasse zur Subventionierung der durch die Verleger aufzubringenden Rentenversicherungsbeiträge zu beschließen.

10

Begründung

Laut Koalitionsvertrag (Punkt VII - Soziale Sicherheit gerecht und verlässlich gestalten, Unterpunkt 1. Rente) soll der Rentenbeitrag für Zeitungszustellerinnen- und Zeitungszusteller von derzeit 15 Prozent für 5 Jahre auf

15

5 Prozent abgesenkt werden. Es kann nicht angehen, dass wie schon beim Mindestlohn nun auch der Rentenversicherungsbeitrag Opfer einer Lobby-Kampagne der Zeitungsverleger wird. Damit wird nicht nur der reale Lohn von Minijobbern gedrückt, die jeden Cent zum Lebensunterhalt brauchen, sondern gleichermaßen die zukünftigen Renten der Betroffenen gekürzt.

20

Das ist soziale Ungerechtigkeit auf dem Rücken sozial Schwachen.

Zudem hat diese Absenkung Signalwirkung auf andere Branchen. Dies gefährdet den sozialen Frieden in der Gesellschaft und bedroht die soziale Sicherheit in unserem Lande.

Es widerspricht somit auch der unter Abschnitt VII im Koalitionsvertrag genannten Kernaussage „Soziale Sicherheit gerecht und verlässlich gestalten“. Man kann keine soziale Sicherheit durch soziale

25

Ungerechtigkeit gerecht und verlässlich gestalten. Auch der Gedanke einer staatlichen Gegenfinanzierung oder einer späteren Kompensation durch Fondslösungen oder andere Lösungsmodelle kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass hier unternehmerische Kosten durch den Staat bzw. die Steuerzahler gesenkt und die Gewinne vergrößert werden sollen. Jeder Unternehmer hat selbst für seine unternehmerischen Entscheidungen einzustehen und kann diese nicht unter fadenscheinigen Begründungen wie eine

30

angebliche „Aufrechterhaltung und Freiheit der Pressefreiheit“ auf den Staat und seine Bürger abwälzen.

Empfehlung der Antragskommission

35 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**Abzug des Faktors 0,9901 v.H. zur Berechnung der Versorgung der
Beamtinnen/Beamten gem. BBeaVG**

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di setzt sich dafür ein, dass die in § 5 und 69e BBeaVG angeführten Kürzungen mit dem Faktor 0,9901 entfernt werden.

5

Begründung

Mit dem Versorgungsänderungsgesetz wurde ab Januar 2002 die Versorgungsbezüge der Ruhestandsbeamtinnen und –beamten kontinuierlich die höchstmöglichen Ruhestandsbezüge von 75% auf 10 71,75% gekürzt. Die Absenkung erfolgte in 7 Schritten.

Die Minderung wurde unter Berücksichtigung der allgemeinen Entwicklungen der Alterssicherungssysteme und der Situation in den öffentlich-rechtlichen Versorgungssystemen sowie der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse gesetzlich beschlossen. Die Tarifpartner wurden angehört.

15 Die Kürzung steht im Widerspruch zu der Grundsatzaussage des § 14 BBeaVG, die einen Höchstsatz der Ruhebezüge von 71,75% zusichert.

Nachdem die 7 Anpassungsfaktoren für die Übergangszeiten erfüllt und weggefallen sind, beträgt der Höchstsatz für das erreichte Ruhegehalt 71,75% siehe § 14 BBeaVG. Dieser Höchstsatz kann aber 20 aufgrund der §§ 5 und 69e BBeaVG nie erreicht werden. Der Höchstsatz beträgt aufgrund des Faktors von 0,9901 tatsächlich 70,75%. Von daher stehen die Kürzungen konträr zur Grundaussage des § 14 BBeaVG. Die Verwendung der einbehaltenen Beträge sind nicht an einen Zweck gebunden, noch ist erkennbar, für was sie einbehalten werden. Dies ist eine willkürliche Kürzung.

25 Der Gesetzgeber sowie die Verwaltungsstelle weisen immer wieder auf die Höchstgrenzen (71,75%) der Beamtenversorgung hin, was definitiv nicht stimmt. Medien und die Bevölkerung gehen davon aus, dass der Höchstsatz der Beamtenversorgung 71,75% beträgt.

Insbesondere die Ruhestandsbeamtinnen und -beamten des einfachen und mittleren Dienstes sind von dieser Kürzung besonders betroffen.

Die im Antragstext Abs. 2 Satz 1 aufgeführten Fakten treffen nichtmehr zu.

30

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

35

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Kampagne zur Eindämmung befristeter Arbeitsverhältnisse

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Gewerkschaft ver.di setzt sich für eine Kampagne des DGB zur Eindämmung befristeter Arbeitsverhältnisse ein. Die Kampagne soll 5 Ziele verfolgen:

- 5 1. Ersatzloser Wegfall der sachgrundlosen Befristung,
- 2. Sachgründe zur Befristung müssen eingeschränkt werden. So darf etwa eine Befristung nach Haushaltssatzung – wie im öffentlichen Dienst gängig – nicht möglich sein.
- 3. Die Sachgrundbefristung muss in der Anzahl und/oder Prozentsatz an den fest im Unternehmen / Dienststelle arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begrenzt werden.
- 10 4. Equal Pay Grundsatz + Flexibilitätszuschlag müssen im TzBfG Eingang finden.
- 5. Der Begriff Ausbildung im WissZeitVG muss konkretisiert werden. Unbefristete Arbeitsverhältnisse müssen auch im bei in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Beschäftigten die Regel sein.

- 15 Als Vorbild soll die Mindestlohnkampagne dienen.

Begründung

20 Das Teilzeit- und Befristungsgesetz wird in vielen Betrieben und Behörden missbraucht um Druck auf die Belegschaft auszuüben. Mehr als 50% aller Neueinstellungen erfolgen über das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Gerade im Bereich des FB 5 gibt es in allen drei Branchen teils exzessiven Gebrauch von Befristungen, der dazu führt, dass diese eher die Norm als die Ausnahme ausmachen.

25 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

30 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**"Zeit, dass sich was dreht..." (Herbert Grönemeyer)
Für eine tarifpolitische "Arbeitszeitoffensive 2020":
Kurze Vollzeit für alle und mehr Arbeitszeitsouveränität jetzt durchsetzen!**

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

1. 1. Eine neue Offensive zur Durchsetzung einer kurzen Vollzeit für alle und die Stärkung der Zeitsouveränität der Beschäftigten wird unmittelbar tarifpolitischer Schwerpunkt und mündet in konkrete Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien im ÖD spätestens Anfang 2020.
2. 2. Die "Arbeitszeitoffensive 2020" umfasst dabei:
 - die Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohn- und Personalausgleich in einem ersten Schritt auf 35 Stunden,
 - perspektivisch eine maximale Vollzeit von 30 Wochenstunden,
 - Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitszeitsouveränität wie Verfügungstage, Demografietage, Sabbaticals und Telearbeit.
3. 3. Die ver.di-Mitglieder in den Betrieben, Verwaltungen und Einrichtungen werden bei der Vorbereitung und Umsetzung der Offensive umfassend beteiligt.
4. 4. Für die Durchführung von betrieblichen, bezirklichen und landesbezirklichen Veranstaltungen sowie für Informations- und Werbemittel wird ein Projektbüro eingerichtet und auf Landes- und Bundesebene ein Projektbudget bereitgestellt.

Begründung

Kaum ein Thema wird so intensiv diskutiert wie die Arbeitszeit. Sie strukturiert die Arbeitswelt und das Leben der Beschäftigten. Neben den Anforderungen an eine gute Dienstleistung und die Gesunderhaltung, sind es auch persönliche und familiäre Bedürfnisse, die das Zeitthema zunehmend an Brisanz gewinnen lassen. Die Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei der Arbeitszeit wurde in zahlreichen Studien nachgewiesen. Die Mehrheit der Beschäftigten wünscht sich eine kürzere Arbeitszeit. Diese Kluft wird dadurch verstärkt, dass durch die Verdichtung von Arbeitsprozessen die Belastung der Beschäftigten erheblich gestiegen ist, sowie Mehrarbeit und Überstunden dazu führen, dass sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit teilweise weit über der regulären Wochenarbeitszeit bewegt. Angesichts der drängenden Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit sowie der wachsenden Qualifizierungsanforderungen für die Beschäftigten ist daher ein Ausgleich der Interessen nun unabdingbar.

Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin arbeiten abhängig Vollzeitbeschäftigte in Deutschland mit durchschnittlich 43,5 Wochenstunden knapp fünf Stunden pro Woche

länger als vertraglich vereinbart (durchschnittlich 38,6 Stunden).

Es ist also höchste Zeit, die Debatte zur kollektiven Arbeitszeitverkürzung wieder in Schwung zu bringen und um individuelle Gestaltungsmöglichkeiten für mehr Zeitsouveränität anzureichern. Mit beiden Komponenten

50 wird es uns auch gelingen, für die Durchsetzung der Arbeitszeitoffensive zu mobilisieren.

Dabei sind zur Stärkung der Arbeitszeitsouveränität freie Verfügungstage zur individuellen Verkürzung der Arbeitszeit sowie zusätzliche Demografietage für Beschäftigte über 55 Jahren für altersgerechtes Arbeiten sowie Sabbaticals, Zeitwertkonten und Telearbeit Bestandteil der Tarifoffensive.

55 Nicht zuletzt ist es angesichts der zunehmenden Schwierigkeit, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, dringend geboten, mit dem Thema "Zeit" die Beschäftigung im öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten.

Wir müssen jetzt ran!

60 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

65 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Kampagne zur Eindämmung befristeter Arbeitsverhältnisse

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Gewerkschaft ver.di setzt sich für eine Kampagne des DGB zur Eindämmung befristeter Arbeitsverhältnisse ein. Die Kampagne soll 5 Ziele verfolgen:

- 5 1. Ersatzloser Wegfall der sachgrundlosen Befristung,
2. Sachgründe zur Befristung müssen eingeschränkt werden. So darf etwa eine Befristung nach Haushaltssatzung – wie im öffentlichen Dienst gängig – nicht möglich sein.
3. Die Sachgrundbefristung muss in der Anzahl und/oder Prozentsatz an den fest im Unternehmen / Dienststelle arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begrenzt werden.
- 10 4. Equal Pay Grundsatz + Flexibilitätszuschlag müssen im TzBfG Eingang finden.
5. Der Begriff Ausbildung im WissZeitVG muss konkretisiert werden. Unbefristete Arbeitsverhältnisse müssen auch im bei in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Beschäftigten die Regel sein.
- 15 Als Vorbild soll die Mindestlohnkampagne dienen.

Begründung

20 Das Teilzeit- und Befristungsgesetz wird in vielen Betrieben und Behörden missbraucht um Druck auf die Belegschaft auszuüben. Mehr als 50 Prozent aller Neueinstellungen erfolgen über das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Gerade im Bereich des FB 5 gibt es in allen drei Branchen teils exzessiven Gebrauch von Befristungen, der dazu führt, dass diese eher die Norm als die Ausnahme ausmachen.

25

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

30 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Diskriminierungsfreie Tarifpolitik in ver.di!

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Diskriminierungsfreie Tarifverträge sind in ver.di auf Grund ihres demokratischen Grundverständnisses geboten. Es gilt darauf zu achten, dass niemand auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuellen Ausrichtung benachteiligt wird. Einer Tarifpolitik, die gesellschaftliche Spaltungstendenzen fördert und Menschen bzw. Gruppen von Beschäftigten ausgrenzt oder benachteiligt erteilt ver.di eine klare Absage.

Begründung

10

Der Tarifabschluss für die hessischen Landesbediensteten (TV-H) vom 03. März 2017 hat Empörung ausgelöst. Das materielle Ergebnis kann sich zwar durchaus sehen lassen. Hessen hat Anschluss an das Tarifergebnis der TdL gehalten. Die Vereinbarung aber eines Vollverschleierungsverbotes im Tarifvertrag ist mehr als befremdlich. Dies aus mehreren Gründen:

15 ver.di hat sich sehenden Auges vor den Karren der Hessen-CDU spannen lassen, die offenbar zu feige war, dies politisch und parlamentarisch mit dem grünen Koalitionspartner in eigener Kompetenz zu regeln. Das

Burka-Verbot – nicht die Burka selbst – ist ein rechtspopulistisches Thema, das Ressentiments schüren und die Gesellschaft spalten soll. Nicht nur Hessens CDU-Innenminister, auch die AfD fordert unablässig das „Verbot der Gesichtverschleierung im öffentlichen Raum“. Und ver.di verankert nun allen Ernstes diese

20 Forderung in einem Tarifvertrag! Wir sollten als ver.di nicht so wahrgenommen werden können, als besorgten wir das Geschäft rechter Ideologen und vertieften gesellschaftliche Spaltungen.

Dass diese vom Land Hessen gewollte Tarifierung, zu der ver.di die Hand gereicht hat, rein ideologischer Natur ist, zeigt auch die Tatsache, dass es real nirgends ein Problem mit Burkas im öffentlichen Dienst in Hessen gibt. Tarifverträge aber sollen objektive Probleme lösen und nicht pure Fiktionen tarifieren, die obendrein erheblichen politischen Schaden für ver.di anrichten können, weil wir uns mit dieser Tarifierung potentiell dem Vorwurf des Rechtspopulismus aussetzen.

Man kann über Vollverschleierungen verschiedener Auffassung sein; sie sind letztlich auch eine weltanschauliche Geschmacksfrage. Die autoritäre Forderung nach einem Verbot von Burkas ist dagegen reines Spielen mit Ressentiments. Und, darauf kommt es hier an, Ressentiments und Geschmacksfragen gehören in keinen Tarifvertrag – vor allem dann nicht, wenn sie auch noch derart rechtspopulistische aufgeladen sind und wir Gewerkschaften uns in unseren Satzungen zu weltanschaulicher Neutralität verpflichtet haben. Ver.di hätte dies gleich zu Beginn als rote Linie markieren und dem Arbeitgeber gegenüber unmissverständlich klar machen müssen, dass ver.di für diese Tarifierung nicht zur Verfügung stehen kann – auch dann nicht, wenn der „Preis stimmt“.

Empfehlung der Antragskommission

40

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

45 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Gesetzliche Mindestrente

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

1. ver.di möge die Forderung nach Einführung einer gesetzlichen Mindestrente aufstellen und diese politisch unterstützen:
- für Bezieher von Altersrenten der gesetzlichen Rentenversicherung sowie
- für Bezieher von Erwerbsminderungsrenten (Voll- und Teilrenten)
- eine Mindestrente von 1.050 Euro, die entsprechend der Lohnentwicklung angepasst wird.
2. Für die Bezieher von Krankengeld gilt die Forderung entsprechend sinngemäß.
3. Die Mindestrente wird durch eine staatliche Zuschussrente sichergestellt. Diese erhöht die Einkommen auf den Mindestrentenbetrag.
4. Steuerfreiheit für die Mindestrente.

15 Begründung

Vorbemerkung: Die Angst vor Entlassung, vor sozialem Abstieg ist für viele in Lohnarbeit befindliche Menschen ein Hemmnis, sich gewerkschaftlich zu engagieren und für die eigenen Interessen einzusetzen: Man weiß, dass Arbeitslosigkeit, insbesondere wenn sie länger andauert, sich sehr negativ auf die Altersrente auswirkt. Eine fehlende Mindestrente verstärkt indirekt die Furcht vor Arbeitslosigkeit und sozialem Abstieg.

Geringverdiener: Auf spiegel.de lautet die Überschrift eines Artikels vom 29. April 2018: „Trotz Vollzeit - 3,7 Millionen Beschäftigte verdienen weniger als 2000 Euro“[1] (auch ver.di-Mitglieder). Dies wirkt sich dramatisch-negativ auf die Altersrente dieser Personengruppe. Zum besseren Verständnis: Wer wenig verdient, sammelt nur wenige Entgeltpunkte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung bei Renteneintritt - grob gesagt - bestimmen, wie hoch die Altersrente ausfällt. Wer wenig verdient, bei dem fällt im Alter die Rente nur gering aus (Folge: Gang zum Sozialamt).

Dieses „*Elend per Gesetz*“[2] (hier: Altersarmut), welches schon jetzt zahlreiche Mitglieder unserer Gewerkschaft und die Gesellschaft betrifft, wird die etwas jüngeren zukünftig besonders hart treffen: „*In 10 bis 20 Jahren wird es jeden zweiten betreffen. Weit über 10 Millionen alte Menschen leben dann in Armut. Eine gesellschaftliche Katastrophe - auf Ansage. Die nächste Generation wird das mit voller Wucht zu spüren bekommen. Besonders betroffen: Frauen...*“[3].

Ein paar Zahlen: 2017 betrug in den alten Bundesländern die monatliche Durchschnittsrente für Frauen sehr magere 606 € und die für Männer 1078 € (*Quelle: Rentenversicherung in Zahlen 2017.*)

„*Altersarmut ist weiblich*“[4] - Wer ein Kind / Kinder aufzieht, darf nicht benachteiligt werden. Frauen verdienen im allgemeinen weniger und arbeiten häufig in Teilzeit. Das hat alles zur Folge, dass die Frauen (auch die in ver.di organisierten) besonders benachteiligt sind. Die Rente reicht meist zum Leben nicht aus, so dass Frau auf ergänzende Grundsicherung (Sozialhilfe) angewiesen ist. Eine Mindestrente sorgt für eine gewisse Mindestsicherheit in der Versorgung, ohne dass der stigmatisierte, schambehaftete Gang zum Leistungsträger der Grundsicherung angetreten werden muß.

Wer die Arbeitsfähigkeit einbüßt: Viele Menschen verlieren vor dem Eintritt der Regelaltersrente die Arbeitsfähigkeit, sei es durch Unfall oder Krankheit, vorübergehend oder dauerhaft. Das Krankengeld der Krankenkassen und die Erwerbsminderungsrenten der gesetzlichen Rentenversicherungsträger fallen vielfach sehr gering aus, so dass Betroffene auf ergänzende sozialstaatliche Transferleistungen angewiesen

50 sind. Gleichzeitig existiert sehr häufig keine individuelle Beschäftigungsperspektive mehr. Deshalb ist es sinnvoll zu fordern, nicht nur Ältere, sondern auch die Bezieher von Erwerbsminderungsrenten und Krankengeld in eine etwas weiter gefasste Mindestrente mit einzubeziehen. Warum sollen hier jüngere vom Schicksal geschlagene Menschen benachteiligt werden?

55 Zur gelegentlich in die Öffentlichkeit getragene Alternativforderung einer Solidarrente: Aus gewerkschaftlicher Sicht greift sie schlichtweg zu kurz. Diese Art Mindestrente an einen Mindestzeitraum von z. B. 30 Jahren an Einzahlungsdauer in die gesetzliche Rentenversicherung festzumachen, ist nicht frei von Willkür. Viele würden hier aus dem Bezug fallen (Mogelpackung?). Es gibt viele Menschen, die von länger andauernder Arbeitslosigkeit betroffen sind. Frauen, die studiert haben, aus nicht-vermögenden
60 Verhältnissen stammen und gleichermaßen Kinder aufziehen, sind hier ganz besonders benachteiligt. Gleiches gilt für dauerhaft frühzeitig verunfallte Beschäftigte. Wir Gewerkschafter brauchen diese Lücken nicht, niemand braucht sie!

Es gibt in der Europäischen Union nur vier Staaten, die keine Mindestrente kennen. Das sind: Estland,
65 Litauen, Slowenien und Deutschland![5]

Beispiel Österreich: Dort bekommt jeder, der sich einen Rentenanspruch erworben hat, die monatliche gesetzliche Rente auf 1038 € aufgestockt, sollte jene nicht 1038 € oder mehr betragen: Die sogenannte Ausgleichszulage soll Mindesteinkommen sichern. Hierzu gehört eine Einkommensprüfung.[6]
70 Gleichermaßen sollte bei der Mindestrente in Deutschland verfahren werden.

Zur Höhe der Forderung: Die Forderung von 1050 € monatlich liegt etwas über dem derzeit gewährten durchschnittlichen Leistungen für Arbeitslosengeld I+II und Sozialhilfe[7].

75 Die derzeitigen Beträge werden seit Jahren nur sehr geringfügig angepasst, also erhöht, so dass ein substanzieller Nachholbedarf besteht. Der paritätische Wohlfahrtsverband forderte im April 2018 eine grundlegende Aufstockung[8]. Derzeit scheint man sich, was die Initiativen in Bezug auf die Forderungshöhe angeht, auf diese Summe zu verständigen bzw. hin- zu zubewegen. Das pfändungsfreie Existenzminimum gemäß § 850c ZPO lag vom 1. Juli 2013 bis zum 1. Juli 2015 bei einer alleinstehenden Person bei 1.045,04
80 € netto pro Monat, ist aber inzwischen höher[9].

Zur Steuerfreiheit der Mindestrente: Die Mindestrente umfasst faktisch das Existenzminimum, mehr nicht, und sollte deshalb in der Einkommenssteuererhebung steuerfrei sein. Sie ist ein Minimum, deshalb sollte sie netto ausbezahlt werden.

85 Zur Finanzierung: Versicherungsfremde Leistungen sind nicht den Rentenversicherungsträgern aufzubürden! Dies gilt auch für Mindestrenten: Eine zusätzliche Belastung mit Mindestrenten würde die gesetzliche Rentenversicherung wieder ein Stückchen mehr aushöhlen. Eine Zerstörung der gesetzlichen Rentenversicherung ist nicht im gewerkschaftlichen Interesse. Deshalb ist eine Mindestrente nur aus
90 steuerlichen Mitteln zu finanzieren.

ver.di hat die Aufgabe, auch für ihre älteren Mitglieder, für ihre weiblichen Mitglieder, für ihre einkommensarmen Mitglieder da zu sein. Jedes Mitglied wird einmal alt. Deshalb ist es ein wichtiges politi-
95 sches Signal, dass ver.di hier ein richtiges Zeichen setzt. Bitte stimmen Sie diesen Antrag zu, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Die Gesellschaft braucht mehr Herz als Hartz-Gesetze.

100 Literatur: Mindestrentenbroschüre, Autor: Harald Thomé. Als pdf-Datei hier herunterladbar: http://harald-thome.de/fa/redakteur/Harald_2018/Mindestrentenbroschuere.pdf

- 105 [1] <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/loehne-3-7-millionen-beschaefigte-verdienen-weniger-als-2000-euro-a-1205386.html> (29.04.2018, 12:04 Uhr)
- [2] Flugblatt „Mindestrente jetzt!“ des Bündnisses Rente zum Leben (<http://rente-zum-leben.de/>)
- [3] siehe Fußnote 2: ebenda
- [4] *ver.di-Webseite (Frauen- und Gleichstellungspolitik):*
- 110 <https://frauen.verdi.de/++co++e0c35cfe-b1bd-11e4-b0a2-52540059119e>
- [5] Harald Thomé: „Mindestrente – Jetzt!“ (2018) – pdf-Datei-Download:
http://harald-thome.de/fa/redakteur/Harald_2018/Mindestrentenbroschuere.pdf
- [6] „Rente: Deutschland und Österreich im Vergleich“, eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung (8. September 2017).
- 115 [7] siehe auch: Statistisches Jahrbuch 2017- 8 Soziales
- [8] Auf der Webseite des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes: „Hartz IV: Paritätischer fordert menschenwürdige Neuausrichtung der Grundsicherung für Arbeitslose und Regelsatzanhebung auf 571 Euro“; Url: <http://www.der-paritaetische.de/presse/hartz-iv-paritaetischer-fordert-menschenwuerdige-neuausrichtung-der-grundsicherung-fuer-arbeitslose-un/> (Pressemeldung v. 26. April 2018)
- 120 [9] Webseite *P-Konto Info*, „Anhebung der Pfändungsfreigrenzen ab 1. Juli 2017“; Url: <https://www.p-konto-info.de/privatinsolvenz-info/privatinsolvenz/14-news-und-infos/news-p-konto.html> (aktualisiert: Montag, 09. April 2018 18:30 Uhr)

125

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

130 **Entscheidung der Landesbezirkskonferenz**

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Unvereinbarkeit der gleichzeitigen Mitgliedschaft in ver.di und der AfD

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Mitgliedschaft in der AfD ist mit der Mitgliedschaft in ver.di unvereinbar. Die Gewerkschaftsmitglieder werden hierauf hingewiesen. Die Kandidatur eines
5 bekennenden AfD-Mitglieds auf einer gewerkschaftlichen Liste zu betrieblichen Mitbestimmungsgremien oder anderer Organe ist ausgeschlossen.

Empfehlung der Antragskommission

10

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

15 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Was machen nach der "Bio-Klippe" - Ein Anstoss zu Ü28

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di setzt sich für eine aktive Haltearbeit von Menschen über 28 Jahren ein.

5 **Begründung**

Die Konferenz beauftragt den neuen Vorstand, ein konkretes Konzept zur Umsetzung in seinem Verantwortungsbereich zu erstellen.

Das Konzept soll folgende Punkte beinhalten:

- 10 • bei der Verteilung von Funktionär*innen-Arbeit müssen aktive Ü28er*innen mitgedacht werden
- konkrete Ansprache-Projekte ("Abholen, von wo man gerade ist")
- die Öffentlichkeitsarbeit der Bezirke und bezirklichen Fachbereiche muss die genannte Personengruppe stärker in den Fokus nehmen
- konkrete thematische Angebote zum Austausch und zur Vernetzung müssen geschaffen werden
- 15 • klare Ansprechpartner benennen
- die kontinuierliche Arbeit an dem Konzept von der Personengruppe muss sichergestellt werden (Schaffung eines Gremiums oder einer Arbeitsgruppe.

20 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

25 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Wären wir noch durchsichtiger, wären wir weg - gegen Überwachungsstaat und gläsernen Menschen

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di stellt sich gegen weitere Einschränkungen der Persönlichkeitsrechte.
Staatstrojaner, Verschärfung der Polizeigesetze, verdachtsunabhängige Durchsuchungen ohne richterliche Anordnung - all dies ist für uns nicht hinnehmbar!
5 ver.di setzt sich auf den verschiedenen Ebenen (auch im DGB) gegen diese Verschärfungen ein.

Begründung

10 Gerade nach den Vorgängen beim G20-Gipfel und vor allem im Nachgang geforderten Maßnahmen gegen Demonstrant*innen und Aktivist*innen ist eine starke Gegenposition zu staatlichen Ausuferungen der sogenannten "Sicherheitspolitik" unabdingbar für unsere Gewerkschaft.
Die Einführung des bayrischen Polizeiaufgabengesetzes sowie das geplante hessische Verfassungsschutzgesetz der schwarz-grünen Regierung sind gute Beispiele für die Entgleisung der
15 staatlichen Schutzaufgaben.

Empfehlung der Antragskommission

20 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Krankenhaus statt Fabrik

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di wird nachdrücklich dazu aufgefordert, Mitglied im Bündnis "Krankenhaus statt Fabrik" zu werden und entsprechende Beschlüsse zu fassen.

5 Die Delegierten dieser Konferenz befeuern und unterstützen nach Kräften diesen Beschluss.

Begründung

10 Das DRG-System ist Hauptursache für die vorherrschenden schlechten Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen. Die finanzielle Verknappung im Krankenhaus führt unmittelbar zu einem großen Versorgungsmangel in deutschen Krankenhäusern, zu unwürdigen und stark belastenden Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen sowie zu Einschränkungen in der Versorgungsinfrastruktur der Bundesrepublik. Die damit verbundene Kommerzialisierung von Gesundheit steht nicht zuletzt im Konflikt mit der grundgesetzlich verankerten Würde eines jeden Menschen in der Bundesrepublik Deutschland.

15 Die Landesfachbereiche 03 Berlin-Brandenburg, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen sind bereits Mitglied des Bündnisses.

20 Die Gesundheit und das Gesundheitssystem geht jeden Menschen etwas an, es ist nicht nur Aufgabe des Fachbereichs 03 sich für die dort vorherrschenden Arbeitsbedingungen einzusetzen. In diesem Sinne ist es von besonderer Wichtigkeit als vereinte Dienstleistungsgewerkschaft den engen Schulterschluss zu solchen BündnispartnerInnen zu suchen und eine klare politische Haltung zu diesem Thema einzunehmen

Empfehlung der Antragskommission

25 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Abschaffung des § 18 TVöD Leistungsentgelt und eine entsprechende Vereinbarung damit alle eingezahlten Leistungen der Arbeitnehmer*innen wieder ausgezahlt werden können.

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

- Die Bundestarifkommission wird aufgefordert, in den nächsten Tarifverhandlungen darauf hinzuwirken, den § 18 TVöD (Leistungsentgelt) zu streichen und durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die eine von Leistungsbewertungen unabhängige, gleichmäßige und vollständige Ausschüttung der eingezahlten Gelder an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorsieht.

Begründung

- Die bisherige praktische Umsetzung hat deutlich gezeigt, dass es keine zufriedenstellende Lösung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bezug auf die Ermittlung und Ausschüttung des Leistungsentgeltes möglich ist. Es haben sich weder die Qualität der Dienstleistungen und die damit verbundene Kundenzufriedenheit erhöht.
- Auch der langfristige wirtschaftliche Erfolg für die Betriebe ist bislang nicht nachweisbar. Ebenso fragwürdig und nicht nachweislich ist die Behauptung der Arbeitgeber, das Leistungsentgelt sei ein zeitgemäßes Führungsinstrument und fördere die Betriebsziele, stärke die Eigenverantwortung der einzelnen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und lasse sie somit ein wertschätzendes Führungselement erleben.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

ver.di politisch und organisatorisch neu gestalten

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di wird aufgefordert, innerhalb der Organisation eine bundesweite Debatte über die künftige politische Strategie unserer Gewerkschaft zu initiieren und zu organisieren. Über diese Diskussion soll erreicht werden, ver.di politisch und organisatorisch so zu gestalten, dass sich Mitglieder und Funktionär*innen in erster Linie über die gesamte Organisation identifizieren und nicht über die Fachbereiche. Die dadurch erreichbare positive und beabsichtigte Wirkung nach außen: ver.di wird stärker als einheitlich handelnde Gewerkschaft erlebt und wahrgenommen.

Dieses (frühere) Ziel konnte bisher offenbar nicht durch eine fachbereichs-übergreifende Zusammenarbeit erreicht werden. Dem standen wohl auch verfestigte Strukturen, unterschiedliche Laufzeiten von Tarifverträgen und möglicherweise auch „Verlustängste“ bei Mitgliedern und FunktionärInnen entgegen. Gute Ansätze und Initiativen einer Zusammenarbeit auf bezirklicher Ebene wurden weder aufgegriffen noch stärker beworben und entwickelt. Nach 16 Jahren ist ver.di gekennzeichnet durch eine stabile Selbständigkeit ihrer Fachbereiche, aber ebenso durch Ressortdenken und fehlende Flexibilität beim Überschreiten der Strukturen für gemeinsame Aktivitäten und Projekte.

Die Auflösung aller Fachbereiche setzt ein (Selbst)Verständnis von Gewerkschaft voraus, das gemeinsamen Zielen:

- ver.di wird politisch und organisatorisch stärker,
 - vertritt die Beschäftigten in den von ihr betreuten Branchen mit gleicher Intensität und Kraft,
 - nutzt Fachkompetenz in bestimmten Bereichen zur Entwicklung anderer Organisationsfelder,
 - usw., überall die gleiche Bedeutung beimisst und dafür personelle sowie materielle Ressourcen insbesondere auf der untersten Ebene bereitstellt. Für jedes Engagement in dieser Richtung sind die Betriebe und die Dienststellen die wichtigsten Organisationseinheiten, deren direkte und vorrangige Anbindung an bezirkliche und bei Bedarf auch überregionale ver.di-Strukturen gewährleistet werden muss.
- ver.di ohne Fachbereiche soll und wird zwangsläufig die ver.di-Bezirke „stärken“ und ihre Rolle in der Beratung und Betreuung von Mitgliedern, betrieblichen gewerkschaftlichen Strukturen und unserer Mitglieder in betrieblichen Interessenvertretungen wesentlich erhöhen. Denn hier werden künftig alle entscheidenden „Fäden“ zur politischen und organisatorischen Basis der ver.di zusammenlaufen, die Entscheidungen über Arbeitskämpfe, ihre Dauer und Intensität koordiniert, die Beschlüsse über betriebs- und dienststellennahe Projekte und ihre finanzielle Ausstattung gefasst, der Einsatz des hauptamtlichen Betreuungspersonals in den regional abgebildeten Branchen und der Mitgliederberatung (GewerkschaftssekretärInnen und Verwaltung) abgestimmt.

Die Grundlage der neuen ver.di-Struktur ist ein entwickeltes, möglichst selbst-organisiertes System von Fachgruppen, welches sich entlang bestehender und neuer Branchen oder Tarifverträge bildet und auf den dortigen Betriebs-gruppen/Vertrauensleutkörpern basiert. Zu den fachgruppenspezifischen Aufgaben gehört die branchenbezogene Tarifarbeit, wie sie in den Fachgruppen-vorständen diskutiert, unter Berücksichtigung überregionaler Anforderungen sowie Absprachen beschlossen und umgesetzt wird. Die Fachgruppen bestehen wie bisher auf Bezirks-, Landesbezirks- und Bundesebene und werden nach innen und außen durch einen gewählten Vorstand vertreten.

Der höheren Verantwortung können die Fachgruppen nur dann gerecht werden, wenn sie sich auf eine aktive, sich quasi „selbst organisierende“ Basis von Mitgliedern und FunktionärInnen in den Betriebsgruppen und/oder Vertrauensleutkörpern stützen können. Die Betriebsgruppen/Vertrauensleutkörper sind antragsberechtigt gegenüber dem Bezirksvorstand, dem Bezirksfachgruppenvorstand sowie der Bezirks- und Fachgruppenkonferenz. Sie wählen ihre Delegierten zu diesen Konferenzen auf einer Mitgliederversammlung; bei entsprechender Organisationsstärke im Betrieb oder in einer Dienststelle oder durch Zusammenführen kleinerer Gruppen und Einzelmitglieder zu einer gemeinsamen Versammlung.

Während die Branchenpolitik diese auch in überregionale Strukturen und Koordination einbindet, werden sie die Aktionsfähigkeit der ver.di in Arbeitskämpfen und öffentlichen Auseinandersetzungen stabilisieren, ausbauen und durch branchenübergreifende Zusammenarbeit verstärken müssen.

50 Die ver.di-Bezirke und damit das dort auf der Bezirkskonferenz demokratisch gewählte Leitungsgremium, der
Bezirksvorstand, übernehmen zukünftig erweiterte Aufgaben und eine größere Verantwortung. Der
Bezirksvorstand wird wie bisher auf der Bezirkskonferenz gewählt. Er beschließt und verwaltet den Haushalt
des gesamten Sach- und Personalbudgets im Bezirk, entscheidet über die Einrichtung von auf Dauer oder
temporär arbeitenden Arbeitskreisen und/oder Projektgruppen sowie über die Ausgestaltung der
55 Fachgruppen.

Die Umstrukturierung unserer ver.di ohne der Fachbereiche stellt nach mehr als 16-jähriger Erfahrung
miteinander kein unkalkulierbares Risiko dar, eröffnet aber realistische und realisierbare Chancen, sich auf
breiterer Basis als bisher zu einer Mitgliedergewerkschaft zu entwickeln. Dazu sind über die in den vor-
genannten Thesen dargestellten grundlegenden Veränderungen in der Organisationspolitik und -struktur
60 hinaus als notwendige und mögliche Konsequenzen weitere umfassende Beteiligungsformen und
weitreichende Entscheidungsmöglichkeiten der ver.di-Mitglieder auf allen Ebenen zu gewährleisten; sei es in
Tarifkommissionen, vierter Ebene, den Frauenstrukturen und den Personen- und Statusgruppen, wie
Jugend, SeniorInnen.

65 **Begründung**

Die im Positionspapier des ver.di-Bundesvorstands vom 23. Juni 2017 „Zukunft der Fachbereiche in ver.di“
vorgeschlagene organisatorische Umstrukturierung unserer Gewerkschaft lässt keine politische Begründung
dafür erkennen. Eher sieht es so aus und wird auch derart kolportiert, als ob die bisherigen 13 in künftig 4
70 Fachbereiche lediglich unter dem Gesichtspunkt einer ungefähren „Gleich-Verteilung“ der Mitglieder und
Beiträge zusammengefasst werden sollen. Das unterstreichen die scheinbar „notdürftig“ zurechtgelegten
Erläuterungen zur „Bündelung“ von angeblichen und/oder tatsächlichen inhaltlichen und strukturellen
Verbindungen bestimmter Fachbereiche in einem gemeinsamen Fachbereich.

Demgegenüber sollte die strukturpolitische Diskussion nicht losgelöst von oder vor einer Debatte über die
75 politische Strategie der ver.di zur Stärkung ihres Einflusses in der Gesellschaft, ihrer Mächtigkeit in tarif- und
sozialpolitischen Auseinandersetzungen sowie als Mitgliederorganisation geführt werden. Im Sinne der
Prämisse: Politik geht vor Struktur, soll die Debatte zielorientiert auch dann organisiert weitergehen, wenn
sich die Fusion von 13 zu 4 Fachbereichen als aktuell mehrheitsfähig, aber sie allein als für die Entwicklung
der ver.di nicht als tragfähig herausstellen sollte.

80

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

85

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Einführung Bürgerversicherung

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di wird aufgefordert, die Einführung einer Bürgerversicherung umgehend aktiv in die Kommunikation einzubringen.

5

Begründung

Die SPD hat in den Koalitionsverhandlungen zur Bildung einer großen Koalition die Forderung nach der Einführung einer Bürgerversicherung eingebracht, ist damit aber gescheitert. Im Koalitionsvertrag ist davon nur die Feststellung übrig geblieben, dass sowohl die ambulante Honorarordnung in der Gesetzlichen Krankenversicherung als auch die Gebührenordnung der Privaten Krankenversicherung (GOÄ) reformiert werden müssen. Deshalb soll ein modernes Vergütungssystem geschaffen werden, das den Versorgungsbedarf der Bevölkerung und den Stand des medizinischen Fortschritts abbildet. Die Bundesregierung soll dazu eine wissenschaftliche Kommission einsetzen, die bis Ende 2019 Vorschläge vorlegt. Ob diese Vorschläge umgesetzt werden, soll danach entschieden werden. Diese Vereinbarung wurde in den Medien heftig kritisiert. In diesem Zusammenhang wurde darauf hingewiesen, dass auch ver.di nicht mehr für die Einführung einer Bürgerversicherung im Gesundheitswesen eintreten würde. Dem ist mit der Beschlussfassung dieses Antrages zu widersprechen.

20

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

25

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Streikrecht während der Berufs- und Hochschulzeit

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di setzt sich für eine bundesweit einheitliche Regelung zur Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen während der Berufs- und Hochschulzeit für Auszubildende und dual Studierende ein, bei der keine Nachteile durch die Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen für sie entstehen.

Begründung

Diese Forderung soll es Menschen ermöglichen, ohne negative Nachwirkungen während der Berufs- und Hochschulzeit aktiv an Arbeitskampfmaßnahmen mitwirken zu können. Auszubildende und dual Studierende haben auch während der Berufs- und Hochschulzeit ein Interesse daran, die von ihnen mit aufgestellten Tarifforderungen durchzusetzen. Derzeit werden die Auszubildenden und dual Studierenden durch ihre Berufs- bzw. Hochschulpflicht in ihrem Grundrecht und bei der Durchsetzung ihrer Interessen eingeschränkt. Der Streik ist ein Grundrecht (Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz) und das rechtmäßige Mittel zur Durchsetzung der Tarifforderung (Bundesarbeitsgericht vom 12. September 1984 – 1 AZR 342/83). Dies gilt für Warnstreiks genauso wie für den Vollstreik. Immer mehr Menschen lassen sich von einer aktiven Streikteilnahme abhalten, weil es keine generelle Regelung zur Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen während der Berufs- und Hochschulzeit gibt.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Anhebung der Freistellungstage unter Fortzahlung der Vergütung bei zukünftigen Verhandlungen von Tarifverträgen.

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die ver.di bemüht sich, in anstehenden Tarifverhandlungen um eine Anhebung der Freistellungstage unter Fortzahlung der Vergütung für Arbeitnehmer*innen, Auszubildende, dual Studierende in allen Fachbereichen zu kämpfen. Diese sollen für gewerkschaftliche Tagungen, Veranstaltungen, Seminare und das Mitwirken in ver.di Gremien genutzt werden können.

Begründung

Damit wird ver.di dem Anspruch gerecht, dass viele Arbeitnehmer*innen (festangestelltes Personal, Auszubildende, Studenten, alle Zielgruppen) mit ihrem normalen Sonderurlaub teilweise keine ausreichende gewerkschaftliche Arbeit verrichten können. Diese zusätzlichen Tage werden benötigt, um Seminare wahrnehmen zu können und an anderen gewerkschaftlichen Veranstaltungen (auf Sonderurlaubsbasis) teilnehmen zu können. Damit ermöglicht ver.di, dass Arbeitnehmer*innen, Auszubildende und dual Studierende mit ihren zusätzlichen Freistellungstagen ausreichend gewerkschaftliche Arbeit verrichten können. Derzeit wird es immer wichtiger, keine weiteren Verluste von Gewerkschaftsmitgliedern in Kauf zu nehmen, vor allem nicht bei den aktiven Mitgliedern. Eine Anhebung der Freistellungstage schafft mehr Möglichkeiten zur stärkeren Einbindung aktiver Mitglieder in ver.di Gremien, aber auch bei der Weiterbildung und Schulung dieser. (Freigestellte) Betriebsräte haben zudem immer weniger Zeit für Gewerkschaftsarbeit, sodass Aktive in ihren Rollen und ihren Aufgaben stärker eingebunden werden müssen. Demensprechend müssen die richtigen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Keine Kürzung oder Zweckentfremdung des Budgets für politische Bildung in ver.di

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Das Budget für die politische, emanzipatorische Bildung in ver.di auf Bundesebene darf nicht weiter gekürzt oder zweckentfremdet zur Qualifizierung ehrenamtlicher Funktionäre/-innen oder „Aktiver“ verwendet werden. Das Budget sollte stattdessen angemessen, wie in den Anträgen zu den Kongressen 2003, 2007, 2011 und 2015 bereits beschlossen, erhöht werden, um die Vielzahl der Interessierten an den gesellschaftspolitischen Seminaren einen Platz anbieten zu können.

Zudem darf die politische Bildungsarbeit einer Gewerkschaft nicht unter einer kurzfristigen, reinen Verwertungslogik stehen (was bringt das Seminar jetzt und sofort der Gewerkschaft). Gerade in diesen Zeiten des gesellschaftlichen Wandels werden wir ansonsten den Wünschen unserer Mitglieder nach fundierter politischer Bildung und unserem politischen Bildungsauftrag nicht gerecht.

Begründung

Mit Erstarren der rechten Populisten, der neuen Dimensionen von Rassismus und Antisemitismus, der Digitalisierung von Lebens und Arbeitswelt und der sozialen Spaltung unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen stehen wir vor dramatischen Herausforderungen. Hierfür kann politische Bildungsarbeit Diskussions- und Lernmöglichkeiten schaffen, die Werte und Haltungen im Sinne von ver.di vermitteln. Leider ist gerade auch unter Gewerkschaftsmitgliedern die Zustimmung zu rechtspopulistischen Parteien überdurchschnittlich hoch.

ver.di hat 2005/2006 den Träger ver.di GPB für die allgemeine politische Bildungsarbeit auf Bundesebene umgewandelt. Die Qualifizierung der gesetzlichen Interessenvertretung werden über ver.di b+b bundesweit organisiert. Die Qualifizierung von Ehrenamtlichen und Aktiven war und ist Aufgabe von ver.di. Diese Aufgabe und Finanzierung auf andere Bildungsträger „abzuschieben“ beschneidet die Handlungsfähigkeit dieser Träger für gesellschaftspolitische Themen. Daher sind die Budgets für gewerkschaftspolitische Bildung in allen Ebenen und Gliederungen anzupassen und entsprechend des gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels anzupassen.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Lohnsteuerservice

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Der Bundeskongress 2019 möge beschließen, dass die Kolleginnen und Kollegen, die im ver.di-Lohnsteuerservice Beratungen durchführen, auch in einem Lohnsteuerhilfverein tätig sein können. Die aus diesem Grund bereits von ver.di als Beraterinnen und Berater ausgeschlossenen Kolleginnen und Kollegen dürfen wieder uneingeschränkt im Lohnsteuerservice tätig werden. Die Richtlinie Lohnsteuerservice ver.di ist entsprechend zu verändern.

Begründung

Die Anträge O 116 und O 117 des Bundeskongresses 2015 forderten, dass ehrenamtliche Beraterinnen und Berater im ver.di-Lohnsteuerservice nicht zugleich einer Tätigkeit in einem Lohnsteuerhilfverein nachgehen und keine Werbung für Lohnsteuerhilfvereine machen dürfen. Diese Forderungen wurden in die Richtlinie Lohnsteuerservice ver.di aufgenommen.

Kongressanträge beschreiben nicht nur Forderungen der ver.di. Sie sind zugleich auch ein Signal an die Mitglieder, diese uneingeschränkt zu unterstützen, um sie solidarisch durchzusetzen. Dieses Ziel haben die Anträge leider verfehlt. Sie haben im Gegenteil zu einer Spaltung der Mitglieder geführt. Sie führten zu einer hoch emotional geprägten Auseinandersetzung, die bis heute andauert und damit ver.di schadet. Sie hatten auch negative Auswirkungen auf die Praxis im Lohnsteuerservice, Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen, die außer im ver.di-Lohnsteuerservice auch in einem Lohnsteuerhilfverein tätig waren, haben mit ihrem Wissen zur Steigerung der Effizienz im Lohnsteuerservice beigetragen. Das drückte sich nicht nur dadurch aus, dass sie in der Fortbildung der Lohnsteuerbeauftragten von ver.di aktiv eingesetzt waren, um dort ihr umfangreiches Wissen zu vermitteln, sondern auch bei schwierigen Sachverhalten jederzeit den Lohnsteuerbeauftragten mit Rat und Tat zu Seite standen. Es ist sehr schade, dass ver.di jetzt nicht mehr auf diese äußerst hilfreichen Ressourcen zurückgreifen kann.

Die Regelung betrifft auch Mitglieder, die Rat und Beratung in Steuerangelegenheiten suchen. Die Lohnsteuerberatung von ver.di ist beschränkt auf Einnahmen aus Erwerbseinkommen, Renten und Pensionen. Darüber hinausgehende Beratungen sind unzulässig. Mitglieder, die über weitere steuerlich relevante Einkommensbestandteile verfügen, müssen an hauptberufliche Steuerberater oder Lohnsteuerhilfvereine verwiesen werden. Bis zur Änderung der Richtlinie Lohnsteuerservice war es möglich, sie auch auf eine Beratung von gewerkschaftlich orientierten und engagierten Kolleginnen und Kollegen hinzuweisen, die ihnen in diesen Fällen Hilfen in der komplizierten Steuergesetzgebung bieten konnten. Auch das stärkte die Mitgliederbindung. Das ist jetzt nicht mehr möglich. Sie müssen sich jetzt selbstständig darum kümmern und machen dabei negative Erfahrungen. Es sind einige Fälle bekannt, in denen sich ratsuchende Mitglieder an dubiose Lohnsteuerberatungsvereine im Frankfurter Bahnhofsviertel wandten, bei denen der „Ertrag“ aus der Steuererstattung weitaus geringer ausfiel als die Kosten, die sie für die Beratung aufwenden mussten. Zum Teil wurden ihnen sogar ihre Erstattungsansprüche „abgekauft“. In fast allen Fällen handelte es sich dabei um Mitglieder, die nicht in Deutschland geboren wurden und die deutschen Steuergesetze noch weniger verstanden als Mitglieder, die mit ihnen aufgewachsen sind.

Mit der Annahme unseres Antrages besteht jetzt die Chance, aktive Teile der ver.di wieder zu befrieden und zu einem kollegialen Umgang miteinander zurückzukehren.

50 _____
Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

55 _____
Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

ver.di politisch und organisatorisch neu gestalten

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Der ver.di-Gewerkschaftsrat wird aufgefordert, innerhalb der Organisation eine bundesweite Debatte über die künftige politische Strategie unserer Gewerkschaft zu initiieren und zu organisieren.

5

Begründung

Über diese Diskussion soll erreicht werden, ver.di politisch und organisatorisch so zu gestalten, dass sich Mitglieder und Funktionär*innen in erster Linie über die gesamte Organisation identifizieren und nicht über die Fachbereiche. Die dadurch erreichbare positive und beabsichtigte Wirkung nach außen: ver.di wird stärker als einheitlich handelnde Gewerkschaft erlebt und wahrgenommen.

Dieses (frühere) Ziel konnte bisher offenbar nicht durch eine fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit erreicht werden. Dem standen wohl auch verfestigte Strukturen, unterschiedliche Laufzeiten von Tarifverträgen und möglicherweise auch "Verlustängste" bei Mitgliedern und Funktionär*innen entgegen. Gute Ansätze und Initiativen einer Zusammenarbeit auf bezirklicher Ebene wurden weder aufgegriffen noch stärker beworben und entwickelt. Nach 16 Jahren ist ver.di gekennzeichnet durch eine stabile Selbständigkeit ihrer Fachbereiche, aber ebenso durch Ressortdenken und fehlende Flexibilität beim Überschreiten der Strukturen für gemeinsame Aktivitäten und Projekte.

20

Die Auflösung aller Fachbereiche setzt ein (Selbst)Verständnis von Gewerkschaft voraus, das gemeinsamen Zielen:

25

- ver.di wird politisch und organisatorisch stärker,
- vertritt die Beschäftigten in den von ihr betreuten Branchen mit gleicher Intensität und Kraft,
- nutzt Fachkompetenz in bestimmten Bereichen zur Entwicklung anderer Organisationsfelder,

30

überall die gleiche Bedeutung beimisst und dafür personelle sowie materielle Ressourcen insbesondere auf der untersten Ebene bereitstellt. Für jedes Engagement in dieser Richtung sind die Betriebe und die Dienststellen die wichtigsten Organisationseinheiten, deren direkte und vorrangige Anbindung an bezirkliche und bei Bedarf auch überregionale ver.di-Strukturen gewährleistet werden muss.

35

ver.di ohne Fachbereiche soll und wird zwangsläufig die ver.di-Bezirke "stärken" und ihre Rolle in der Beratung und Betreuung von Mitgliedern, betrieblichen gewerkschaftlichen Strukturen und unsere Mitglieder in betrieblichen Interessenvertretungen wesentlich erhöhen. Denn hier werden künftig alle entscheidenden "Fäden" zur politischen und organisatorischen Basis der ver.di zusammenlaufen, die Entscheidungen über Arbeitskämpfe, ihre Dauer und Intensität koordiniert, die Beschlüsse über betriebs- und dienststellennahe Projekte und ihre finanzielle Ausstattung gefasst, der Einsatz des hauptamtlichen Betreuungspersonals in den regional abgebildeten Branchen und der Mitgliederberatung (GewerkschaftssekretärInnen und Verwaltung) abgestimmt.

40

Die Grundlage der neuen ver.di-Struktur ist ein entwickeltes, möglichst selbstorganisiertes System von Fachgruppen, welches sich entlang bestehender und neuer Branchen oder Tarifverträge bildet und auf den dortigen Betriebsgruppen/Vertrauensleutkörpern basiert. Zu den fachgruppenspezifischen Aufgaben gehört die branchenbezogene Tarifarbeit, wie sie in den Fachgruppenvorständen diskutiert, unter Berücksichtigung überregionaler Anforderungen sowie Absprachen beschlossen und umgesetzt wird. Die Fachgruppen

50 bestehen wie bisher auf Bezirks-, Landesbezirks- und Bundesebene und werden nach innen und außen durch einen gewählten Vorstand vertreten.

Der höheren Verantwortung können die Fachgruppen nur dann gerecht werden, wenn sie sich auf eine aktive, sich quasi "selbst organisierende" Basis von Mitgliedern und FunktionärInnen in den Betriebsgruppen und/oder Vertrauensleutekörpern stützen können. Die Betriebsgruppen/Vertrauensleutekörper sind antragsberechtigt gegenüber dem Bezirksvorstand, dem Bezirksfachgruppenvorstand sowie der Bezirks- und Fachgruppenkonferenz. Sie wählen ihre Delegierten zu diesen Konferenzen auf einer Mitgliederversammlung; bei entsprechender Organisationsstärke im Betrieb oder in einer Dienststelle oder durch Zusammenführen kleinerer Gruppen und Einzelmitglieder zu einer gemeinsamen Versammlung. Während die Branchenpolitik diese auch in überregionale Strukturen und Koordination einbindet, werden sie die Aktionsfähigkeit der ver.di in Arbeitskämpfen und öffentlichen Auseinandersetzungen stabilisieren, ausbauen und durch branchenübergreifende Zusammenarbeit verstärken müssen.

Die ver.di-Bezirke und damit das dort auf der Bezirkskonferenz demokratisch gewählte Leitungsgremium, der Bezirksvorstand, übernehmen zukünftig erweiterte Aufgaben und eine größere Verantwortung. Der Bezirksvorstand wird wie bisher auf der Bezirkskonferenz gewählt. Er beschließt und verwaltet den Haushalt des gesamten Sach- und Personalbudgets im Bezirk, entscheidet über die Einrichtung von auf Dauer oder temporär arbeitenden Arbeitskreisen und/oder Projektgruppen sowie über die Ausgestaltung der Fachgruppen.

Die Umstrukturierung unserer ver.di ohne die Fachbereiche stellt nach mehr als 16-jähriger Erfahrung miteinander kein unkalkulierbares Risiko dar, eröffnet aber realistische und realisierbare Chancen, sich auf breiterer Basis als bisher zu einer Mitgliedergewerkschaft zu entwickeln. Dazu sind über die in den vorgenannten Thesen dargestellten grundlegenden Veränderungen in Organisationspolitik und -struktur hinaus als notwendige und mögliche Konsequenzen weitere umfassende Beteiligungsformen und weitreichende Entscheidungsmöglichkeiten der ver.di-Mitglieder auf allen Ebenen zu gewährleisten; sei es in Tarifkommissionen, vierter Ebene, den Frauenstrukturen und den Personen- und Statusgruppen wie Jugend, SeniorInnen, ArbeiterInnen, Erwerbslose, und so weiter.

Die im Positionspapier des ver.di-Bundesvorstands vom 23. Juni 2017 "Zukunft der Fachbereiche in ver.di" vorgeschlagene organisatorische Umstrukturierung unserer Gewerkschaft lässt keine politische Begründung dafür erkennen. Eher sieht es so aus und wird auch derart kolportiert, als ob die bisherigen 13 in künftig 4 Fachbereichen lediglich unter dem Gesichtspunkt einer ungefähren "Gleichverteilung" der Mitglieder und Beiträge zusammengefasst werden sollen. Das unterstreichen die scheinbar "notdürftig" zurechtgelegten Erläuterungen zur "Bündelung" von angeblichen und/oder tatsächlichen inhaltlichen und strukturellen Verbindungen bestimmter Fachbereiche in einem gemeinsamen Fachbereich.

Demgegenüber sollte die strukturpolitische Diskussion nicht losgelöst von oder vor einer Debatte über die politische Strategie der ver.di zur Stärkung ihres Einflusses in der Gesellschaft, ihrer Mächtigkeit in tarif- und sozialpolitischen Auseinandersetzungen sowie als Mitgliederorganisation geführt werden. Im Sinne der Prämisse: Politik geht vor Struktur, soll die Debatte zielorientiert auch dann organisiert weitergehen, wenn sich die Fusion von 13 zu 4 Fachbereichen als aktuell mehrheitsfähig, aber sie allein als für die Entwicklung der ver.di nicht als tragfähig herausstellen sollte.

95 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

100 Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Sicherung des Lohnsteuerservice im Landesbezirk Hessen

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Arbeit des ver.di-Lohnsteuerservices ist eine der meist genutzten Leistungen in ver.di und trägt in hohem Maße zur Mitgliederbindung und -rückgewinnung und der Erhöhung des Reallohneinkommens der Mitglieder bei. Daher setzt sich der Landesbezirk dafür ein, dass

1. diejenigen Mitglieder unterstützt werden, die für die Sicherung der Mitgliederbindung und Sicherung des Reallohneinkommens aktiv als Lohnsteuerbeauftragte ehrenamtlich tätig sind.
2. der Bundeskongress die Rücknahme der Kongressbeschlüsse 0016 und 0017 vom Bundeskongress 2015 beschließt.
3. nach der Rücknahme der Beschlüsse 0016 und 0017 durch den Bundeskongress die sofortige "Wiederberufung" der durch diese Beschlüsse ausgeschlossenen Berater und Beraterinnen in Hessen erfolgt.
4. aktiv Werbung unter den Mitgliedern mit guten Vorkennissen im Steuerfragen betrieben wird, um weitere Lohnsteuerberater zu gewinnen.

Begründung

Auf dem letzten Bundeskongress wurde beschlossen, dass Lohnsteuerbeauftragte nicht parallel in einem Lohnsteuerhilfverein tätig sein dürfen. Die Tragweite dieses Beschlusses war vielen Delegierten des Bundeskongresses nicht bewusst.

In Hessen gibt es im Fachbereich 9 Lohnsteuerbeauftragte, die durch die sehr schnelle Umsetzung dieses Beschlusses im Landesbezirk Hessens vor die Wahl gestellt wurden.

Es gibt einige Lohnsteuerbeauftragte, die seit vielen Jahren einer Tätigkeit im Lohnsteuerhilfverein zur Aufbesserung ihrer Einkünfte nachgehen. Parallel sind sie ehrenamtlich bei ver.di im Lohnsteuerservice tätig. Sie sind dabei nie in Interessenskonflikte gekommen und konnten klar zwischen beiden Tätigkeiten trennen (gemäß Steuerberatungsgesetz). Durch den Kongressbeschluss 2015 mussten diese Lohnsteuerbeauftragten ihr Ehrenamt niederlegen, was in einigen Bezirken von Hessen dazu führte, dass mehrere hundert Lohnsteuerberatungen nicht mehr durchgeführt werden konnten. Dies führte bei zahlreichen Mitgliedern zu erheblichem Unmut. Austritte aus diesem Grund können in Hessen nicht ausgeschlossen werden.

Für die Lohnsteuerbeauftragten selbst war das angewendete Verfahren in Hessen mit einem unbegründeten Vertrauensverlust ihnen gegenüber verbunden. Trotz allem erklären sich die Betroffenen weiterhin bereit, für ver.di beratend tätig sein und sich an das Steuerberatungsgesetz zu halten.

Empfehlung der Antragskommission

40 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Diskriminierungsfreie Tarifpolitik in ver.di

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Diskriminierungsfreie Tarifverträge sind in ver.di aufgrund ihres demokratischen Grundverständnisses geboten. Es gilt darauf zu achten, dass niemand aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, ethnischen

5 Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung benachteiligt wird.

Einer Tarifpolitik, die gesellschaftliche Spaltungstendenzen fördert und Menschen beziehungsweise Gruppen von Beschäftigten ausgrenzt oder benachteiligt, erteilt ver.di eine klare Absage.

10 **Begründung**

Der Tarifabschluss für die hessischen Landesbediensteten (TV-H) vom 03. März 2017 hat Empörung ausgelöst. Das materielle Ergebnis kann sich zwar durchaus sehen lassen. Hessen hat Anschluss an das

15 Tarifergebnis der TdL gehalten. Aber die Vereinbarung eines Vollverschleierungsverbotes im Tarifvertrag ist mehr als befremdlich.

Dass diese vom Land Hessen gewollte Tarifierung, zu der ver.di die Hand gereicht hat, rein ideologischer Natur ist, zeigt auch die Tatsache, dass es real nirgends ein Problem mit Burkas im öffentlichen Dienst in Hessen gibt. Tarifverträge aber sollen objektive Probleme lösen und nicht pure Fiktionen tarifieren, die

20 obendrein erheblichen politischen Schaden für ver.di anrichten können, weil wir uns mit dieser Tarifierung potentiell dem Vorwurf des Rechtspopulismus aussetzen.

Empfehlung der Antragskommission

25 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Indirekte Steuerung

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Der Landesbezirk Hessen setzt sich mit den Herausforderungen der Indirekten Steuerung intensiv auseinander.

- 5 Dabei sollen die betrieblichen und gesellschaftlichen Bedingungen der Indirekten Steuerung mit ihren unterschiedlichen Ausprägungen in den verschiedenen Branchen analysiert und entsprechende gewerkschaftliche Gegenkonzepte und Handlungsfelder für die gewerkschaftlichen Aktiven entwickelt werden.

10 Begründung

Indirekte Steuerung betrifft über kurz oder lang alle Fachbereiche in ver.di. Gerade weil sich Ausprägung und Entwicklungsstand von Branche zu Branche unterscheiden, kann das gemeinsame Arbeiten an diesem Thema für den ver.di-Bezirk identitätsstiftend sein. Eine gute Verbindung gibt es auch thematisch-inhaltlich

- 15 zu den Feldern Arbeitszeitverkürzung/-gestaltung, Arbeitsbedingungen/Gesundheitsschutz. Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat unterschiedliche Auswirkungen auf die zukünftigen Arbeitsplätze. Während vorwiegend prekäre Arbeitsverhältnisse durch die zunehmende Messbarkeit der Arbeitserledigung immer mehr direkt gesteuert werden, wird es in vielen Bereichen eine deutliche Zunahme von Beschäftigung mit indirekter Steuerung geben.

20 Derzeit liegt der Organisationsgrad bei Beschäftigten, die überwiegend der indirekten Steuerung unterliegen, deutlich unter dem durchschnittlichen Organisationsgrad der Gewerkschaften. Gewerkschaftliche Ansprachekonzepte sind überwiegend auf Beschäftigte mit direkter Steuerung ausgerichtet. Damit sind Beschäftigungsbereiche mit indirekter Steuerung Felder, in denen ver.di wachsen kann, wenn die gewerkschaftliche Methodik an die Bedingungen dieser Beschäftigten angepasst wird.

- 25 Kollektivrechtliche Regelungen (Tarifverträge bzw. Betriebs- bzw. Personalvereinbarungen) werden von Beschäftigten unter indirekter Steuerung oft als störend empfunden und unterlaufen. Das passiert vor allem dann, wenn es dem Arbeitgeber gelingt, dass der Beschäftigte seine Interessen denen des Arbeitgebers unterordnet. Nur wenn wir es schaffen, diesen Beschäftigten das Bewusstsein von Interessenswidersprüchen zwischen Kapital und Arbeit zu vermitteln, können kollektivrechtliche Regelungen

30 greifen. Arbeitskämpfe in Bereichen mit überwiegend indirekter Steuerung sind schwierig und anders zu organisieren. Das Verständnis für die Arbeitsbedingungen und das Selbstverständnis der Beschäftigten dort sind erfolgskritisch für zukünftige Tarifrunden.

- 35 Die Beschäftigung mit dem Thema der indirekten Steuerung führt zwangsläufig zur Auseinandersetzung mit (kapitalistischen) Macht und Herrschaftsfunktionen im Betrieb. Sozialpartnerschaftliche Lösungsansätze greifen hierbei zu kurz. Eine offene konfliktorientierte Wahrnehmung unserer Interessen unter Einbeziehung aller ver.di- Mitglieder ist der bessere Weg (siehe *Darmstädter Erklärung*).

40 Durch die indirekte Steuerung schafft der Arbeitgeber die Voraussetzung, dass durch Personalkürzungen und andere Ressourcenverknappung bewusst herbeigeführte programmierte Notstände durch die Beschäftigten selbst gelöst werden.

50 _____
Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

55 _____
Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Gewerkschaftliche Mitarbeit in antifaschistischen Bündnissen

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

ver.di beteiligt sich aktiv an antifaschistischen Bündnissen in unserer Gesellschaft und stellt seine Infrastruktur für solche Bündnisse zur Verfügung. Als Gewerkschaft ver.di wirken wir im DGB darauf hin, dass auch der DGB als Dachverband so handelt.

Begründung

Wir DGB-Gewerkschaften sind die größten antifaschistischen Organisationen in unserem Land. Antifaschistische Gewerkschafter wie Wilhelm Leuschner prägen bis heute unseren Wertekanon. Gewerkschaftliches Engagement und Antifaschismus sind für uns eins. Aus der faschistischen Machtergreifung vor 85 Jahren haben wir gelernt, dass sich die aufrechten und antifaschistischen Kräfte der Gesellschaft nicht spalten und auseinanderdividieren lassen dürfen. Das Recht auf körperliche Unversehrtheit aller Menschen, die ihre Grundrechte auf freie Meinungsäußerung und politische Demonstration wahrnehmen, ist zu gewährleisten und aktiv zu unterstützen.

Empfehlung der Antragskommission

20 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**Aufnahme von pyrotechnischen Gegenständen und weiteren Effektgeräten in die
Übernahme der Streiknebenkosten**

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Die Regelung für die Übernahme der Streiknebenkosten wird dahingehend geändert, dass zukünftig die
Kosten für pyrotechnische und Effektgegenstände (wie zum Beispiel Konfettikanonen oder Partypopper)
übernommen werden.

Begründung

Unsere Streiks bei den Tarifrunden sind bunt und vielfältig – wie unsere Mitglieder – und wichtig für die
Außenwerbung sowie für die Mitgliederentwicklung. Die Bilder von der bunten Tanzdemo in Darmstadt waren
nicht nur in der Presse, sondern sorgen auch innerhalb der Gewerkschaft für einen hohen
Wiedererkennungswert und eine positive Resonanz. Außerdem wurden Fotos, die durch den Einsatz solcher
Gegenstände geprägt sind, seitenfüllend für die Tarifinfos genutzt. Somit sehen wir das Interesse der
Gewerkschaft an solchen Gegenständen als gegeben.
Die Übernahme der Kosten wurde von der Bundesverwaltung abgelehnt.

Empfehlung der Antragskommission

20 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Potentiale erschließen - Migrantinnen/Migranten bei ver.di fördern

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di braucht eine gezielte Personalentwicklung, um hauptamtliche Sekretärinnen/Sekretäre und Verwaltungsangestellte mit Migrationshintergrund einzustellen. Hier gibt es Zugangsbarrieren, die analysiert und verändert werden müssen. Deshalb sollen Personalausreibungen bei ver.di zukünftig um den Zusatz „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund erwünscht“ versehen werden. Diese Bewerbungen sollen im Einstellungsverfahren besonders berücksichtigt werden.

10 **Begründung**

In der Realität hat jede(r) dritte in Hessen lebende Mensch, und zum Beispiel in Frankfurt am Main sind es mehr als 51 Prozent, einen Migrationshintergrund. In anderen Ballungsräumen der Republik sieht es nicht viel anders aus. Es braucht deshalb den politischen Willen und ein planvolles Handeln, um diesem gerecht zu werden. Ein Element dieses Prozesses sind Diversity und Vielfaltstrainings für Haupt- und ehrenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre.

Um einer vielfältigen Gesellschaft bewusst zu begegnen, müssen wir die Vielfältigkeit anerkennen und mit ihr arbeiten.

Es gibt dringenden Handlungsbedarf. Was für andere Bereiche, wie zum Beispiel den öffentlichen Dienst gilt, sollte für ver.di erst recht gelten. Die verstärkte Widerspiegelung des Migrationsanteils in der Bevölkerung ist eine essentielle Voraussetzung, um die Mitgliedergewinnung in einer vielfältigen Gesellschaft zum Erfolg zu führen. Der Beitritt zur Gewerkschaft fällt leichter, wenn die Organisation glaub- und vertrauenswürdig auftritt und kulturelle Vielfalt aktiv in ihrer Belegschaft gelebt wird.

25

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

30

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Pflegevollversicherung – das Modell für die Zukunft

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

Der ver.di Bundesvorstand wird aufgefordert, gemeinsam mit dem DGB eine Kampagne zur Einführung einer Vollversicherung in der Pflege zu starten und auf die Bundesregierung hinzuwirken, eine Gesetzesänderung einzuleiten.

Begründung

10 Vollversicherung heißt: Alle Leistungen, die notwendig, wirtschaftlich und zweckmäßig sind, werden von der Solidargemeinschaft übernommen. Das ist die Übertragung des Grundprinzips der gesetzlichen Krankenversicherung auf die Pflegeversicherung.

Trotz der sinnvollen Reformen im Jahr 2016 ist die Pflegeversicherung weiterhin eine Teilkaskoversicherung, die Pflegebedürftige und ihre Angehörigen oft an die Grenzen ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit bringt.

15 Das von ver.di in Auftrag gegebene Gutachten an Prof. Markus Lungen an der Hochschule Osnabrück hat gezeigt, dass eine Pflegevollversicherung den pflegebedürftigen Menschen ein bedarfsgerechtes Leistungsspektrum gewährleisten kann und solidarisch und solide finanzierbar ist. Nicht zuletzt ist eine Pflegevollversicherung ein Mittel zur Vermeidung der Altersarmut.

20

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

25

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Verbot von Informationsveranstaltungen der Bundeswehr für Minderjährige

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di wirkt darauf hin, dass eine Rechtsnorm der Bundeswehr verbietet, sog. Informationsveranstaltungen (Rekrutierungsveranstaltungen) in den Arbeitsverwaltungen abzuhalten.

5 ver.di lehnt es ab, dass die Arbeitsagenturen/Jobcenter genutzt werden für Rekrutierung von Minderjährigen.

Begründung

10 Der Zugang der Bundeswehr zu den Agenturen für Arbeit, in Jugendjobcentern oder in Jobcentern in Form von Informationsveranstaltungen (Anwerbung als Soldat) sind zu unterbinden (verbieten).

Die Bundeswehr verpflichtet in steigendem Umfang auch unter 18-jährige als Rekruten und bildet sie an der Waffe aus.

15

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

20

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Verstöße gegen Mindestlohngesetz ahnden

1 **Die Landesbezirkskonferenz beschließt**

ver.di wirkt darauf hin, dass die Bundesregierung und der Zoll, die gesetzlichen Grundlagen bei Verstößen gegen das Mindestlohngesetz verschärfen und umsetzen sollen.

- 5 Gegen Unternehmen, die das Mindestlohngesetz brechen, müssen Sanktionen verhängt werden. Der Bundesvorstand wird vom ver.di Bundeskongress beauftragt, Verstöße des Mindestlohngesetzes zum Gegenstand einer Kampagne zu machen.

10 **Begründung**

Das Unternehmen, das den Beschäftigten nicht den gesetzlichen Anspruch auf Mindestlohn zahlt, bricht das Mindestlohngesetz (MiLoG).

- 15 Quelle: DGB Newsletter klartext 26/2018: „...leider wird immer noch rund 2 Millionen Beschäftigten der Mindestlohn vorenthalten.“

20 Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

25 wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Diskriminierungsfreie Tarifpolitik in ver.di!

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Diskriminierungsfreie Tarifverträge sind in ver.di auf Grund ihres demokratischen Grundverständnisses geboten. Es gilt darauf zu achten, dass niemand auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuellen Ausrichtung benachteiligt wird. Einer Tarifpolitik, die gesellschaftliche Spaltungstendenzen fördert und Menschen bzw. Gruppen von Beschäftigten ausgrenzt oder benachteiligt erteilt ver.di eine klare Absage.

10 Begründung

Der Tarifabschluss für die hessischen Landesbediensteten (TV-H) vom 03. März 2017 hat Empörung ausgelöst. Das materielle Ergebnis kann sich zwar durchaus sehen lassen. Hessen hat Anschluss an das Tarifergebnis der TdL gehalten. Die Vereinbarung aber eines Vollverschleierungsverbotes im Tarifvertrag ist mehr als befremdlich. Dies aus mehreren Gründen:

- ver.di hat sich sehenden Auges vor den Karren der Hessen-CDU spannen lassen, die offenbar zu feige war, dies politisch und parlamentarisch mit dem grünen Koalitionspartner in eigener Kompetenz zu regeln. Das *Burka-Verbot* – nicht die Burka selbst – ist ein **rechtspopulistisches Thema**, das Ressentiments schüren und die Gesellschaft spalten soll. Nicht nur Hessens CDU-Innenminister, auch die AfD fordert unablässig das „Verbot der Gesichtverschleierung im öffentlichen Raum“. Und ver.di verankert nun allen Ernstes diese Forderung in einem Tarifvertrag! Wir sollten als ver.di nicht so wahrgenommen werden können, als besorgten wir das Geschäft rechter Ideologen und vertieften gesellschaftliche Spaltungen.
- Dass diese vom Land Hessen gewollte Tarifierung, zu der ver.di die Hand gereicht hat, rein ideologischer Natur ist, zeigt auch die Tatsache, dass es **real nirgends ein Problem** mit Burkas im öffentlichen Dienst in Hessen gibt. Tarifverträge aber sollen objektive Probleme lösen und nicht pure Fiktionen tarifieren, die obendrein erheblichen politischen Schaden für ver.di anrichten können, weil wir uns mit dieser Tarifierung potentiell dem Vorwurf des Rechtspopulismus aussetzen.
- Man kann über Vollverschleierungen verschiedener Auffassung sein; sie sind letztlich auch eine weltanschauliche Geschmacksfrage. Die autoritäre Forderung nach einem *Verbot* von Burkas ist dagegen reines Spielen mit Ressentiments. Und, darauf kommt es hier an, **Ressentiments und Geschmacksfragen gehören in keinen Tarifvertrag** – vor allem dann nicht, wenn sie auch noch derart rechtspopulistische aufgeladen sind und wir Gewerkschaften uns in unseren Satzungen zu **weltanschaulicher Neutralität** verpflichtet haben. Ver.di hätte dies gleich zu Beginn als rote Linie markieren und dem Arbeitgeber gegenüber unmissverständlich klar machen müssen, dass ver.di für diese Tarifierung nicht zur Verfügung stehen kann – auch dann nicht, wenn der „Preis stimmt“.

Empfehlung der Antragskommission

Noch keine Empfehlung

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

Strategie debate organisieren und führen ver.di politisch und organisatorisch neu gestalten

1 Die Landesbezirkskonferenz beschließt

Der ver.di-Gewerkschaftsrat wird aufgefordert, innerhalb der Organisation eine bundesweite Debatte über die künftige politische Strategie unserer Gewerkschaft zu initiieren und zu organisieren.

5

Begründung

Über diese Diskussion soll erreicht werden, ver.di politisch und organisatorisch so zu gestalten, dass sich Mitglieder und FunktionärInnen in erster Linie über die gesamte Organisation identifizieren und nicht über die Fachbereiche. Die dadurch erreichbare positive und beabsichtigte Wirkung nach außen: ver.di wird stärker als einheitlich handelnde Gewerkschaft erlebt und wahrgenommen.

10

Dieses (frühere) Ziel konnte bisher offenbar nicht durch eine fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit erreicht werden. Dem standen wohl auch verfestigte Strukturen, unterschiedliche Laufzeiten von Tarifverträgen und möglicherweise auch „Verlustängste“ bei Mitgliedern und FunktionärInnen entgegen. Gute Ansätze und Initiativen einer Zusammenarbeit auf bezirklicher Ebene wurden weder aufgegriffen noch stärker beworben und entwickelt. Nach 16 Jahren ist ver.di gekennzeichnet durch eine stabile Selbständigkeit ihrer Fachbereiche, aber ebenso durch Ressortdenken und fehlende Flexibilität beim Überschreiten der Strukturen für gemeinsame Aktivitäten und Projekte.

15

Die Auflösung aller Fachbereiche setzt ein (Selbst)Verständnis von Gewerkschaft voraus, das gemeinsamen Zielen:

20

- ver.di wird politisch und organisatorisch stärker,
- vertritt die Beschäftigten in den von ihr betreuten Branchen mit gleicher Intensität und Kraft,
- nutzt Fachkompetenz in bestimmten Bereichen zur Entwicklung anderer Organisationsfelder,
- usw.,

25

überall die gleiche Bedeutung beizubehalten und dafür personelle sowie materielle Ressourcen insbesondere auf der untersten Ebene bereitzustellen. Für jedes Engagement in dieser Richtung sind die Betriebe und die Dienststellen die wichtigsten Organisationseinheiten, deren direkte und vorrangige Anbindung an bezirkliche und bei Bedarf auch überregionale ver.di-Strukturen gewährleistet werden muss.

ver.di ohne Fachbereiche soll und wird zwangsläufig die **ver.di-Bezirke „stärken“** und ihre Rolle in der Beratung und Betreuung von Mitgliedern, betrieblichen gewerkschaftlichen Strukturen und unserer Mitglieder in betrieblichen Interessenvertretungen wesentlich erhöhen. Denn hier werden künftig alle entscheidenden „Fäden“ zur politischen und organisatorischen Basis der ver.di zusammenlaufen, die Entscheidungen über Arbeitskämpfe, ihre Dauer und Intensität koordiniert, die Beschlüsse über betriebs- und dienststellennahe Projekte und ihre finanzielle Ausstattung gefasst, der Einsatz des hauptamtlichen Betreuungspersonals in den regional abgebildeten Branchen und der Mitgliederberatung (GewerkschaftssekretärInnen und Verwaltung) abgestimmt.

35

Die Grundlage der neuen ver.di-Struktur ist ein entwickeltes, möglichst selbstorganisiertes System von Fachgruppen, welches sich entlang bestehender und neuer Branchen oder Tarifverträge bildet und auf den dortigen Betriebsgruppen/Vertrauensleutkörpern basiert. Zu den fachgruppenspezifischen Aufgaben gehört die branchenbezogene Tarifarbeit, wie sie in den Fachgruppenvorständen diskutiert, unter Berücksichtigung überregionaler Anforderungen sowie Absprachen beschlossen und umgesetzt wird. Die Fachgruppen bestehen wie bisher auf Bezirks-, Landesbezirks- und Bundesebene und werden nach innen und außen durch einen gewählten Vorstand vertreten.

40

Der höheren Verantwortung können die Fachgruppen nur dann gerecht werden, wenn sie sich auf eine aktive, sich quasi „selbst organisierende“ Basis von Mitgliedern und FunktionärInnen in den Betriebsgruppen und/oder Vertrauensleutkörpern stützen können. Die Betriebsgruppen/Vertrauensleutkörper sind antragsberechtigt gegenüber dem Bezirksvorstand, dem Bezirksfachgruppenvorstand sowie der Bezirks-

45

und Fachgruppenkonferenz. Sie wählen ihre Delegierten zu diesen Konferenzen auf einer Mitgliederversammlung; bei entsprechender Organisationsstärke im Betrieb oder in einer Dienststelle oder
50 durch Zusammenführen kleinerer Gruppen und Einzelmitglieder zu einer gemeinsamen Versammlung. Während die Branchenpolitik diese auch in überregionale Strukturen und Koordination einbindet, werden sie die Aktionsfähigkeit der ver.di in Arbeitskämpfen und öffentlichen Auseinandersetzungen stabilisieren, ausbauen und durch branchenübergreifende Zusammenarbeit verstärken müssen.
Die ver.di-Bezirke und damit das dort auf der Bezirkskonferenz demokratisch gewählte Leitungsgremium, der
55 Bezirksvorstand, übernehmen zukünftig erweiterte Aufgaben und eine größere Verantwortung. Der Bezirksvorstand wird wie bisher auf der Bezirkskonferenz gewählt. Er beschließt und verwaltet den Haushalt des gesamten Sach- und Personalbudgets im Bezirk, entscheidet über die Einrichtung von auf Dauer oder temporär arbeitenden Arbeitskreisen und/oder Projektgruppen sowie über die Ausgestaltung der Fachgruppen.
60 Die Umstrukturierung unserer ver.di ohne Fachbereiche stellt nach mehr als 16-jähriger Erfahrung miteinander kein unkalkulierbares Risiko dar, eröffnet aber realistische und realisierbare Chancen, sich auf breiterer Basis als bisher zu einer Mitgliedergewerkschaft zu entwickeln. Dazu sind über die in den vorgenannten Thesen dargestellten grundlegenden Veränderungen in der Organisationspolitik und -struktur hinaus als notwendige und mögliche Konsequenzen weitere umfassende Beteiligungsformen und
65 weitreichende Entscheidungsmöglichkeiten der ver.di-Mitglieder auf allen Ebenen zu gewährleisten; sei es in Tarifkommissionen, vierter Ebene, den Frauenstrukturen und den Personen- und Statusgruppen, wie Jugend, SeniorInnen, ArbeiterInnen, Erwerbslose, usw.
Die im Positionspapier des ver.di-Bundesvorstands vom 23. Juni 2017 „Zukunft der Fachbereiche in ver.di“ vorgeschlagene organisatorische Umstrukturierung unserer Gewerkschaft lässt keine politische Begründung
70 dafür erkennen. Eher sieht es so aus und wird auch derart kolportiert, als ob die bisherigen 13 in künftig 5 Fachbereiche lediglich unter dem Gesichtspunkt einer ungefähren „Gleichverteilung“ der Mitglieder und Beiträge zusammengefasst werden sollen. Das unterstreichen die scheinbar „notdürftig“ zurechtgelegten Erläuterungen zur „Bündelung“ von angeblichen und/oder tatsächlichen inhaltlichen und strukturellen Verbindungen bestimmter Fachbereiche in einem gemeinsamen Fachbereich.
75 Demgegenüber sollte die strukturpolitische Diskussion nicht losgelöst von oder vor einer Debatte über die politische Strategie der ver.di zur Stärkung ihres Einflusses in der Gesellschaft, ihrer Mächtigkeit in tarif- und sozialpolitischen Auseinandersetzungen sowie als Mitgliederorganisation geführt werden. Im Sinne der Prämisse: Politik geht vor Struktur, soll die Debatte zielorientiert auch dann organisiert weitergehen, wenn sich die Fusion von 13 zu 5 Fachbereichen als aktuell mehrheitsfähig, aber sie allein als für die Entwicklung
80 der ver.di nicht als tragfähig herausstellen sollte.

Empfehlung der Antragskommission

85 *Noch keine Empfehlung*

Entscheidung der Landesbezirkskonferenz

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung