

Antragsnr. Thema / Antragsteller / Beschluss	Seite
H Organisationspolitik - Organisationsentwicklung	
H 001 Orientierungen für die Weiterentwicklung der Organisation Gewerkschaftsrat Angenommen	4
H 002 Kernaufgaben beschreiben – Ressourcen umsteuern Landesbezirksvorstand Nordrhein-Westfalen Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	9
H 003 Die Stärkung der Organisation bedarf des Ausbaus der systematischen Mitglieder- und betriebspolitischen Arbeit in ver.di Bundesfachbereichskonferenz 9 Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	9
H 005 Gewerkschaftliche Betriebspolitik stärken, die Trendwende schaffen Bundesfachbereichskonferenz 9 Angenommen	13
H 006 Stärken der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit Landesbezirkskonferenz Hessen Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	13
H 007 Erhalt und Ausbau der betrieblichen Strukturen Bundesjugendkonferenz Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	14
H 008 Stärkung der ver.di–Matrixorganisation Bundesfachbereichsvorstand 1 Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	14
H 009 Weiterentwicklung der Matrix Landesbezirksfachbereichskonferenz 1 Baden-Württemberg Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	15
H 010 Stärken der Matrix nutzen, Mitglieder gewinnen Bundesfachbereichskonferenz 8 Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	16
H 012 Änderung der Budgetierungsrichtlinie Landesbezirksfachbereichskonferenz 11 Nordrhein-Westfalen Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	16
H 013 Bezirkliche Betreuungsarbeit stärken Landesbezirksfachbereichskonferenz 6 Baden-Württemberg Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	16
H 014 Finanzausstattung der Bezirksfachbereiche Bezirkskonferenz Hellweg-Hochsauerland Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	16
H 015 Änderung der Budgetierungsrichtlinie: Zukunftsorientierte Ressourcensteuerung Landesbezirksfachbereichsvorstand 3 Nordrhein-Westfalen Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	17

Antragsnr. Thema / Antragsteller / Beschluss	Seite
H 016 Stärkung der Finanzkraft der Bezirke und Fachbereiche Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	17
H 017 Verteilung Sachmittel/Personalmittel Bezirksfachbereichsvorstand 3 Wiesbaden Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	17
H 018 Änderung der Budgetierungsrichtlinie Bundesfachbereichskonferenz 11 Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	17
H 019 Änderung der ver.di-Budgetierungsrichtlinie Bundesfachbereichskonferenz 11 Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	17
H 020 Änderung Budgetierungsrichtlinie Bezirkskonferenz Hellweg-Hochsauerland Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	18
H 021 Änderung der Budgetierungsrichtlinie Bezirkskonferenz Cottbus Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	18
H 022 Strukturen in ver.di und Grundsätze der Zusammenarbeit in ver.di Landesbezirksfachbereichskonferenz 8 Niedersachsen-Bremen Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	18
H 023 Erhalt der Fachbereichsstruktur Landesbezirksfachbereichsvorstand 11 Baden-Württemberg Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	18
H 025 Organisationsentwicklungsprozess Fachbereiche Landesbezirksvorstand Nordrhein-Westfalen Angenommen	19
H 026 Die Matrix – organisatorischer Ausdruck der Verbindung von Vielfalt und Gemeinsamkeit Landesbezirksfachbereichsvorstand 9 Berlin/Brandenburg Angenommen	19
H 027 Austausch und gegenseitige Unterstützung der Fachbereiche Bundesfrauenkonferenz Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	19
H 028 Vielfalt der Dienstleistungsbranchen – Konsequenzen für ver.di: Matrix stärken, Streitkultur weiterentwickeln Bundesfachbereichskonferenz 9 Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	20
H 029 "Vielfalt der Dienstleistungsbranchen - Konsequenzen für ver.di" Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	21
H 030 Vielfalt der Dienstleistungsbranchen - Konsequenzen für ver.di: Matrix stärken, Streitkultur weiterentwickeln Landesbezirkskonferenz Niedersachsen-Bremen Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	22

Antragsnr. Thema / Antragsteller / Beschluss	Seite
H 031 Basisarbeit – betriebsnah und ortsnah vernetzen und gestalten Landesbezirkskonferenz MDR Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	22
H 032 Stärkung der Streitkultur – Stärkung des gegenseitigen Verständnisses von Ebene und Fachbereichen Landesbezirksfachbereichsvorstand 9 Berlin/Brandenburg Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	23
H 034 Erhalt der Matrixstruktur nach § 22 der ver.di-Satzung Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	23
H 035 Verstärkung der betrieblichen Betreuung durch bedarfsgerechte Ausstattung der Fachbereiche auf bezirklicher Ebene Bundesfachgruppenvorstand Schulen Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	23
H 037 Fusion/Kooperation hier: Verantwortung und Kompetenz der jeweiligen Ebene Abgrenzung Fachbereich und Ebene Landesbezirkskonferenz MDR Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001	23
H 043 Organizing Landesbezirkskonferenz Hamburg Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	24
H 046 Finanzielle Förderung von Werbeerfolgen Bundesfachbereichskonferenz 9 Angenommen	24
H 047 Wertvolle Rückholarbeit in ver.di ausbauen Bundesfachbereichskonferenz 12 Angenommen	24
H 048 Sozialer Raum Bundesjugendkonferenz Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	25
H 049 Mitgliederwerbung Bezirkskonferenz Herford-Minden-Lippe Angenommen	25

Orientierungen für die Weiterentwicklung der Organisation

Vorbemerkung

Erfolge und Niederlagen in ihrer Arbeit begleiten Gewerkschaften seit ihrer Gründung. Gewerkschaften wachsen und sind wirksam, wenn die Mitglieder ihre Interessen selber in die Hand nehmen, gemeinsam mit ihren Kolleginnen und Kollegen.

Die Situation in unserer Gesellschaft wird ohne starke und stärker werdende Gewerkschaften nicht im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert werden können. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen eine starke Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.

Deshalb haben wir 2001 ver.di gegründet.

Die Bündelung der Kraft von fünf Gewerkschaften hat den Interessen der Beschäftigten im Dienstleistungssektor im gesellschafts-/politischen Raum mehr Aufmerksamkeit gegeben und mehr Durchsetzungskraft verliehen. Bereits der Weg bis zur Gründung, die Ausarbeitung der ver.di-Satzung, die Konzipierung der wesentlichen Organisationsprinzipien und die Umsetzung der "Gründungsphilosophie", mit gleichberechtigten Partnern gemeinsam etwas Neues zu schaffen, war bereits ein äußerst anspruchsvoller Prozess, in dem es galt, die unterschiedlichen Kulturen und Strukturen der beteiligten Organisationen aufeinander abzustimmen und gemeinsame Organisationsprinzipien festzulegen.

Die Herausforderungen in der Zeit nach der Gründung waren nicht kleiner. Mit dem 2. Ordentlichen Bundeskongress im Jahr 2007 kann ver.di auf sechs Jahre intensive Aufbauarbeit zurückblicken. Grund genug, die bisherigen Schwerpunkte der Aufbauarbeit zu reflektieren, das Erreichte zu bewerten und die Handlungsfelder für die weitere Veränderungsarbeit zu bestimmen.

Im folgenden Antrag wird die Entwicklung unserer Organisation bis heute dargestellt. Danach werden Lösungsansätze für die zukünftigen Aufgaben vorgestellt und Bundesvorstand und Gewerkschaftsrat beauftragt, die ver.di-Organisation so weiterzuentwickeln, dass sie mitglieder- und zielgruppenorientierter und insgesamt größer und stärker wird.

Etappen der bisherigen Organisationsentwicklung

Die erste Phase des ver.di-Aufbaus, der Zeitraum nach dem Gründungskongress im April 2001 bis zum ersten ordentlichen Bundeskongress im Herbst 2003, war geprägt von der Herstellung unmittelbarer Handlungsfähigkeit nach der Verschmelzung.

Die in den Gründungsdokumenten gebildeten ver.di-Gremien mussten sich konstituieren und ihre Arbeit aufnehmen.

Für das hauptamtliche Personal mussten Aufgaben neu zugeordnet werden. Das war verbunden mit erheblichen Mobilitätsanforderungen an die Belegschaft. Die Büroräume der Gründungsgewerkschaften mussten zu ver.di-Büros zusammengeführt werden. Das gemeinsame Rechnungswesen musste konzipiert werden. Haushaltspläne für die Jahre 2002 und 2003 mussten aufgestellt werden.

Die in den Diskussionsprozessen der Gründungsphase idealtypisch entwickelten Satzungsstrukturen von ver.di wurden ihrer ersten Bewährungsprobe unterzogen. Bereits in dieser Phase wurden vielfältige Nachjustierungen vorgenommen. Insbesondere die Größe und die Wahlverfahren für die Konstituierung von Gremien wurden verschlankt.

Überlagert wurde dieser Prozess des langsamen Hereinwachsens in ver.di-Strukturen durch die Erkenntnis, dass erhebliche haushalts- und personalwirtschaftliche Konsolidierungsanstrengungen zu bewältigen waren. Mit dem Prozess zur Haushalts- und Personalkostenkonsolidierung wurden wichtige Weichen für die Zukunftsfähigkeit von ver.di gestellt. Bereits eineinhalb Jahre nach der Konstituierung der ver.di-Gremien mussten im Vorfeld des Kongresses in 2003 erneut Organisationswahlen durchgeführt werden.

Die Jahre 2004 bis 2006 - also die Zeit zwischen dem ersten und dem zweiten ordentlichen Bundeskongress - markieren die zweite Phase des ver.di-Aufbaus. In dieser Phase standen die Feinjustierung in den mit der Satzung und den Richtlinien gefundenen Strukturen von ver.di sowie die haushalts- und personalwirtschaftliche Konsolidierung im Mittelpunkt. Die Richtung für die Veränderungsarbeit in dieser Zeit wurde durch einen auf dem

ersten ordentlichen Bundeskongress formulierten Antrag (Antrag A 5) zur Reform der Organisationsstrukturen markiert. Er bildete die Richtschnur für die Arbeit in den verschiedenen Handlungsfeldern.

Dem Antrag A 5 lag die Einschätzung zu Grunde, dass wesentliche Reibungsverluste in der Organisation darin begründet waren, dass die in der Gründungsphase entwickelte Matrixstruktur in der Umsetzung ungewohnt war bzw. auf starke Vorbehalte stieß. Ferner entstand zunehmend die Erkenntnis, dass das Regelwerk zu Über- oder sogar Fehlregulierungen führte.

Der Antrag A 5 zielte daher darauf ab, gesamtverantwortliches Handeln zu stärken, die Komplexität der Matrixstruktur zu reduzieren sowie die fachbereichsspezifische und fachbereichsübergreifende Dimension der Matrixstruktur zu integrieren.

Die Budgetierungsrichtlinie wurde in dieser Phase überarbeitet und den Erfordernissen der bisherigen ver.di-Entwicklung angepasst.

Die Anzahl der Bezirke und der Landesbezirke wurde in den Landesbezirken kritisch reflektiert und zahlreiche Bezirksfusionen wurden umgesetzt.

Eine Vielzahl von Einzelregelungen zur Aufgabenabgrenzung der Organisationsebenen sowie zur Funktions- und Kompetenzzuweisung von Führungsverantwortung wurden präzisiert bzw. entwickelt.

Mit Hilfe verschiedener Großprojekte wurde die Effizienz in den Aufbau und Ablaufstrukturen gesteigert.

Ein Führungskräfte-Entwicklungsprogramm wurde eingeleitet und in einem ersten Schritt erfolgreich umgesetzt.

Nicht zuletzt wurde intensiv an der Umsetzung der haushalts- und personalwirtschaftlichen Konsolidierungsbeschlüsse gearbeitet.

Im Ergebnis haben sich sechs Jahre nach ver.di-Gründung Standards in der Arbeitsweise sowie die Organisationsstrukturen "eingespielt". Die Organisationsprinzipien der Matrix werden in der Tagesarbeit gelebt und haben sich in einer Organisation mit über 1000 Berufen und mehreren Branchen trotz aller anfänglichen Schwierigkeiten grundsätzlich bewährt – ohne zu verkennen, dass es auf Grundlage der Matrix nach wie vor Handlungsbedarf bei ihrer Ausgestaltung und Weiterentwicklung gibt.

Strategische Orientierungen und Handlungsfelder für die Weiterentwicklung der Organisation

Kräfte, die in den letzten Jahren durch den Aufbau der Organisation gebunden wurden, können nunmehr freige-
macht und gezielt für eine noch bessere und systematisch auf die Mitgliederinteressen ausgerichtete Organisationsarbeit eingesetzt werden.

Die Bedingungen für Organisationsarbeit haben sich in den letzten Jahren insbesondere im Dienstleistungssektor rasant verändert. Die gewerkschaftliche Basisarbeit in den Betrieben muss verbessert werden. Die nachhaltige Bindung der Betriebs-/Personalräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVen) an ver.di ist von zentraler Bedeutung für den Erfolg der Organisation.

Die Breitenwirkung von Tarifverträgen ist in Gefahr, die Flächentarife werden zunehmend "durchlöchert". Gleichzeitig steigt die Zahl der Öffnungsklauseln und Härtefallregelungen, ebenso die der Firmen- und Haustarifverhandlungen.

Neue Bereiche werden derzeit kaum gewerkschaftlich organisiert. In einigen Branchen und Bereichen steigt die Bedeutung von Konkurrenzorganisationen, oft Berufsverbänden.

Angesichts dieser Herausforderungen gilt es für die Zukunft, im Interesse der Beschäftigten alle Kraft darauf zu richten,

- dass Mitglieder gehalten und neue Mitglieder gewonnen werden;
- die Organisation sich noch stärker auf die Mitgliederarbeit ausrichtet;
- die Entwicklung und Stärkung der branchenpolitischen Profile voranzutreiben;
- die Betriebspräsenz, gewerkschaftliche Strukturen innerhalb der Betriebe sowie die Beratung und Begleitung von betrieblichen Interessenvertretungen und Mitgliederentwicklung zu stärken und auszubauen;
- die Mitglieder stärker darin zu unterstützen, ihre gewerkschaftliche Arbeit am Ort und im Betrieb selbst zu gestalten;
- die Management- und Führungsarbeit auf diese Schwerpunkte auszurichten.

Die Konzentration auf diese Themen erfolgt mit der Zielsetzung, die tarif-, branchen- und betriebpolitische Durchsetzungs- und Gestaltungskraft im Interesse der Mitglieder zu stärken und auszubauen und die Mitgliederentwicklung zu verbessern.

Der Bundesvorstand wird beauftragt, gemeinsam mit dem Gewerkschaftsrat die erforderlichen Konzepte und Arbeitsvorhaben zu entwickeln.

Insbesondere geht es darum:

- die Mitgliederorientierung zu stärken

Das Organisationshandeln und die Veränderungsarbeit in ver. di müssen darauf ausgerichtet werden, Wirkungen für eine Verbesserung der Mitgliederentwicklung zu erzielen.

Das erscheint auf den ersten Blick eine Selbstverständlichkeit zu sein. Trotzdem ist das konzeptionelle und Alltagshandeln oft nicht ausreichend auf dieses zentrale Ziel orientiert. Wenn es um eine systematische Branchen- und Betriebspolitik geht, wenn von Änderungen in der Arbeitsorganisation oder von Arbeitsabläufen die Rede ist, wenn es um Schwerpunktsetzungen und Priorisierungen von Arbeitsfeldern und Aufgaben geht, dann nimmt die Frage, was dies für die Mitgliedergewinnung und -bindung bedeutet, nicht immer die erste Priorität ein.

Stärkere Mitgliederorientierung wird erleichtert, wenn wir differenzierter Zielgruppen und Mitglieder in ihren Lebenswelten und ihren Interessen wahrnehmen.

Beispielhaft geht es darum,

- ein systematisches Mitgliederbeziehungsmanagement aufzubauen, um die Mitgliederbindung und -beteiligung durch zusätzliche Kommunikations- und Interaktionsansätze zu erhöhen;
- die Potenziale des Mitgliederinformations- und -betreuungssystems hierfür systematisch zu nutzen;
- Erwartungen, Meinungen und Bewertungen der Mitglieder und Gremien systematischer zu erheben, um daraus zielgruppengenaue Mitgliedergewinnungs- und -bindungsmaßnahmen ableiten zu können;
- das breite Spektrum von Leistungen für die Mitglieder zu überprüfen und bedarfsgerechter und zielgruppenorientierter weiterzuentwickeln.

- Betriebs- und Unternehmenspolitik in den Vordergrund stellen – gewerkschaftliche Strukturen und gewerkschaftliches Handeln im Betrieb weiterentwickeln

Die gewerkschaftliche Durchsetzungskraft und Gestaltungsmacht steht und fällt mit der Verankerung der Gewerkschaft im Betrieb bzw. im Unternehmen. Um Kraft und Macht zu entwickeln, müssen betriebliche Probleme aufgegriffen, bearbeitet und gewerkschaftliche Strukturen und Beteiligungsformen im Betrieb weiterentwickelt werden. Das macht auch heute den Kern der Fachbereichsarbeit aus, trotzdem können und müssen wir darin noch besser werden.

Die systematische Entwicklung der betrieblichen Basis und der Ausbau gewerkschaftlicher Strukturen im Betrieb muss in der Organisationsarbeit einen höheren Stellenwert erhalten. Dabei sind die Betriebs- und Personalräte und gewerkschaftlich Aktiven im Betrieb mit aller Kraft zu unterstützen.

Durch Umstrukturierungen und Veränderungen in den Branchen steigt die Zahl kleinerer Betriebe. Die Zahl betriebsratsloser Betriebe ohne gewerkschaftliche Anbindung nimmt ebenfalls zu.

Die Herausforderungen an die Organisation wachsen erheblich,

- systematische Bestandsaufnahmen und Potentialanalysen, orientiert an den betrieblichen und regionalen Schwerpunkten in den jeweiligen Branchen wie gewerkschaftliche Arbeitskonzepte (Betreuungs- und Beratungskonzepte) für die Arbeit in den Branchen sowie Schwerpunkte der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit zu erarbeiten und so zu kommunizieren, dass sie für die gesamte Organisation transparent und nachvollziehbar sind;
- für die Schwerpunktbetriebe systematisch eine gewerkschaftliche Betriebsarbeit zu entwickeln bzw. zu verbreitern, zum Beispiel durch Betriebsgruppen, gewerkschaftliche Vertrauensleutestrukturen etc.
- die Bildungsarbeit, insbesondere für betriebliche Interessenvertretungen, auszubauen und wieder stärker als Feld für Mitgliederwerbung zu nutzen;
- Mitgliederwerbung und -beteiligung stärker als Feld in der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit zu verankern.

- Branchen- und Tarifpolitik stärker mit Organisationsentwicklungszielen verzahnen

Die inhaltlichen und politischen Ziele der Tarifarbeit zu definieren ist Aufgabe der (tarif-) politisch Verantwortlichen in der Gesamtorganisation und den Fachbereichen. Hierzu gehört, die Tarifrunden zu planen, erfolgreich durchzuführen und auszuwerten. Dieser Kernaufgabe widmen wir derzeit viel Kraft und Engagement.

Gleichwohl werden in zahlreichen Tarifbereichen die Mitgliederentwicklung und das Planen und Durchführen der Tarifrunden noch als zwei nebeneinanderstehende Handlungsfelder begriffen. Zu wenig werden im Zusammenhang mit Tarifrunden konkrete Mitgliederentwicklungsziele definiert und umgesetzt. Nicht immer fließen derartige Zielstellungen in entsprechende Arbeitskonzepte zur Anlage und Realisierung von Tarifrunden ein. Gleichzeitig zeigen Beispiele, dass eine systematische Verknüpfung von Tarifaueinandersetzungen und Mitgliederwerbekampagnen großen Erfolg haben können.

Angesichts der wachsenden Anforderungen zum Beispiel zum Abschluss von Haustarifverträgen kommt der Frage, ob und welche Mindestorganisationsgrade in den entsprechenden Betrieben/Unternehmen gegeben sein müssen, wachsende Bedeutung zu.

Auch die Verankerung von besonderen Vorteilsregelungen für Mitglieder in den Tarifverträgen kann ein Instrument sein, die Mitgliederwirksamkeit der Tarifpolitik zu steigern.

Tarifpolitische Erfolge müssen schneller in den Betrieben bekannt gemacht werden.

Es ist Aufgabe der Fachbereiche eine stärkere wechselseitige Verzahnung von Tarifrunden und Mitgliederentwicklungszielen herbeizuführen.

- Führungsarbeit weiterentwickeln und auf diese Aufgaben ausrichten

Das gesamte Führungssystem von ver.di und die konkrete Führungsarbeit müssen auf die Schwerpunkte der Organisationsentwicklung ausgerichtet sein. So besteht die Chance, dass die damit verbundenen Zielsetzungen einer stärkeren Mitgliederorientierung auch erreicht werden. Die weitere und präzisere Klärung von Rollen, Aufgaben und Erwartungen an die bzw. der Führungskräfte und Führungsgremien sowie die Verständigung auf Grundsätze von Management und Führung gehört zu den wichtigen Rahmenbedingungen. Hier gibt es derzeit noch Handlungsbedarf.

Hierzu zählt die Klärung und Präzisierung von Rolle und Aufgaben der haupt- und ehrenamtlichen Führung.

Die systematische Kommunikations- und Abstimmungsarbeit zwischen den Führungskräften und die beschleunigte Einführung von Führungsinstrumenten (zum Beispiel systematische Mitarbeitergespräche, Planungs- und Zielvereinbarungsverfahren), die zielgerichtetes Organisationshandeln stützen, sind weitere Handlungserfordernisse, um eine noch stärkere Ausrichtung auf Mitgliederorientierung erreichen zu können.

- Aufbau- und Ablauforganisation optimieren

Eine stärkere Mitgliederausrichtung in der Organisationsarbeit bedeutet auch, Kernprozesse zu optimieren sowie die Aufbau und Ablauforganisation als kontinuierlichen Veränderungsprozess zu begreifen.

Auch in der Weiterentwicklung der Kernprozesse und der Aufbau- und Ablauforganisation sowie in der weiteren Konsolidierungsarbeit muss die Mitgliederorientierung Ziel und Maßstab sein.

Es ist zwischenzeitlich zu erkennen, dass der Differenziertheit der unterschiedlichen Branchen in der aktuellen Aufbau- und Ablauforganisation zurzeit noch nicht in dem erforderlichen Maße entsprochen wird.

Ein Beispiel sind die unterschiedlichen Anforderungen, die Mitglieder an Beratungs- und Unterstützungsleistungen auf Bezirksebene stellen. Sie unterscheiden sich zwischen den Fachbereichen sowohl quantitativ als auch qualitativ.

Entsprechend bewerten die Fachbereiche die Bedeutung hauptamtlicher Bezirkspräsenz sehr unterschiedlich.

In den Landesbezirken werden ebenfalls sehr unterschiedliche Strategien von haupt- und ehrenamtlicher Flächenpräsenz verfolgt. Dies und die Personalreduzierung führten dazu, dass Mehrfachzuständigkeiten (insbesondere für mehrere Fachbereiche) bei hauptamtlichen Bezirkssekretärinnen und -sekretäre in den letzten Jahren stark zugenommen haben.

Aus diesen und anderen aktuellen Entwicklungstendenzen erwachsen zunehmende Probleme für die Steuerungsfähigkeit. Hierfür haben wir bislang noch keine befriedigenden Antworten gefunden.

Diese Entwicklungen machen es aber erforderlich, weiter daran zu arbeiten, die Steuerungsfähigkeit in der Gesamtorganisation und in den Gliederungen zu optimieren.

Das Spektrum der derzeit diskutierten Lösungsvarianten wird durch zwei Pole markiert. Sie veranschaulichen zugleich die unterschiedliche Reichweite der in der Organisation diskutierten Lösungsmodelle.

Der eine Lösungsansatz setzt bei einer genaueren Beschreibung und Abgrenzung von Führungsverantwortlichkeiten und einer systematischeren Einführung von Führungsinstrumenten an, um die Steuerungsfähigkeit zu verbessern. Auf der Grundlage der Matrix soll mehr Klarheit bei den Aufgaben, Kompetenzen und der Führungsverantwortung hergestellt werden. Ein anderer Lösungsansatz hält es dagegen für notwendig, grundlegende Änderungen im Regelwerk vorzunehmen, um die Steuerungsfähigkeit der Organisation zu verbessern.

Dabei ist aber strittig, ob eine Verstärkung der Steuerungskompetenz eher sektoral (fachbereichsbezogen) oder eher horizontal (fachbereichsübergreifend) erfolgen soll.

In diesem Zusammenhang wird auch die Frage aufgeworfen, ob es angesichts der Differenziertheit der Branchen überhaupt eines Steuerungsmodells bedarf, das gleichermaßen für alle Fachbereiche angewendet wird. Bedürfen, so wird gefragt, Bereiche mit hohen tarifpolitischen und sonstigen Gemeinsamkeiten nicht auch dann einer stärker gebündelten Steuerung, wenn sie verschiedenen Fachbereichen zugeordnet sind. In der Konsequenz könnten sich daraus unterschiedliche Steuerungslinien entwickeln. Fachbereiche mit hohen Überschneidungen, die eher über die Führungsverantwortlichen der Ebenen gesteuert werden sowie andere Fachbereiche, die stärker sektoral gesteuert werden.

Bei beiden Ansätzen gilt, sich auf gemeinsame Zielrichtungen zu verständigen und gesamtorganisatorische Anforderungen im Blick zu behalten.

Die Flexibilität in der Ressourcenaufteilung zwischen den Fachbereichen stellt ein weiteres Handlungsfeld für die Veränderungsarbeit in der Organisation dar.

Die Fachbereiche unterscheiden sich erheblich hinsichtlich verschiedenster Merkmale, besonders stark hinsichtlich ihrer jeweiligen Potenziale unorganisierter Beschäftigter, ihrer durchschnittlichen Betriebsgrößen als auch hinsichtlich ihrer Betreuungsintensität. Zwar wurde bei der Überarbeitung der Budgetierungsregelungen im Jahr 2004 mehr Flexibilität für den Ressourcenstrom innerhalb der Fachbereiche geschaffen.

Am Strukturausgleich zwischen den Fachbereichen wurden jedoch keine wesentlichen Anpassungen vorgenommen. Es ist zu prüfen, ob und wie durch unterschiedliche Ressourcenzuordnungen den unterschiedlichen Bedingungen in der Fachbereichsarbeit besser Rechnung getragen werden kann. Braucht die Organisation – so ist im Sinn flexibler Möglichkeiten zur Schwerpunktbildung zu fragen – größere Spielräume zur Mittelumverteilung zwischen den Fachbereichen?

Die Fachbereiche werden im Hinblick auf die Veränderung der Branchen aufgefordert, ihre Zuschnitte zu überprüfen und Vorschläge zur zukünftigen Fachbereichsstruktur zu erarbeiten.

Ferner gibt es Überprüfungs- und Handlungsbedarf hinsichtlich des Aufgabenprofils der drei Organisationsebenen Bund, Land und Bezirk. Angesichts rückläufiger Ressourcenentwicklung, sich unterschiedlich entwickelnder Bezirksstrukturen und angesichts unterschiedlicher Mitgliederbedürfnisse und Betreuungsanforderungen ändern sich spürbar Einsatz und Verteilung des Personals zwischen den drei Organisationsebenen. Einige Fachbereiche organisieren in der Tendenz eher einen zentraleren Personaleinsatz, andere eher einen dezentraleren. Damit korrespondieren auch unterschiedliche Intensitäten der Aufgabenwahrnehmung auf den Organisationsebenen.

Ähnliche Tendenzen sind auch im fachbereichsübergreifenden Aufgabenspektrum festzustellen. Die bezirksübergreifende Organisation bestimmter administrativer, verwaltender Aufgaben ist nicht nur der Ressourcenverknappung geschuldet, sondern häufig auch eine gezielte Maßnahme zur Steigerung der Effektivität und Qualität bei der Aufgabenwahrnehmung.

Eine Verallgemeinerung dieser Prozesse findet bislang allerdings noch nicht statt, mit der Folge, dass Veränderungen davon abhängen, was Bezirke und Landesbezirke selbst zu initiieren bereit sind.

Andererseits besteht die Option, im Rahmen eines systematischen Prozesses Aufgabenverlagerungen zwischen den Organisationsebenen vorzunehmen und somit deren Profil neu zu bestimmen.

Es ist zu prüfen, mit welchen Veränderungen in der Arbeitsteilung zwischen den Organisationsebenen eine stärkere Mitgliederorientierung im Organisationsaufbau erreicht und wie Qualität und Effektivität der Aufgabenwahrnehmung verbessert werden können. Ferner ist zu prüfen, ob und wie die Ausschöpfung darin liegender Potenziale langfristig verbindlicher gestaltet werden kann.

Einer noch stärkeren Mitgliederorientierung entspricht es auch, die ehrenamtliche Arbeit durch Weiterentwicklung der fachbereichsübergreifenden Ortsvereinsarbeit sowie anderer Formen der örtlichen und betrieblichen Gewerkschaftsarbeit zu stärken. Hierfür sind Handlungs- und Gestaltungsspielräume zu erweitern. Gleichzeitig kann und soll damit der Charakter der Organisation als Selbsthilfeorganisation abhängig Beschäftigter unterstrichen werden sowie die Flächenpräsenz von ver.di gesichert werden.

Alle zu entwickelnden Lösungsansätze sind auf ihre Rück- und Nebenwirkungen auf andere Bereiche der Organisation hin zu überprüfen.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisation gilt es insgesamt die Budgetierungsrichtlinie auf ihre Wirksamkeit hinsichtlich der Mitgliederorientierung zu überprüfen.

Angenommen

H 002 Landesbezirksvorstand Nordrhein-Westfalen

Kernaufgaben beschreiben – Ressourcen umsteuern

Der Gewerkschaftsrat wird beauftragt, die längst überfällige Aufgabenkritik in allen Ebenen und Fachbereichen mit dem Ziel durchzuführen, Ressourcen zur deutlichen Stärkung der mitglieder- und betriebsnahen Arbeit umzusteuern. Dabei ist zu prüfen, in welcher Gliederung (Bund, Landesbezirk, Bezirk, 4. Ebene), welche Aufgaben der Ebenen und Fachbereiche in welchem Volumen erledigt werden müssen. Die Überprüfung beinhaltet die Festlegung von Kernaufgaben und die Vermeidung von Doppelzuständigkeiten. Dieser Prozess ist bis zum 31. Dezember 2008 abzuschließen. Hierbei ist eine Beteiligung der Bezirke, Fachbereiche und Landesbezirke sicherzustellen.

Die Budgetierungsrichtlinie ist spätestens im Jahr 2009 in diesem Sinne anzupassen.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 003 Bundesfachbereichskonferenz 9

Die Stärkung der Organisation bedarf des Ausbaus der systematischen Mitglieder- und betriebspolitischen Arbeit in ver.di

Handlungs- und Veränderungsnotwendigkeiten

Das politische Gewicht einer Organisation wird in Mitgliederzahlen gemessen – sowohl betrieblich als auch gesellschaftlich. Wenn ver.di in den zentralen gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen durchsetzungsfähiger werden will, muss die gewerkschaftliche Betriebspolitik stärker ins Blickfeld rücken. Denn sie ist das zentrale Handlungsfeld zur Mitgliederbindung und -gewinnung. Es ist an der Zeit, diese Erkenntnis wieder mehr in den Vordergrund der Arbeit zu rücken.

Dazu muss die Betriebspräsenz erhöht, die tarif- und branchenbezogene Arbeit gesteigert und die systematische Mitgliederentwicklung ausgebaut werden – auch zur Stärkung unserer Kampagnenfähigkeit und damit gesellschaftlichen Durchsetzungskraft.

Die Situation ist bekannt

Die gewerkschaftliche Basis in den Betrieben wird schwächer. In verschiedenen ver.di-Organisationsbereichen steigt die Zahl der Betriebe ohne Betriebsrat – gleichzeitig beobachten wir eine nachlassende Bindung der verbleibenden Betriebs-/Personalräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen an ver.di. Gründe dafür liegen unter anderem im Generationenwechsel bei den aktiven Interessenvertreterinnen/Interessenvertreter und gleichzeitig in dem Problem, neue Aktive nachhaltig zu motivieren. Die Bindungswirkung von Tarifverträgen nimmt ab, Flächentarife werden zunehmend "durchlöchert". In Bereichen, die traditionell Flächentarifverträgen unterliegen, steigt die Zahl der Firmen- und Haustarifverhandlungen. Gleichzeitig steigt die Zahl der Öffnungsklauseln und Härtefallregelungen. Häufig führen Betriebs- und Personalräte in Betrieben und Verwaltungen reine Abwehrkämpfe, verstehen sich und agieren als Krisenmanager. Neue Bereiche, so genannte weiße Flecken, werden kaum gewerkschaftlich organisiert. In vielen Branchen und Bereichen steigt die Bedeutung von Konkurrenzorganisationen, oft Berufsverbänden. Die Mitgliedererwerbungen bei Gut-/Hochqualifizierten, Frauen und jungen Erwachsenen gelingt nur unzureichend.

Wir werden dann erfolgreich sein, wenn

- wir Mitglieder halten und kontinuierlich gewinnen.
- wir gewerkschaftliche Durchsetzungskraft und Gestaltungsmacht in den Betrieben und Verwaltungen ausbauen.
- wir eine systematische Unternehmens- und Konzernarbeit auch in europäischer Perspektive aufbauen bzw. weiterentwickeln.
- wir die Interessenvertretung für Solo-Selbstständige und andere nicht zur Kernbelegschaft zugehörige aktiv gestalten.
- wir konsequent und stetig die Ergebnisse bilanzieren und gezielt nachsteuern.
- wir die Gründe für Erfolge und Misserfolge nicht nur erkennen, sondern auch Konsequenzen daraus ziehen.
- wir Finanz- und Personalressourcen systematisch in die mitgliedernahe und betriebspolitische Arbeit investieren.
- wir verwaltungs- und administrative Abläufe effektivieren und damit frei werdende Ressourcen für mitgliedernahe und betriebspolitische Arbeit umsteuern.
- wir unsere Arbeit auf diese Erfolgsmaßstäbe ausrichten.

Organisationsaufbau und Organisationshandeln müssen sich an den unterschiedlichen Mitgliederinteressen und Bedürfnissen orientieren und so gestaltet sein, dass ver.di für (auch neue) Mitglieder attraktiver wird. Die Verteilung von personellen und finanziellen Ressourcen sowie der Einsatz von internen Planungs- und Steuerungsinstrumenten ist nach diesem Ziel auszurichten.

Der Bundeskongress beschließt folgende Grundsätze:

1.) Individuelle Beratung und Betreuung (Einzelmitgliederberatung) darf nicht im Gegensatz zur Stärkung der Betriebsarbeit und Betriebspolitik in ver.di stehen.

Die Einzelmitgliederberatung in den Bezirken ist deutlich verbessert worden. Es gibt Standards zu Serviceleistungen, Öffnungszeiten, Sprechstunden, Information und Kommunikation. Das hat allerdings auch dazu geführt, dass sich hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen – statt in die Betriebe zu gehen – mit administrativen Aufgaben beschäftigen oder Sprechstunden für Mitglieder in den Büros abhalten. Auf der Strecke blieben häufig die notwendigen Kontakte zu betrieblichen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren nicht nur in Betriebs- und Personalräten.

Um Ressourcen für die betrieblichen Beratungs- und Betreuungsaufgaben umsteuern zu können, müssen alle Möglichkeiten einer verbesserten Einzelberatung ausgeschöpft werden. Dazu gehört neben der gezielten Einbeziehung ehrenamtlicher Kolleginnen und Kollegen die systematische Weiterentwicklung der telefonischen und elektronischen Beratung. Dabei soll von den bereits vorhandenen, erfolgreichen Beratungsnetzen gelernt werden. Insbesondere sind die Erfahrungen von mediafon (Beratungsnetzwerk für Selbstständige) beim Aufbau eines Beratungsnetzwerkes in ver.di gezielt einzubeziehen.

Personelle und finanzielle Ressourcen können nur einmal verteilt werden! Vor dem Hintergrund der knappen personellen Ressourcen, der häufigen Zuständigkeit von einer Sekretärin/einem Sekretär für mehrere Bezirke/ Fachbereiche und der Grenzen der finanziellen Belastbarkeit (Gemeinschaftsbudgets/Umverteilung) muss die Priorität in die Betriebspolitik als zentralem Feld der Mitgliederbindung und –gewinnung gelegt werden. Eine weitere Umschichtung von personellen und finanziellen Ressourcen von den Fachbereichen hin zur Ebene ist nicht mehr verkraftbar und kontraproduktiv.

Vielmehr müssen alle Arbeitsvorhaben, Aktivitäten und Maßnahmen daraufhin überprüft werden, ob sie zur gezielten Mitgliederbindung und -entwicklung und damit zur Stärkung der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit beitragen.

- Arbeitsvorhaben und Aktivitäten, die zur positiven Mitgliederentwicklung beitragen können, sind zu definieren.
- Betriebliche Schwerpunkte müssen gesetzt, systematisch bearbeitet und bilanziert werden; das setzt eine kritische Bestandsaufnahme voraus.
- Eingeübte Routinen oder liebgewordene Themen und Aktivitäten müssen bezogen auf ihre Mitgliederwirksamkeit kritisch überprüft werden.

2.) Unterschiedliches unterschiedlich behandeln - Flexibilität erhalten bzw. ausbauen.

Alle Vorschläge zur Verbesserung der Arbeits- und Handlungsfähigkeit zwischen Ebene und Fachbereichen müssen vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Branchenbedingungen und -entwicklungen, der ebenfalls unterschiedlichen Organisationsbedingungen sowie der finanziellen und personellen Ressourcen der Fachbereiche entwickelt werden. Sie müssen daran gemessen werden, ob sie die aktive Mitgliedergewinnung und damit gewerkschaftliche Betriebspolitik befördern oder behindern. Dabei genießt die Sicherung und der Ausbau der berufs- und branchennahen Gewerkschaftsarbeit als zentrales Handlungsfeld gewerkschaftlichen Handelns hohe Priorität – an ihr hängen die betriebliche und tarifpolitische Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit der Organisation.

Berufs-, Betriebs-, Branchen- und Tarifpolitik sind Schlüsselthemen zur Gewinnung und Bindung von Mitgliedern. Deshalb muss sich die Ressourcenverteilung in der Organisation zwischen Ebene und Fachbereichen und zwischen den Fachbereichen daran orientieren.

Fachbereich ist nicht gleich Fachbereich. Unterschiedliche Branchenstrukturen und -entwicklungen, unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse von Mitglieder- und Zielgruppen in den Fachbereichen müssen Grundlage für die Weiterentwicklung von ver.di sein.

Das Finden von unterschiedlichen Lösungsansätzen behindert nicht, sondern schafft im Gegenteil die Grundlage dafür, dass ver.di für alle handlungs- und durchsetzungsfähig bleibt bzw. wird und wir unsere betriebliche- und gesellschaftspolitische Gestaltungskraft ausbauen können.

- Für die Stabilisierung von strategisch wichtigen Betrieben oder zur Erschließung der so genannten "weißen Flecken" bzw. Zielgruppen müssen finanzielle und personelle Ressourcen bereit gestellt werden – das gilt insbesondere für finanzschwache Fachbereiche und/oder für aus Gründen von branchennähe gelebten Fachbereichskooperationen. Diese mittelfristigen, zukunftssträchtigen Investitionsentscheidungen sind unabdingbar.
- Die branchen- und betriebspolitische Fachkompetenz – Fachlichkeit als unverzichtbares Strukturelement in ver.di – hat vor dem Hintergrund der dynamischen Branchenentwicklungen und der immer komplexer werdenden Handlungsanforderungen absolute Priorität.
- Die Behandlung von Mitgliedern im Sinne einer aktiven Zielgruppenorientierung wird als konzeptioneller Ansatz gesehen, um gewerkschaftliche und betriebliche Handlungsmacht zu stärken.
- Der Ausbau der Unternehmens- und Konzernarbeit wird als strategisches Handlungsfeld im Rahmen der zunehmend wichtiger werdenden europäischen und internationalen Arbeit gesehen und umgesetzt.
- Mit dem Ziel einer schnelleren und effizienteren Aktions- und Reaktionsfähigkeit auf Entscheidungen der Unternehmen müssen gewerkschaftliche Entscheidungsstrukturen gestrafft werden.

3.) Die zielgruppen- und branchenorientierte Bildungsarbeit für Betriebs- und Personalräte muss systematisch weiterentwickelt werden.

Dazu gibt es etliche Beispiele und Ideen:

- Weiterentwicklung der zielgruppenorientierten Qualifizierung für Betriebs- und Personalräte (freigestellte Betriebs- und Personalräte, neu gewählte Betriebs- und Personalräte, Betriebsräte in "gewerkschaftsfernen" Bereichen);
- systematische Weiterentwicklung des branchenspezifischen Seminarangebotes;
- Inhouse-Seminare zu maßgeschneiderten Themenschwerpunkten für Betriebs und Personalräte;
- Weiterentwicklung der Seminarangebote für GBR/KBR-Gremien;
- stärkere Verzahnung von fachlicher Qualifizierung und Prozessqualifizierung zur Gestaltung betrieblicher Prozesse;
- Weiterentwicklung der Grundlagenbildung für neu gewählte Interessenvertretungen;
- Ausbau der betriebsnahen Bildungsarbeit im Sinne einer aktiven Nachwuchsförderung für Aktive im Betrieb.

Flankierend dazu sind Beratungsangebote und -strukturen für Betriebs- und Personalräte aufzubauen bzw. weiterzuentwickeln sowie die Zusammenarbeit von betrieblichen Interessenvertretungen, Betriebsgruppen, Vertrauensleuten, Aktiven im Betrieb zu stärken. Die große organisationspolitische Bedeutung liegt in dem Ausbau der betrieblichen Basis und in der höheren Bindung an ver.di. Gewerkschaften und Betriebsräte/Aktive im Betrieb brauchen sich notwendiger denn je.

Aktive Interessenvertretung braucht gemeinsames strategisches Handeln. In diesem Sinne ist auch ein breiteres Angebot an gewerkschaftspolitischer Bildung für Mitglieder und betriebliche ver.di-Funktionärinnen und -Funktionäre sicherzustellen.

4.) Führungsstrukturen und -verantwortlichkeiten definieren – unterschiedliche Branchen-, Betriebs- und tarifpolitische Bedingungen akzeptieren.

Um sich den beschriebenen Herausforderungen im Sinne der Zielorientierung stellen zu können, muss in denjenigen Fachbereichen, in denen es die Branchenstrukturen erfordern, die strategische Steuerungsebene und Steuerungsfunktion für die Berufs-, Betriebs-, Branchen- und Tarifpolitik bei den Fachbereichen liegen. Eine an strategischen Zielen ausgerichtete Betriebs-, Branchen- und Tarifpolitik muss innerhalb des Fachbereiches abgestimmt, in verbindlichen Arbeitsplanungen mit Schwerpunktsetzungen sowie regelmäßigem Controlling verankert werden. Nur so ist eine abgestimmte, zentrale und regionale Umsetzung der Vorhaben zu gewährleisten.

Eine weitere Herausforderung ist die wachsende Zahl der überregionalen und zum Teil international agierenden Konzerne. Zunehmend müssen Bezirksfachbereichssekretärinnen und -sekretäre europaweit aufgestellte Konzerne betreuen. Die fachlich inhaltlichen und strategischen Anforderungen wachsen. Sie erfordern den Einsatz von hoch kompetenten haupt- und ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre. Die systematische Verzahnung und Aufgabenteilung zwischen Bundesfachbereich und Landesbezirksfachbereich/Bezirksfachbereichen ist zwingende Voraussetzung für ergebnisorientiertes Handeln.

Diese in den Fachbereichen angelegten Arbeits- und Schwerpunktplanungen können dann eine konkrete Grundlage für die weiteren Planungsprozesse im Landesbezirk/Bezirk sein.

Die Bedingungen in den Landesbezirken und Bezirken sind natürlich nicht einheitlich. Deshalb können auch keine für alle gültigen Maßnahmen flächendeckend nach einem Schema umgesetzt werden. Aufgabe der Führungskräfte im Landesbezirk ist es, gemeinsam mit den Fachbereichsleiterinnen/Fachbereichsleitern und den Bezirksgeschäftsführerinnen/Bezirksgeschäftsführern geeignete Konzepte für den jeweiligen Landesbezirk zu entwickeln.

Das fördert Gesamtverantwortung in ver.di im praktischen Handeln und trägt dazu bei, dass wir nicht nur die Zahl der Mitglieder erhöhen und die Bindung an ver.di verstärken, sondern auch unsere betriebliche und gesellschaftspolitische Durchsetzungskraft und Gestaltungsmacht ausbauen können.

5.) Gewerkschaftliche Betriebsarbeit gezielt stärken.

Eine gezielte Stärkung der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit ist notwendig. Insofern muss ver.di unter Berücksichtigung der unter den Ziffern 1.) bis 4.) beschriebenen Sachverhalte eine Strategie entwickeln, die dieses Ziel konsequent verfolgt.

Hierbei sind auch Überlegungen anzustellen, wie die gewerkschaftliche Betriebsarbeit durch die Nutzung betriebsverfassungsrechtlicher bzw. bestehender tarifvertraglicher Möglichkeiten/Regelungen verbessert werden kann.

Vorhandene Verträge zur Vertrauensleutearbeit sind zu bewerten und auf ihre Übertragbarkeit auf andere ver.di-Organisationsbereiche zu überprüfen.

Gleichzeitig müssen Möglichkeiten zur Stärkung der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit durch tarifvertragliche Regelungen entwickelt und umgesetzt werden.

Hierzu gehören beispielsweise:

- Zeitanteile für gewerkschaftliche Vertrauensleutearbeit;
- Einrichtung von paritätischen Kommissionen der Tarifvertragsparteien auf Betriebsebene;
- tarifvertragliche Vereinbarungen von Schulungsmaßnahmen für Beschäftigte zur Umsetzung von Tarifvertragsergebnissen;
- Nutzungsrechte für alle Informations- und Kommunikationswege der Unternehmen.

Für die gewerkschaftliche Betriebsarbeit ist ein integriertes Qualifizierungs- und Kommunikationskonzept zu entwickeln.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 005 Bundesfachbereichskonferenz 9

Gewerkschaftliche Betriebspolitik stärken, die Trendwende schaffen

Mit dem Ziel die betriebliche Gewerkschaftsarbeit weiterzuentwickeln, werden der Gewerkschaftsrat und der Bundesvorstand beauftragt dafür zu sorgen, dass

1. unter Berücksichtigung der jeweils unterschiedlichen Erfahrungen in den Fachbereichen und unter Beachtung der jeweiligen Rahmenbedingungen in den Branchen und Bereichen des privaten Dienstleistungsbereiches und des öffentlichen Dienstes die besten Erfahrungen in der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit ermittelt und dokumentiert werden. Des Weiteren soll ermittelt werden, welche "best practice- Beispiele" verallgemeinert werden können. Dabei sind auch Erfahrungen anderer Gewerkschaften, insbesondere die mit einer positiven oder gering negativen Mitgliederentwicklung, oder auch Erfahrungen des Projektes "Organizing" mit einzubeziehen.
2. ausgehend von diesen Ergebnissen überprüft werden soll, inwieweit erforderliche Rahmenbedingungen vorhanden sind bzw. geschaffen werden müssen. Dabei ist zu beachten, dass im Rahmen des gesamtverantwortlichen Handelns es durchaus entsprechend der jeweiligen Rahmenbedingungen der Branchen und Bereiche differenzierte Lösungen geben können muss.
3. bei der Ermittlung der besten Erfahrung und deren Verallgemeinerung auch bisherige Überlegungen der Bezirke zur Ausgestaltung der Arbeit der Ortsvereine berücksichtigt werden.
4. eine kritische Bewertung des Ressourceneinsatzes für die Wahrnehmung von Koordinierung und Steuerung im Verhältnis zum Ressourceneinsatz für die betriebliche Gewerkschaftsarbeit stattfindet. Sofern sich hieraus ein Handlungsbedarf für eine Änderung der Budgetierung ergibt, sollte dieser zeitnah umgesetzt werden.

Angenommen

H 006 Landesbezirkskonferenz Hessen

Stärken der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit

Wir fordern in der Gesamtorganisation die Durchführung einer Kampagne zur Stärkung der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit.

Ziele der Kampagne:

1. Entwicklung einer einheitlichen ver.di-Strategie zur gewerkschaftlichen Betriebsarbeit.
2. Für die Kampagne "Gewerkschaftliche Betriebsarbeit" ist eine Organisationsstruktur, Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten und eine finanzielle Absicherung zur Verfügung zu stellen.
3. Erarbeiten von Maßnahmen, die die gewerkschaftliche Betriebsarbeit unterstützen und ermöglichen, zum Beispiel: Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes zur Unterstützung der beschäftigtenorientierten Betriebsarbeit. Die Möglichkeiten von bestehenden Tarifverträgen zur Unterstützung der Betriebsarbeit. Vertrauensleuterichtlinien und Verträge zur Vertrauensleutearbeit.
4. Beim Abschluss von Tarifverträgen muss die Umsetzung durch die betrieblichen Ebene vereinbart werden, zum Beispiel: Beim Abschluss von Tarifverträgen wird die Umsetzung der Tarifverträge im Betrieb durch gewerkschaftliche Vertrauensleute während der Arbeitszeit mit vereinbart. In Tarifverträgen wird die Einrichtung von paritätischen Kommissionen (AG und Gewerkschaft) zur Interpretation und Entscheidung bei Streitigkeiten geregelt. In Tarifverträgen werden Schulungsmaßnahmen für die Beschäftigten zur Umsetzung des Tarifvertrages vereinbart.

Die Schulungsmaßnahmen werden von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten während der Arbeitszeit durchgeführt.

Im Tarifvertrag werden die Informations- und Kommunikationswege für die Verbreitung und Nutzung der Tarifverträge vereinbart. Den gewerkschaftlichen FunktionsträgerInnen werden ungehinderte Nutzungsmöglichkeiten eröffnet.

5. Für die gewerkschaftliche Betriebsarbeit ist eine Qualifizierungskonzeption und ein Qualifizierungsprogramm zu erstellen. Das Qualifizierungsprogramm muss Bestandteil der Gesamtkonzeption sein.
6. Entsprechend der strategischen Ausrichtung sind Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten für die gewerkschaftliche Betriebsarbeit zu entwickeln und bereitzustellen. Sie müssen die betriebliche Ebene direkt einbeziehen.
7. Die Vertrauensleutrichtlinien müssen in das Konzept eingepasst werden. Die Vertrauensleutarbeit ist weiterzuentwickeln.

Zum Beispiel: Einführung von Schwerpunktvertrauensleuten, die sich mit speziellen Brennpunkten im Betrieb beschäftigen. (Rationalisierung, speziellen Tarifverträgen, Projekten und Aktionen.) Sie sind für ihren speziellen Auftrag zu schulen und in entsprechende Informationssysteme einzubeziehen.

8. Die Wahlen der Vertrauensleute müssen flächendeckend bis zum nächsten Kongress und in allen Bereichen von ver.di durchgeführt sein.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

H 007 Bundesjugendkonferenz

Erhalt und Ausbau der betrieblichen Strukturen

Der § 50 der ver.di-Satzung darf nicht verändert werden und die betriebliche Arbeit muss verbessert werden.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 008 Bundesfachbereichsvorstand 1

Stärkung der ver.di-Matrixorganisation

Die Prinzipien von ver.di, die im Rahmen der Matrixstruktur hohe Fachlichkeit bei hoher betrieblicher und regionaler Präsenz gewährleisten, haben sich bewährt. Sie bleiben das Fundament organisationsstruktureller Veränderungen und Weiterentwicklungen.

Die Matrix als organisationspolitisches Grundprinzip ist Voraussetzung für mitgliedernahe fachliche und politische Arbeit. Die Pflege der Fachlichkeit und das im Blick haben einer ganzen Branche über bezirkliche Grenzen hinweg sind eine grundlegende Bedingung gewerkschaftlicher Stärke und den Erfolg von ver.di.

Fachbereiche und Ebenen sind gleichermaßen Bestandteile der Gesamtorganisation und deshalb unverzichtbar für den Erfolg von ver.di. Die Matrix muss deshalb weiterentwickelt und optimiert werden.

Der Bundeskongress sieht hierbei auf Grund der in den letzten Jahren gemachten Erfahrungen insbesondere in folgenden Feldern Handlungsbedarf:

1. Eine erfolgreiche Arbeit im Fachbereich setzt voraus, dass auf Grund der zunehmend überregionalen und internationalen Unternehmensstrukturen und tarifpolitischer Erfordernisse der Ressourceneinsatz kurz- und mittelfristig zwischen den Ebenen im Fachbereich gesteuert werden kann. Die derzeitige Budgetierungsrichtlinie bietet noch nicht die nötige Flexibilität, um Personal- und Sachkosten im Fachbereich ebenenübergreifend steuern zu können. Im Rahmen der geltenden Budgetierungssätze und der bestehenden Haushaltsautonomie soll es innerhalb eines Fachbereiches zukünftig im Einvernehmen mit den betroffenen Fachbereichsgremien auch möglich sein kurzfristig Personal und Sachmittel bezirks- und landesbezirksübergreifend einzusetzen. Der Gewerkschaftsrat wird aufgefordert, nach entsprechender Diskussion die Budgetierungsrichtlinie mit diesem Ziel anzupassen und flexibler zu gestalten.
2. Eine erfolgreiche Matrix erfordert eindeutige Aufgabenzuordnungen und Verantwortlichkeiten. Das gilt insbesondere für den Personaleinsatz. Die Fachbereiche sind ebenso wie die Ebene gefordert, Arbeitsschwerpunkte festzulegen und verbindliche Planungen vorzunehmen. In der Frage der konkreten Personalsteuerung kann es zwangsläufig zu Konflikten zwischen Erfordernissen der Ebene und des Fachbereiches kommen. Bei der Lösung solcher Konflikte muss in der Matrixorganisation eine gemeinsame Verständigung zwischen Ebene und Fachbereich erfolgen.

Hierzu bedarf es festgelegter Strukturen bei Kommunikation und Konfliktlösung.

Voraussetzung für eine befriedigende Lösung im Konfliktfall ist aber auch, dass Führungskompetenz und Führungsverantwortung deckungsgleich sind. Dieses ist bisher in unserer Matrixorganisation nicht klar geregelt. Die Regelungen bei ver.di sind deshalb zukünftig so weiter zu entwickeln, dass Bezirks-, Landes- oder Bundessekretärinnen und -sekretäre, die überwiegend für einen Fachbereich arbeiten, von der entsprechenden Führungskraft des Fachbereiches nicht nur fachlich, sondern auch disziplinarisch geführt werden. Ist eine Fachbereichssekretärin/ein Fachbereichssekretär für mehrere Fachbereiche tätig, so liegt die Führungsverantwortung bei dem Fachbereich, in dem die überwiegende Tätigkeit stattfindet. Bezirkssekretärinnen und Bezirkssekretäre, die im Fachbereich arbeiten, sind auf Grund der branchenpolitischen Anforderungen häufig bezirksübergreifend tätig. Viele Bezirkssekretärinnen und Bezirkssekretäre sind sogar dauerhaft für mehrere Bezirke zuständig. Ohne die Möglichkeit der umfassenden Steuerung des Personaleinsatzes (fachlich und disziplinarisch) wird eine Landesbezirksfachbereichsleiterin/ein Landesbezirksfachbereichsleiter seiner (fachlichen) Verantwortung für den Fachbereich nicht gerecht.

3. ver.di ist nur erfolgreich, wenn wir es schaffen, stark in den Betrieben verankert zu sein. Deutlicher Schwerpunkt unserer Arbeit muss deshalb die Stärkung der Betriebsgruppenarbeit bzw. der Gewerkschaftsarbeit in Betrieben und Unternehmen sein. Grundlage für eine erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit im Betrieb ist eine hohe Fachlichkeit. Der Ressourceneinsatz von ver.di ist deshalb daraufhin zu ändern, möglichst viel Ressourcen für die Arbeit in den Betrieben zur Verfügung zu stellen. Die weitere Umschichtung von Sach- und Personalressourcen von den Fachbereichen hin zur Ebene ist deshalb nicht sinnvoll. Der Trend muss im Gegenteil umgekehrt werden.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 009 Landesbezirksfachbereichskonferenz 1 Baden-Württemberg

Weiterentwicklung der Matrix

Die Prinzipien von ver.di, die im Rahmen der Matrixstruktur hohe Fachlichkeit bei hoher betrieblicher und regionaler und überregionaler Präsenz gewährleisten, haben sich bewährt. Sie bleiben das Fundament organisationsstruktureller Veränderungen und Weiterentwicklungen.

Die Matrix als organisatorisches Grundprinzip ist Voraussetzung für mitgliedernahe sowohl fachliche als auch politische Arbeit. Die Pflege der Fachlichkeit und das im Blick haben einer ganzen Branche über bezirkliche Grenzen hinweg sind eine grundlegende Bedingung für gewerkschaftliche Stärke und für den Erfolg von ver.di.

Die Matrix hat die Eigenständigkeit der Fachbereiche zu garantieren, sie zu erhalten und sie auch weiterzuentwickeln und auszubauen. Die branchenorientierte Gesamtverantwortung und die Tarifkompetenz eines Fachbereiches erfordern unabwendbar die Beibehaltung der Personal- und Budgetkompetenz des Fachbereiches und auch wieder die Einbeziehung der Verwaltungsangestellten des Fachbereiches in den Bezirken. Die Poollösungen sind ein Konstrukt der Not, nicht aber der sinnvollen Entwicklung. Jegliche Eingriffe der Ebene auf Personal und Budget – auch über die Budgetierungsrichtlinien – gefährden die Eigenständigkeit des Fachbereiches und gefährden die Matrixstrukturen. Eine Entkopplung zwischen Tarif-, Personaleinsatz- und Budgetkompetenz würde zur Auflösung der Matrix führen.

Die Matrixstruktur muss beibehalten werden so wie die Satzung es vorsieht. Wenn sie weiter entwickelt werden soll, so nicht durch die Wiederbelebung von Strukturen einzelner Quellorganisationen. Eine Weiterentwicklung der Matrix muss die Optimierung ihrer Funktion zum Ziel haben, nicht ihre Abschaffung. Für die Abbildung in den Bezirken geht die Fachkompetenz vor der Territorialpräsenz. Die Fachlichkeit ist unverzichtbares Strukturelement. Über die fachpolitische Ausrichtung wird im Fachbereich vertikal von unten nach oben und umgekehrt entschieden.

Dies ist dort ein permanenter Dialog und geplante Aktivität. Die Arbeitsschwerpunkte werden entsprechend im Fachbereich festgelegt. Fachsekretärinnen/Fachsekretäre sind der Fachbereichsleitung unterstellt und keinesfalls der Geschäftsführung im Bezirk. Dieses schließt die Weisungskompetenz der Geschäftsführung gegenüber der Fachsekretärin/dem Fachsekretär aus, da es den Fachbereich in seiner Kompetenz beschränkt. Für die Beschäftigten der Branche ist es von höchster Bedeutung, von fachlich qualifizierten Gewerkschaftssekretärinnen/Gewerkschaftssekretären und ehrenamtlichen ver.di-Gremienmitgliedern begleitet und beraten zu werden. Fachlich korrekte Beratung mit hoher Detailkenntnis der Branche ist hier unverzichtbar.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 010 Bundesfachbereichskonferenz 8

Stärken der Matrix nutzen, Mitglieder gewinnen

Die Prinzipien von ver.di, die mit der Matrixstruktur hohe Fachlichkeit bei hoher betrieblicher, regionaler und über-regionaler Präsenz gewährleisten, haben sich bewährt. Sie sollen das Fundament aller sinnvollen organisations-struktureller Veränderungen und Weiterentwicklungen bleiben.

Das bedeutet, die Matrix hat die Eigenständigkeit der Fachbereiche zu garantieren, sie zu erhalten und sie auch weiter zu entwickeln:

- Personal- und Budgetkompetenz des Fachbereichs muss erhalten bleiben, um die branchenorientierte Gesamtverantwortung und die Tarifkompetenz eines Fachbereichs zu garantieren.
- Dabei sind auch wieder die Verwaltungsangestellten des Fachbereichs in den Bezirken einzubeziehen.
- Neue Umlagen, Rücklagen, Mitfinanzierungen, Eingriffe schwächen die Fachbereiche und sind deshalb abzulehnen.
- Fachsekretärinnen und Fachsekretäre bleiben der Landesbezirksfachbereichsleitung unterstellt.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 012 Landesbezirksfachbereichskonferenz 11 Nordrhein-Westfalen

Änderung der Budgetierungsrichtlinie

Die Budgetierungsrichtlinie ist dahingehend zu verändern, dass Personal- und Sachkosten aus den Budgets der Bundesebene zu Gunsten der Budgets der Bezirksebene und der Bezirksfachbereiche deutlich umgeschichtet werden.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 013 Landesbezirksfachbereichskonferenz 6 Baden-Württemberg

Bezirkliche Betreuungsarbeit stärken

Der Gewerkschaftsrat wird beauftragt, die Budgetierungsrichtlinie und andere einschlägige Regelungen so zu ändern, dass für die fachbereichsbezogene und fachbereichsübergreifende betriebs- und mitgliederbezogene Betreuungsarbeit der ver.di-Bezirke mehr Ressourcen, insbesondere personelle, zur Verfügung stehen.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 014 Bezirkskonferenz Hellweg-Hochsauerland

Finanzausstattung der Bezirksfachbereiche

Die Finanzausstattung der Bezirksfachbereiche und Bezirke wird dahingehend verändert, dass bei der Zuweisung der Finanzmittel die Fläche mitberücksichtigt wird.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 015 Landesbezirksfachbereichsvorstand 3 Nordrhein-Westfalen

Änderung der Budgetierungsrichtlinie: Zukunftsorientierte Ressourcensteuerung

ver.di braucht eine zukunftsorientierte Ressourcensteuerung für Personal- und Sachkosten. Die Budgetierungsrichtlinie muss deshalb die Zukunftsprognosen für die Arbeitsplatz- und Mitgliederentwicklungen in den von ver.di vertretenen Branchen ebenso berücksichtigen wie den Beratungs- und Betreuungsaufwand auf Grund unterschiedlicher Unternehmensstrukturen, Tarifvertragsstrukturen und Grundlagen betrieblicher Interessenvertretungen.

Der Bundesvorstand wird deshalb beauftragt, dem Gewerkschaftsrat eine überarbeitete Budgetierungsrichtlinie vorzuschlagen, die bei der Personal- und Sachkostenverteilung zusätzlich zu den Mitgliederzahlen und Beitragsanteilen auch die oben genannten Kriterien berücksichtigt.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

H 016 Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen

Stärkung der Finanzkraft der Bezirke und Fachbereiche

Das Sachkostenbudget der Bezirke sowie der Bezirksfachbereiche (unter Aufrechterhaltung der fachbereichsinternen Entscheidungshoheit über die Verteilung der Sachkosten) wird um je einen halben Prozentpunkt bezogen auf die Beitragseinnahmen durch Transfer aus dem fachbereichsübergreifenden Sachkostenbudget der Bundesverwaltung erhöht.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 017 Bezirksfachbereichsvorstand 3 Wiesbaden

Verteilung Sachmittel/Personalmittel

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, die Verteilung der zur Verfügung stehenden Gelder bezüglich Sachmittelaufwendung und Personalaufwendungen zu überprüfen.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 018 Bundesfachbereichskonferenz 11

Änderung der Budgetierungsrichtlinie

Die Budgetierungsrichtlinie ist dahingehend zu verändern, dass Personal- und Sachkosten aus den Budgets der Bundesebene zu Gunsten der Budgets der Bezirksebene und der Bezirksfachbereiche deutlich umgeschichtet werden.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 019 Bundesfachbereichskonferenz 11

Änderung der ver.di-Budgetierungsrichtlinie

Die Budgetierungsrichtlinie ist dahingehend zu ändern, dass das eigenverantwortliche Führen von Tarifverhandlungen als Kriterium für die Verteilung der Mittel für die Personal- und Sachkosten in die Budgetierungsrichtlinie aufgenommen wird.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 020 Bezirkskonferenz Hellweg-Hochsauerland

Änderung Budgetierungsrichtlinie

Die Budgetierungsrichtlinie muss zur Stärkung und Verbesserung der finanziellen Ausstattung der Bezirke geändert werden. Hierbei müssen insbesondere Flächenbezirke besonders berücksichtigt und bedacht werden. Bezirke, in denen sich verschiedene Fachbereiche nicht hauptamtlich abbilden, müssen mit mindestens 7,5 Prozent der Beitragseinnahmen dieser nicht abgebildeten Fachbereiche ausgestattet werden.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 021 Bezirkskonferenz Cottbus

Änderung der Budgetierungsrichtlinie

Die Budgetierungsrichtlinie, zur Aufteilung der Beitragseinnahmen auf die ver.di-Ebenen, ist mit dem Ziel einer Verbesserung der Finanzausstattung für die Bezirksfachbereiche und für die Bezirksebene zu überarbeiten.

Die Finanzausstattung der Bezirksfachbereiche und der Bezirksebene ist nach der bestehenden Richtlinie unzureichend und schränkt die Handlungsspielräume und politischen Aktivitäten ein.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 022 Landesbezirksfachbereichskonferenz 8 Niedersachsen-Bremen

Strukturen in ver.di und Grundsätze der Zusammenarbeit in ver.di

Die ver.di-Organisationsstruktur Matrix hat sich grundsätzlich bewährt. Sie muss gefestigt und ausgebaut werden. Für Fachbereiche und Ebenen sollen als Kernprinzipien Aufgabenteilung und Zusammenarbeit weiterhin gleichgewichtig bestehen bleiben. Um diese Struktur zu erhalten, muss es sowohl budget- als auch personalmäßig eine klare Trennung der Verantwortung nach Fachbereichen und ver.di-Ebene geben.

Die Arbeitsplanung und –organisation sowie der tägliche Arbeitseinsatz der Fachbereichssekretärinnen/-sekretäre in den verschiedenen Fachbereichsebenen (Bezirksfachbereich, Landesbezirksfachbereich und Bundesfachbereich) liegt in der Verantwortung und Zuständigkeit der jeweiligen Fachbereichsleiterinnen/-leiter. Die Arbeitsplanung und –organisation sowie der tägliche Arbeitseinsatz der Ebenensekretärinnen/-sekretäre liegt in der Verantwortung und Zuständigkeit der jeweiligen Bezirksgeschäftsführerinnen/Bezirksgeschäftsführer.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 023 Landesbezirksfachbereichsvorstand 11 Baden-Württemberg

Erhalt der Fachbereichsstruktur

Die Prinzipien von ver.di, die im Rahmen der Matrixstruktur hohe Fachlichkeit bei hoher betrieblicher und regionaler und überregionaler Präsenz gewährleisten, haben sich bewährt. Sie bleiben das Fundament organisationsstruktureller Veränderungen und Weiterentwicklungen. Die Matrix als organisatorisches Grundprinzip ist Voraussetzung für mitgliedernahe, sowohl fachliche als auch politische Arbeit. Die Pflege der Fachlichkeit und das im Blick haben einer ganzen Branche über bezirkliche Grenzen hinweg, sind eine grundlegende Bedingung gewerkschaftlicher Stärke und den Erfolg von ver.di.

Die Matrix hat die Eigenständigkeit der Fachbereiche zu garantieren, sie zu erhalten und sie auch weiter zu entwickeln und auch auszubauen.

Die branchenorientierte Gesamtverantwortung und die Tarifkompetenz eines Fachbereichs erfordern unabwendbar **die Beibehaltung der Personal- und Budgetkompetenz des Fachbereichs.**

H Organisationspolitik

Jegliche Eingriffe der Ebene auf Personal und Budget – auch über die Budgetierungsrichtlinie – gefährden die Eigenständigkeit des Fachbereichs und gefährden die Matrixstrukturen. Eine Entkoppelung zwischen Tarif-, Personaleinsatz- und Budgetkompetenz würde zur Auflösung der Matrix führen.

Die Matrixstruktur muss beibehalten werden so wie die Satzung es vorsieht. Wenn sie weiter entwickelt werden soll, so nicht durch die Wiederbelebung von Strukturen einzelner Quellorganisationen. Eine Weiterentwicklung der Matrix muss die Optimierung ihrer Funktion zum Ziel haben, nicht ihre Abschaffung.

Über die fachpolitische Ausrichtung wird im Fachbereich vertikal von unten nach oben und umgekehrt entschieden. Dies ist dort ein permanenter Dialog und geplante Aktivität. Die Arbeitsschwerpunkte werden entsprechend im Fachbereich festgelegt. Fachsekretärinnen und Fachsekretäre sind der Fachbereichsleitung unterstellt und keinesfalls der Geschäftsführung im Bezirk. Dieses schließt die Weisungskompetenz der Geschäftsführung gegenüber der Fachsekretärin und dem Fachsekretär aus, da es den Fachbereich in seiner Kompetenz beschränkt.

Für die Beschäftigten der Branche ist es von höchster Bedeutung, von fachlich qualifizierten Gewerkschaftssekretär/innen und ehrenamtlichen ver.di Gremienmitgliedern begleitet und beraten zu werden. Fachlich korrekte Beratung mit hoher Detailkenntnis der Branche ist hier unverzichtbar.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 025 Landesbezirksvorstand Nordrhein-Westfalen

Organisationsentwicklungsprozess Fachbereiche

Es wird ein verbindlicher Organisationsentwicklungsprozess zur Überprüfung von Struktur und Anzahl der Fachbereiche durchgeführt.

Die sich daraus ergebenden Möglichkeiten zu Kooperationen und gegebenenfalls zu Fusionen werden bis zum nächsten Bundeskongress, sofern möglich, umgesetzt.

Damit sollen Synergien zur Stärkung mitgliedernaher Fachbereichsarbeit freigesetzt werden.

Daneben sind weitere Vorschläge zu entwickeln, wie die Perspektive einer Verkleinerung des Bundesvorstandes mit der Weiterentwicklung von Kooperations- und Fusionsmodellen in Einklang gebracht werden kann.

Bundesvorstand und Gewerkschaftsrat werden beauftragt, kurzfristig eine verbindliche Zeitschiene für den Organisationsentwicklungsprozess festzulegen und dem Gewerkschaftsrat regelmäßig über den Stand des Prozesses zu berichten.

Angenommen

H 026 Landesbezirksfachbereichsvorstand 9 Berlin/Brandenburg

Die Matrix – organisatorischer Ausdruck der Verbindung von Vielfalt und Gemeinsamkeit

Der Bundeskongress bekräftigt das Organisationsprinzip der Matrix. Er spricht sich für deren Weiterentwicklung dort aus, wo Reibungsverluste vermindert werden können, ohne dabei die eigenständigen und gemeinsamen Aufgaben von Ebenen und Fachbereichen in Frage zu stellen. Zugleich ist darauf zu achten, dass Strukturen sich stabilisieren können.

Angenommen

H 027 Bundesfrauenkonferenz

Austausch und gegenseitige Unterstützung der Fachbereiche

Die ver.di-Fachbereiche aller Ebenen werden aufgefordert, Austausch und gegenseitige Unterstützung auszubauen und zu verstetigen.

Regelmäßige Veranstaltungen für Interessierte aller Fachbereiche zu (zu benennenden) Themen der einzelnen Branchen sind durchzuführen, ebenso fachbereichsübergreifende Informationsverteilung, zum Beispiel betreffend Solidaritätsaktionen.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 028 Bundesfachbereichskonferenz 9

Vielfalt der Dienstleistungsbranchen – Konsequenzen für ver.di: Matrix stärken, Streitkultur weiterentwickeln

I. "ver.di – aufregend bunt und beruhigend stark"

1. Die in ver.di organisierten Dienstleistungs-Branchen sind durch ein äußerst hohes Maß an Heterogenität gekennzeichnet (Differenzierungen unter anderem nach
 - personen-/unternehmensbezogenen Dienstleistungen,
 - technisch/sozial orientierten Dienstleistungen,
 - privatwirtschaftlich/öffentlich erbrachten Dienstleistungen.

Entsprechend unterschiedlich – teilweise gegensätzlich – ist die Lage der in diesen Branchen abhängig Beschäftigten (von extrem prekarierten Beschäftigungsverhältnissen über "Normalarbeitsverhältnisse" und [Schein-]Selbstständige bis hin zu Beschäftigten im übertariflichen Bereich).

Aus gewerkschaftlicher Sicht wird diese Heterogenität weiter verstärkt durch

- extrem unterschiedliche gewerkschaftliche Organisationsgrade,
 - unterschiedlichste tarifliche Bedingungen (von Flächen- über Haustarifverträge bis hin zu tariflosen Bereichen),
 - unterschiedlichste Mitbestimmungsstrukturen und -kulturen.
2. Die damit gegebene Vielfalt unterschiedlichster Bedingungen gewerkschaftlicher Arbeit wird zusätzlich überlagert durch unterschiedliche gewerkschaftliche Traditionen und Erfahrungen zwischen, aber auch innerhalb der Quellorganisationen von ver.di, die – zu erheblichen Teilen unausgesprochen – weiterwirken und gelegentlich die gegenseitige Verständigung erheblich erschweren.
 3. Neben dieser Vielfalt bestehen allerdings zugleich Tendenzen, die sich – in unterschiedlicher Ausprägung – im gesamten Organisationsbereich von ver.di (oder jedenfalls großen Teilen) zeigen, wie zum Beispiel
 - Tendenzen der Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses, zur Prekarisierung (wie sie im vorliegenden Entwurf für ein ver.di- Programm beschrieben werden),
 - Übergang großer Teile der Arbeitgeberschaft von kompromissorientierter Konfliktregelung zu offener Konfrontation (Angriffe auf erreichte tarifliche Standards und Mitbestimmungsstrukturen, ...).

Sie bilden Ansatzpunkte für die Entwicklung gemeinsamer Aktivitäten über Branchen- unter anderem Grenzen hinweg (wie zum Beispiel die Mindestlohnkampagne).

4. Der Bundeskongress bekräftigt, dass

- der Vielfalt des Organisationsbereichs von ver.di auch eine Vielfalt der Organisation ver.di entsprechen muss und
- es zugleich eine der entscheidenden Aufgaben der Gesamtorganisation ist, die gemeinsamen Themen herauszuarbeiten und gemeinsam zu bearbeiten (Mindestlohn, Beschäftigungssicherung, ...).

Er sieht im bewussten Umgang mit dem Spannungsverhältnis von Vielfalt und Gemeinsamkeit eine entscheidende Voraussetzung dafür, dass Vielfalt nicht als Schwäche erlebt, sondern als Ressource genutzt werden kann – gerade auch, um in gewerkschaftlich noch nicht erschlossenen Bereichen Fuß zu fassen.

II. Die Matrix – organisatorischer Ausdruck der Verbindung von Vielfalt und Gemeinsamkeit

5. In bewusster Berücksichtigung der beschriebenen Spannung von Vielfalt und Gemeinsamkeit hat sich ver.di die Organisationsstruktur der Matrix gegeben, um

- sowohl die Berücksichtigung einiger der benannten Unterschiede und damit verbundenen legitimen Ansprüche einer Eigenständigkeit in der Entwicklung der gewerkschaftspolitischen Ausrichtung und
- zugleich eine Abstimmung gemeinsamer Auffassungen und praktischer Politikentwicklung zu ermöglichen.

6. Diese Organisationsstruktur birgt allerdings zugleich die Gefahr von Reibungsverlusten auf Grund unklarer und/oder sich überlagernder Zuständigkeiten.

Diese Reibungsverluste sind nur teilweise aufzuheben. Allerdings ist und bleibt ihre Reduzierung eine Aufgabe von höchster Dringlichkeit. Soweit dazu organisatorische Maßnahmen erforderlich sind, müssen sie so ausgestaltet sein, dass dabei die Spannung zwischen Ebene und Fachbereichen bzw. von Vielfalt und Einheitlichkeit nicht einseitig "aufgelöst" wird.

7. Der Bundeskongress bekräftigt das Organisationsprinzip der Matrix. Er spricht sich für deren Weiterentwicklung dort aus, wo Reibungsverluste vermindert werden können, ohne dabei die eigenständigen und gemeinsamen Aufgaben von Ebenen und Fachbereichen infrage zu stellen.

Zugleich ist darauf zu achten, dass Strukturen sich stabilisieren können.

III. Stärkung der Streitkultur – Stärkung des gegenseitigen Verständnisses von Ebene und Fachbereichen

8. Neben allen pragmatisch-organisatorischen Lösungsansätzen ist es allerdings von ausschlaggebender Bedeutung, wieweit es gelingt, in ver.di eine Streitkultur zu entwickeln und zu festigen, die sich durch

- ein Höchstmaß an Bereitschaft zur Akzeptanz von unterschiedlichen Meinungen und zugleich
- den Willen zum Konsens, wo dieser um der gemeinsamen Handlungsfähigkeit willen erforderlich ist, auszeichnet.

Ohne eine solche Streitkultur führen organisatorische Maßnahmen im besten Fall zu einem geschickten Management von Konflikten (was nicht unwichtig ist), im schlechten Fall geradezu zu ihrer Verschärfung.

Andererseits kann die Entwicklung einer solchen Streitkultur einen Beitrag dazu leisten, dass Einheit und Vielfalt in ver.di nicht als einander blockierende Gegensätze, sondern als fruchtbare Spannungen empfunden und nach außen als lebendige Vielfalt dargestellt werden können.

9. Der Bundeskongress fordert Bundesvorstand und Gewerkschaftsrat auf, Initiativen zu entwickeln, die das gegenseitige Verständnis

- für die gemeinsamen wie unterschiedlichen Aufgaben von Ebenen und Fachbereichen,
- für die gemeinsamen und unterschiedlichen Bedingungen gewerkschaftlicher Arbeit in den Organisationsbereichen der Fachbereiche erhöhen, um damit Voraussetzungen zu schaffen, dass Synergieeffekte tatsächlich erkannt und genutzt werden können.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 029 Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen

"Vielfalt der Dienstleistungsbranchen - Konsequenzen für ver.di"

Der Gewerkschaftsrat und der Bundesvorstand werden beauftragt, einen klärenden Diskussionsprozess zu den in der Begründung aufgeführten Themen zu initiieren.

Hierbei ist sicherzustellen, dass die ver.di-Beschlussgremien der Ebene und Fachbereiche in den Diskussions- und Entscheidungsprozess einbezogen werden.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 030 Landesbezirkskonferenz Niedersachsen-Bremen

Vielfalt der Dienstleistungsbranchen - Konsequenzen für ver.di: Matrix stärken, Streitkultur weiterentwickeln

I. „ver.di –aufregend bunt und beruhigend stark“

Es wird bekräftigt, dass

- der Vielfalt des Organisationsbereichs von ver.di auch eine Vielfalt der Organisation ver.di entsprechen muss und
- es zugleich eine der entscheidenden Aufgaben der Gesamtorganisation ist, die gemeinsamen Themen herauszuarbeiten und gemeinsam zu bearbeiten (wie zum Beispiel Mindestlohn, Beschäftigungssicherung).

Er sieht im bewussten Umgang mit dem Spannungsverhältnis von Vielfalt und Gemeinsamkeit eine entscheidende Voraussetzung dafür, dass Vielfalt nicht als Schwäche erlebt, sondern als Ressource genutzt werden kann – gerade auch, um in gewerkschaftlich noch nicht erschlossenen Bereichen Fuß zu fassen.

II. Die Matrix – organisatorischer Ausdruck der Verbindung von Vielfalt und Gemeinsamkeit

Der Bundeskongress bekräftigt das Organisationsprinzip der Matrix. Er spricht sich für deren Weiterentwicklung dort aus, wo Reibungsverluste vermindert werden können, ohne dabei die eigenständigen und gemeinsamen Aufgaben von Ebenen und Fachbereichen in Frage zu stellen.

Zugleich ist darauf zu achten, dass Strukturen sich stabilisieren können.

III. Stärkung der Streitkultur – Stärkung des gegenseitigen Verständnisses von Ebene und Fachbereichen

Der Bundeskongress fordert Bundesvorstand und Gewerkschaftsrat auf, Initiativen zu entwickeln, die das gegenseitige Verständnis

- für die gemeinsamen wie unterschiedlichen Aufgaben von Ebenen und Fachbereichen,
- für die gemeinsamen und unterschiedlichen Bedingungen gewerkschaftlicher Arbeit in den Organisationsbereichen der Fachbereiche erhöhen, um damit Voraussetzungen zu schaffen, dass Synergieeffekte tatsächlich erkannt und genutzt werden können.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 031 Landesbezirkskonferenz MDR

Basisarbeit – betriebsnah und ortsnah vernetzen und gestalten

1. Einrichtung und Ausbau von Betriebs- und Regionalgruppen mit der Hauptaufgabe, gewerkschaftliche und betriebliche Aktivitäten im Interesse der abhängig Beschäftigten zu organisieren und gemeinsam umzusetzen. Dabei ist besonderes Augenmerk auf fachbereichsinterne und fachbereichsübergreifende örtliche Vernetzung und Verknüpfung bestehender und den Ausbau weiterer Kommunikationsformen zu legen.
2. Zur Verhinderung des Rückzugs aus der Fläche auf Grund der Zentralisierung von Fachbereichsstrukturen oder von Fachbereichsgremien sind vor

Ort Arbeitskreise anzustreben und zur verbesserten fachbereichsübergreifenden Kommunikation und Unterstützung bestehender Ortsvereine stärker zu nutzen bzw. aufzubauen.
3. Die Unterstützung durch andere DGB-Gewerkschaften, andere regionale und überregionale Bündnispartner wie Initiativen, Vereine usw. sind durch Vor-Ort-Kontakte, durch persönliches Ansprechen stärker für die Umsetzung unserer gewerkschaftlichen Aufgaben zu nutzen.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 032 Landesbezirksfachbereichsvorstand 9 Berlin/Brandenburg

Stärkung der Streitkultur – Stärkung des gegenseitigen Verständnisses von Ebene und Fachbereichen

Der Bundesvorstand wird aufgefordert Initiativen zu entwickeln, die das gegenseitige Verständnis

- für die gemeinsamen wie unterschiedlichen Aufgaben von Ebenen und Fachbereichen;
- für die gemeinsamen und unterschiedlichen Bedingungen gewerkschaftlicher Arbeit in den Organisationsbereichen der Fachbereiche

erhöhen, um damit Voraussetzungen zu schaffen, dass Synergieeffekte tatsächlich erkannt und genutzt werden können.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 034 Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz

Erhalt der Matrixstruktur nach § 22 der ver.di-Satzung

Die Matrixstruktur nach § 22 der ver.di-Satzung ist zu erhalten.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 035 Bundesfachgruppenvorstand Schulen

Verstärkung der betrieblichen Betreuung durch bedarfsgerechte Ausstattung der Fachbereiche auf bezirklicher Ebene

ver.di verstärkt die betriebliche Betreuung auf der bezirklichen Ebene durch eine bedarfsgerechte Ausstattung der Fachbereiche mit Personal und Sachmitteln. Die durch die Organisationsentwicklung freiwerdenden Ressourcen werden der bezirklichen Ebene zugeordnet. Weitere Umverteilungen zu Gunsten der Bundes- und Landesbezirksebene werden nicht mehr vorgenommen.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 037 Landesbezirkskonferenz MDR

Fusion/Kooperation

hier: Verantwortung und Kompetenz der jeweiligen Ebene Abgrenzung Fachbereich und Ebene

Die in den §§ 28 Punkt 3, 34 Punkt 4 sowie 46 Punkt 1 der ver.di-Satzung enthaltenen Regelungen sind zu konkretisieren, um Abgrenzungen im Aufgabenzuschnitt der Fachbereiche und der jeweiligen Eben deutlicher zu machen. Es muss klare Festlegung von Verantwortlichkeiten und Kompetenzen in den jeweiligen Ebenen geben, die es den Verantwortlichen ermöglichen eine stärkere Vernetzung der Fachbereiche und Ebene herzustellen. Nur dadurch kann eine konsequentere inhaltliche Ausrichtung von gemeinsamen

Aktivitäten erfolgen. Eine Kooperation bzw. Fusion mit anderen Fachbereichen, hier insbesondere die derzeit diskutierte Fusion der Fachbereiche 6 und 7 wird abgelehnt, da die Vorteile eines Zusammenschlusses schwer erkennbar sind und auch die Praxis der Arbeit vor Ort nur wenige Schnittstellen aufweist. Die Branchenorientierung der Fachbereiche in ver.di führt beim Arbeitgeber Kommune dazu, dass in der Regel der Fachbereich Gemeinden in den Kommunen die Mehrheit der Mitglieder hat, jedoch gleichzeitig bis zu 7 andere Fachbereiche ebenfalls in den kommunalen Dienststellen und Einrichtungen vertreten sind. Eine einseitige Fusion/Kooperation mit dem Fachbereich 6 löst diese spezifischen Probleme nicht, es muss eher eine Entwicklung zu einer engen Kooperation zwischen den handelnden Fachbereichen im "Konzern Kommune" geben. Die Aufgaben, die fachbereichsübergreifend anstehen, sind auch fachbereichsübergreifend zu lösen. Dazu sind Kooperationen mit den jeweils betroffenen Fachbereiche anzustreben.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 001

H 043 Landesbezirkskonferenz Hamburg

Organizing

Der Bundesvorstand baut einen Arbeitsbereich "Organizing in ver.di" auf.

Dieser erhält folgende Aufgaben:

- Er entwickelt Organisierungsprojekte für die für ver.di bedeutenden Betriebe und Teilbranchen mit dem Ziel, diese zu organisieren.
- Er "übersetzt" die US-amerikanischen und die australischen Organizing-Erfahrungen auf unsere bundesdeutschen Bedingungen. Dies gilt zum einen für so genannte "weiße Flecken"-Bereiche, zum anderen für die Erhöhung des Organisationsgrades in "klassischen" Betrieben. Wir konzentrieren uns dabei auf die expandierenden Trendsetter der Branche.
- Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen für Organizing.
- Steuerung von Organizing-Projekten.

Die Projekte werden mit einem realistischen zeitlichen Rahmen geplant. Sie beginnen mit einer intensiven Recherche des Beziehungsgeflechts, indem das jeweilige Unternehmen agiert, umso geeignete Druckpunkte zu identifizieren. Im Mittelpunkt der Eingangsrecherche stehen außerdem die Arbeitsbedingungen und der Respekt, der den Beschäftigten entgegengebracht wird (oder eben gerade nicht) - um so, ausgehend von den Anliegen der Beschäftigten, selbst mit ihnen ihre eigenen Ziele innerhalb der Organisierungskampagne zu entwickeln. Der Arbeitsbereich wird von Beginn an mit den ver.di-Strukturen verbunden, sodass eine Integration des neuen Ansatzes leicht fällt. Er vereinigt die Recherchefunktionen und den operativen Teil der Organisierungskampagnen: junge Organizerinnen und Organizer, die in professioneller Weise die einzelnen Projekte durchführen - in Kooperation mit den jeweiligen örtlichen und Branchengliederungen (Fachbereichen), die eigene Kapazitäten in das jeweilige Projekt einbringen. Auf diese Weise ist dieser neue Arbeitsansatz mit fachbereichsbezogenen und örtlichen Bedingungen verknüpfbar. Der Arbeitsbereich "Organizing in ver.di" hat ferner den Auftrag, Haupt- und Ehrenamtliche in ver.di für Organizing zu qualifizieren. Die Finanzierung (Personal- und Sachmittel) erfolgt - aufwachsend - durch einen Vorwegabzug im Rahmen des Budgetierungssystems.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

H 046 Bundesfachbereichskonferenz 9

Finanzielle Förderung von Werbeerfolgen

Der Gewerkschaftsrat wird beauftragt, Regelungen zu entwickeln, die eine starke Ausrichtung der finanziellen Mittel der Bezirke für Organisationseinheiten, die eine erfolgreiche Werbearbeit leisten, zum Inhalt haben.

Angenommen

H 047 Bundesfachbereichskonferenz 12

Wertvolle Rückholarbeit in ver.di ausbauen

Alle Ebenen in ver.di werden beauftragt, mit dem Aufbau von flächendeckenden Strukturen mit ehrenamtlichen Rückholbeauftragten, die es sich zur Aufgabe machen, im Betrieb und überbetrieblich, allen Mitgliedern, welche unsere Organisation verlassen wollen, durch persönliche Gespräche wieder von einer Mitgliedschaft in ver.di zu überzeugen.

Dabei sind die bereits gemachten Erfahrungen in ver.di auszuwerten, die erfolgreichsten Beispiele zu systematisieren und dem Gewerkschaftsrat sowie den Landesbezirksvorständen zur Verfügung zu stellen.

Für die ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen, die diese Arbeit für uns erledigen, sind die arbeitsorganisatorischen Voraussetzungen zu schaffen. Entsprechende Bildungsangebote müssen angeboten werden.

Auf Landesbezirks- und auf Bundesvorstandsebene sind Netzwerkstrukturen zum Erfahrungsaustausch, Verbesserung der Arbeit und Verbreiterung der Mitgliederhaltarbeit aufzubauen.

H Organisationspolitik

Dort wo es bereits Mitgliederrückholprojekte gibt, ist den ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen breite Unterstützung, wertschätzender Umgang und Erleichterung ihrer Arbeit durch klare Regelungen zu gewährleisten.

Angenommen

H 048 Bundesjugendkonferenz

Sozialer Raum

Um auch in Zukunft eine gesellschaftliche Schlagkraft zu sein, wird die ver. di-Jugend ihr politisches Mandat erweitern. Zusätzlich zur Konzentration auf die Betriebe wird sich die ver.di-Jugend mittel- bis langfristig ein zweites Standbein im sozialen Raum aufbauen.

Um dieser Forderung nachzukommen werden unter anderem Jugendzentren eingerichtet. Dazu soll mittelfristig ein erstes Pilotprojekt gestartet werden, wofür die Organisation ein besonderes Budget zur Verfügung stellt.

Interessierte Bezirke müssen ein schlüssiges Gesamtkonzept hinsichtlich Ausgestaltung und Finanzierung erarbeiten.

Bei Erfolg des Projektes wird es sukzessive ausgebaut.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 049 Bezirkskonferenz Herford-Minden-Lippe

Mitgliederwerbung

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, zusammen mit geeigneten Fachkolleginnen und Fachkollegen an den Ausbildungsstätten, Fachschulen, Hochschulen und dergleichen eine umfassende Werbung für die Gewinnung neuer Mitglieder vorzunehmen. Auf das erfolgreiche Werben der Berufsverbände wird verwiesen.

Angenommen

Antragsnr.	Thema / Antragsteller / Beschluss	Seite
H	Organisationspolitik – 4. Ebene	
H 050	Ergänzung des § 71 Budgetierungssystem Gewerkschaftsrat Angenommen	27
H 066	Stärkung der Vertrauensleutearbeit Landesbezirksfachbereichskonferenz 10 Hessen Angenommen	27
H 067	Aufbau und Stärkung der Vertrauensleute(VL)-Strukturen Bundesarbeiter/innenkonferenz Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 066	27
H 068	Aufbau und Stärkung der Vertrauensleute(VL)-Strukturen Landesbezirkskonferenz Bayern Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 066	28
H 069	Stärkung der Vertrauensleutearbeit Bezirksvorstand Bochum-Herne Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 066	28
H 070	Ehrenamt Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 066	28
H 071	Stärkung der 4. Ebene Landesbezirksfachbereichskonferenz 10 Hessen Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 066	29

H 050 Gewerkschaftsrat

Ergänzung des § 71 Budgetierungssystem

§ 71 Absatz 2 wird um einen Satz ergänzt (Unterstreichung):

2. Der Einsatz von Finanzen und Personal der ver.di darf nur im Rahmen der in der Satzung genannten Ziele und Aufgaben erfolgen. Die Ebenen (Bund, Land, Bezirk einschließlich Ortsebene) und die Fachbereiche haben einen Anspruch auf Beitragsanteile zur Erfüllung ihrer Aufgaben.

Anspruchsberechtigt sind grundsätzlich auch Organisationseinheiten der vierten Ebene der Fachbereiche. Näheres hierzu kann in den Fachbereichsstatuten geregelt werden.

Angenommen

H 066 Landesbezirksfachbereichskonferenz 10 Hessen

Stärkung der Vertrauensleutearbeit

Zur Steigerung der Durchsetzungsfähigkeit gewerkschaftlicher Forderungen ist es dringend geboten, im Rahmen der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit die Vertrauensleute zu aktivieren.

Die gewerkschaftliche Vertrauensleutearbeit ist Voraussetzung für die betriebliche Interessensvertretung der Betriebsräte, Jugendvertretungen und Vertreterinnen/Vertreter der Schwerbehinderten und stärkt damit die gewerkschaftliche Position insgesamt.

Die Vertrauensleutearbeit ist wichtiger Garant für eine basisorientierte Tarifpolitik, innergewerkschaftlicher Demokratie und Konfliktfähigkeit gegenüber den Arbeitgebern. Sie ist damit Voraussetzung für jegliche kollektive Durchsetzung.

Angenommen

H 067 Bundesarbeiter/innenkonferenz

Aufbau und Stärkung der Vertrauensleute(VL)-Strukturen

In allen Betrieben, Verwaltungen u. Unternehmen im Organisationsbereich von ver.di sind die VL-Strukturen zu analysieren, zu stabilisieren und (wenn nötig) aufzubauen.

Dazu bedarf es

- VL-Strukturen überall einer bezirklichen, landesbezirklichen und bundesweiten Koordination und Aufgabenbündelung (Verantwortlichkeit) in eigenen Ressorts bzw. Abteilungen (Aufgabenzuordnung) durchgreifend auf allen Ebenen.
- Bereitstellung von Mitteln, bis hinein in die Betriebsgruppen. Aufbau einer VL-Kommunikation und Info-Verteiler auf allen Ebenen.
- Ausbau von VL-Seminaren und mindestens jährliche VL-Konferenzen.
- Finanzierung von VL-Handbüchern/-Ordnern für ALLE Vertrauensleute und nicht nur für wenige.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 066

H 068 Landesbezirkskonferenz Bayern

Aufbau und Stärkung der Vertrauensleute(VL)-Strukturen

In allen Betrieben und Dienststellen im Organisationsbereich von ver.di sollen VL-Strukturen vorhanden sein.

Dazu bedarf es folgender Schritte der Fachbereiche:

Einer Analyse

- wo es bereits Vertrauensleutkörper gibt,
- wie diese Vertrauensleutkörper arbeiten und welche konkrete Unterstützung sie von den jeweiligen Fachbereichsvorständen haben,
- welche finanziellen Mittel die Fachbereichsvorstände zur Unterstützung der Vertrauensleutearbeit zur Verfügung stellen (zum Beispiel für die Finanzierung von zusätzlichen VL-Seminaren sowie
- die Organisierung und Durchführung von fachbereichsbezogenen Vertrauensleutekonferenzen, zum Beispiel zur Beratung über die Aufgaben von Ehrenamtlichen beim Neuaufbau von Vertrauensleutkörpern;
- die Formulierung von Anforderungen an den Bezirksvorstand, welche konkrete Unterstützung die Fachbereichsvorstände zusätzlich von der Ebene brauchen, um möglichst flächendeckend zu arbeitenden Vertrauensleutkörper zu kommen.

Der Bundesvorstand wird aufgefordert:

- Die Verantwortung für VL-Arbeit einem Ressort zuzuordnen und persönliche Verantwortlichkeiten zu schaffen;
- durchgehende fachbereichsübergreifende Kommunikationsstrukturen für VL-Arbeit herzustellen;
- vorhandene Materialien zur Unterstützung der Vertrauensleute zu sichten, gegebenenfalls zu überarbeiten und dem Vertrauensleutkörper in ausreichender Zahl zur Verfügung zu stellen, zum Beispiel ähnlich dem Material "Vertrauensleute, Aktion im Betrieb" aus dem Jahr 2004.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 066

H 069 Bezirksvorstand Bochum-Herne

Stärkung der Vertrauensleutearbeit

Der großen Bedeutung der betrieblichen und überbetrieblichen Vertrauensleutearbeit in ver.di wird durch die Einrichtung von fachbereichsübergreifenden Vertrauensleutenausschüssen auf Bundes-, Landesbezirks-, Bezirks- und Orts-ebene Rechnung getragen.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 066

H 070 Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen

Ehrenamt

Wo kein Organ der 4. Ebene vorhanden ist, soll die Vertrauensleutearbeit politisch und finanziell gefördert und verstärkt werden.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 066

H 071 Landesbezirksfachbereichskonferenz 10 Hessen

Stärkung der 4. Ebene

Zur Aktivierung der Gewerkschaftsarbeit insgesamt und besonders mitgliedernah ist die satzungsgemäß vorge-
sehene 4. Ebene organisationspolitisch zu stärken. Die Mitglieder im Betrieb müssen die Präsenz ihrer Gewerk-
schaft bei ihren täglichen Erfahrungen erleben und sich damit stärker als bisher mit der Politik ihrer Gewerkschaft
identifizieren können.

Voraussetzung dafür ist jedoch, dass im Rahmen der gewerkschaftlichen Vertrauensleutearbeit, der betriebsna-
hen Bildungsarbeit auch die Meinungsbildung auf der 4. Ebene eine größere Berücksichtigung im gewerkschaftli-
chen Meinungsbildungsprozess insgesamt findet.

Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag H 066

Antragsnr. Thema / Antragsteller / Beschluss

H Organisationspolitik - Gremiengröße

H 073	Änderung der ver.di-Satzung in den §§ 25 Nr. 2 a) und 28 Nr. 1 Bezirksvorstand Mittelfranken Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	31
H 074	Erweiterung der Stellvertretungen Bezirksvorsitz und Geschäftsführung auf zwei Personen - Keine Befristung Bezirkskonferenz Region Süd-Ost-Niedersachsen Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	31

H 073 Bezirksvorstand Mittelfranken

Änderung der ver.di-Satzung in den §§ 25 Nr. 2 a) und 28 Nr. 1

Durch Änderung der einschlägigen Bestimmungen in den §§ 25 Nr. 2 a) und 28 Nr. 1 der ver.di-Satzung soll künftig den Bezirkskonferenzen die Möglichkeit gegeben werden, bis zu drei stellvertretende Bezirksvorsitzende zu wählen.

§ 25 Nr. 2 a) erhält dazu folgende Text-Neufassung:

"Wahl der Mitglieder des ehrenamtlichen Bezirksvorstandes und deren Stellvertreter/innen sowie Wahl des/der Vorsitzenden und seines/seiner bis zu drei Stellvertreter/innen.

§ 28 Nr. 1 erhält dazu folgende Text-Neufassung:

"Der Bezirksvorstand besteht aus dem/der ehrenamtlichen Bezirksvorsitzenden, seinem/seiner bis zu drei Stellvertreter/innen, jeweils..... (unverändert weiter)".

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 074 Bezirkskonferenz Region Süd-Ost-Niedersachsen

Erweiterung der Stellvertretungen Bezirksvorsitz und Geschäftsführung auf zwei Personen - Keine Befristung

Zweite stellvertretende Bezirksvorsitzende und stellvertretende Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer – Entfristung über die nächste Bezirkskonferenz hinaus

In den neuen bzw. generell in flächenmäßig großen Bezirken soll es auch über eine Übergangsphase bis zur nächsten Bezirkskonferenz hinaus möglich sein, eine zweite Stellvertretung bei den Bezirksvorsitzenden und den Bezirksgeschäftsführerinnen/Bezirksgeschäftsführer einzurichten.

Der Gewerkschaftsratsbeschluss sieht die Erweiterung nur für die Fusionsbezirke und nur für eine zweite stellvertretende Geschäftsführerin/einen zweiten stellvertretenden Geschäftsführer vor. Diese Erweiterung soll in der Satzung auch für die ehrenamtlichen Vorsitzenden gelten.

Eine Befristung bis zur nächsten ordentlichen Bezirkskonferenz im Jahr 2010 soll entfallen.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H Organisationsstrukturen - Wahlmandate

H 079	Änderung des § 29 der ver.di-Satzung	33
	Landesbezirkskonferenz Bayern	
	Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	

H 079 Landesbezirkskonferenz Bayern

Änderung des § 29 der ver.di-Satzung

§ 29 der ver.di-Satzung soll wie folgt ergänzt werden:

Es ist nicht zwingend notwendig, dass die Funktion der/des Bezirksgeschäftsführers/in von einer Person ausgeübt wird.

Die Funktion kann geteilt werden.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H Organisationspolitik - Wahlperioden

H 090	Wahl der Jugendgremien in ver.di alle zwei Jahre	35
	Landesbezirkskonferenz Nord	
	Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	

H 090 Landesbezirkskonferenz Nord

Wahl der Jugendgremien in ver.di alle zwei Jahre

Für die ver.di-Jugend soll der Wahlzeitraum für alle Gremien zwei Jahre betragen. Zwischen den ordentlichen Orgawahlen finden dazu alle zwei Jahre entsprechende Konferenzen statt. Die notwendigen Änderungen der Satzung, der Jugendrichtlinie und anderer Regularien finden bis zum Jahr 2009 statt. Hierzu ist im § 60 der ver.di-Satzung an den Absatz 1 folgender Satz anzufügen:

Zwischen den ordentlichen Konferenzen finden alle zwei Jahre Jugendkonferenzen auf der Bezirks-, Landesbezirks- und Bundesebene statt.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

Antragsnr.	Thema / Antragsteller / Beschluss	Seite
H	Organisationspolitik - Verschiedenes	
H 092	Stärkung der fachspezifischen Arbeit in ver.di Bundesfachbereichskonferenz 5 Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	37
H 093	Ressourcen für Arbeitsmarktpolitik bündeln und stärken Bundesfachbereichskonferenz 5 Angenommen	37
H 094	Zeitarbeit in der Organisationspolitik von ver.di Landesbezirkskonferenz Hamburg Angenommen	37
H 097	Organisationsstruktur Bundesfachbereichskonferenz 6 Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	37
H 098	Bundeswehr- Universität und Sanitätsakademie -Eingliederung in FB 6 Bundesfachbereichskonferenz 6 Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	38
H 099	Einrichtung einer ständigen fachbereichsübergreifenden Arbeitsgruppe Logistik Bundesfachbereichskonferenz 11 Angenommen	38
H 100	Umsetzung der Jugendstrukturen Bundesjugendkonferenz Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	38
H 101	Verbesserung der Betreuung der Jugend in ver.di Bundesjugendkonferenz Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	38

H 092 Bundesfachbereichskonferenz 5

Stärkung der fachspezifischen Arbeit in ver.di

Alle Mitglieder von ver.di werden den für sie satzungsgemäß zuständigen Fachbereichen, Fachgruppen-/Arbeitsgruppenstrukturen zugeordnet, um sicherzustellen, dass

- die fachspezifische Arbeit in ver.di von der Orts- bis auf die Bundesebene funktioniert,
- alle Mitglieder an der fach- und berufsspezifischen Diskussion in den für die Fachgruppen/Arbeitsgruppen zuständigen Fachbereichen teilnehmen können,
- der Informationsfluss innerhalb der Matrix funktioniert und
- die demokratische Meinungsbildung in den Fachbereichsgremien gewährleistet ist.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

H 093 Bundesfachbereichskonferenz 5

Ressourcen für Arbeitsmarktpolitik bündeln und stärken

Der Bundesvorstand soll spätestens nach dem 2. ordentlichen ver.di- Bundeskongress 2007 die Ressourcen für Arbeitsmarktpolitik in der Gesamtorganisation ver.di bündeln und stärken.

Angenommen

H 094 Landesbezirkskonferenz Hamburg

Zeitarbeit in der Organisationspolitik von ver.di

Durch geeignete Maßnahmen ist dafür zu sorgen, dass in der Organisation eine offene Diskussion zum Umgang mit dem immer intensiver werdenden Einsatz von Beschäftigten der Zeitarbeitsunternehmen in den einzelnen Wirtschaftsbranchen geführt wird und nicht nur eine Koordination zwischen den Aktivitäten in den einzelnen Fachbereichen erfolgt, sondern die Betreuung der Zeitarbeit von allen 13 Fachbereichen als koordinierte Gemeinschaftsaufgabe in ver.di verankert wird. Dabei müssen die Interessen der Beschäftigten aus den Branchen der Fachbereiche mit den Interessen der Beschäftigten der Zeitarbeitsbranche beachtet und koordiniert werden.

Geeignete Mittel wären zum Beispiel: Fachbereichsübergreifende Aktivitäten, wie etwa das Führen einer öffentlichen Diskussion in der Organisation, um für das Thema zu sensibilisieren, Schulungen und Informationsveranstaltungen für Betriebs- und Personalräte der Entleiherbetriebe und Aktivitäten zur Verbesserung der materiellen Bedingungen der Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer beim Einsatz in den Kundenbetrieben der Wirtschaftsbranchen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Zeitarbeitsunternehmen dürfen bei gleicher Qualifikation in den eingesetzten Betrieben nicht schlechter bezahlt werden, als die in den Unternehmen festeingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Angenommen

H 097 Bundesfachbereichskonferenz 6

Organisationsstruktur

ver.di soll Mitgliedergruppen den Wechsel ihrer Bezirkszugehörigkeit dann ermöglichen, wenn sie nach geltendem Organisationsrecht einem anderen Bezirk angehören als die Mitglieder ihres betrieblichen Hauptsitzes. Der Wechsel soll nach einer Mehrheitsentscheidung der betroffenen Mitgliedergruppe geschlossen vollzogen werden.

Der Gewerkschaftsrat wird beauftragt, eine entsprechende Richtlinie zu erlassen.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 098 Bundesfachbereichskonferenz 6

Bundeswehr- Universität und Sanitätsakademie – Eingliederung in FB 6

Die Bundeswehr-Universität und die Sanitätsakademie sollen in den Organisationskatalog des FB 6 aufgenommen werden.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 099 Bundesfachbereichskonferenz 11

Einrichtung einer ständigen fachbereichsübergreifenden Arbeitsgruppe Logistik

Der Bundesvorstand wird beauftragt, dass eine fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppe Logistik im Zusammenwirken mit den Fachbereichen 10/12/11/2 unter Einbeziehung von Vertreterinnen/Vertretern der Fachgruppen, als ständiges Gremium der beteiligten Bundesfachbereichsvorstände eingerichtet wird.

Angenommen

H 100 Bundesjugendkonferenz

Umsetzung der Jugendstrukturen

ver.di fordert alle Fachbereiche dazu auf, satzungsgemäße Jugendfachkreise zu bilden und diese personell und materiell auszustatten.

Diese dürfen jedoch nicht zu Lasten der Ebene gehen.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

H 101 Bundesjugendkonferenz

Verbesserung der Betreuung der Jugend in ver.di

Alle Gliederungen, Fachbereiche und Ebenen in ver.di tragen dafür Sorge, dass die Betreuung ehrenamtlicher jugendlicher Kolleginnen und Kollegen sichergestellt wird. Dazu ist es notwendig, mindestens bis in die landesbezirklichen Gliederungen Sekretärinnen und Sekretäre für die Betreuung einzusetzen.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

Antragsnr.	Thema / Antragsteller / Beschluss	Seite
H	Mitgliedergruppen - Frauen	
H 102	Frauenquote als Instrument der Balance der Geschlechter in ver.di Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen Angenommen	40
H 105	Neufassung des § 20 Absatz 3 der ver.di-Satzung Landesbezirksfachbereichskonferenz 11 Berlin/Brandenburg Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	40
H 108	Frauenförderplan zur Erreichung der Frauenquote bei Wahlangestellten Bundesfachbereichskonferenz 1 Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	40

H 102 Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen

Frauenquote als Instrument der Balance der Geschlechter in ver.di

Die ehren- wie hauptamtlich Verantwortlichen in ver.di werden aufgefordert, sich für den Erhalt der satzungsgemäßen Frauenquote einzusetzen.

Angenommen

H 105 Landesbezirkfachbereichskonferenz 11 Berlin/Brandenburg

Neufassung des § 20 Absatz 3 der ver.di-Satzung

§ 20 Absatz 3 ver.di-Satzung neu:

Frauen müssen in Organen, Beschlussgremien und bei Delegiertenwahlen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweils repräsentierten Mitgliedschaft vertreten sein. Auf der Bundesebene, in den Landesbezirken und Bezirken sowie in den Fachbereichen können Strukturen für Frauen und Gleichstellungspolitik eingerichtet werden. In den Organen der 4. Ebene sowie den Vorständen/Ausschüssen der Gruppen der Bezirksebene sowie bei der Entsendung von Delegierten in diesen Bereichen sollen sie mindestens entsprechend ihrem Anteil an der repräsentierten Mitgliedschaft vertreten sein.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 108 Bundesfachbereichskonferenz 1

Frauenförderplan zur Erreichung der Frauenquote bei Wahlangestellten

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, einen Frauenförderplan zur Erfüllung der Frauenquote bei hauptamtlichen Wahlangestellten für die Gesamtorganisation zu erstellen.

Zeitnah nach dem Bundeskongress wird ein Konzept entwickelt und dem Gewerkschaftsrat vorgestellt.

Des Weiteren wird der Gewerkschaftsrat über Entwicklungen und Ergebnisse unterrichtet.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

Antragsnr.	Thema / Antragsteller / Beschluss	Seite
H	Mitgliedergruppen – Seniorinnen und Senioren	
H 114	Verbesserung der Seniorinnen- und Seniorenarbeit Landesbezirksfachbereichskonferenz 9 Nordrhein-Westfalen Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	42
H 118	Satzungsänderung Definition Seniorinnen/Senioren Bezirkskonferenz Köln Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	42
H 119	Satzung Seniorinnen/Senioren Bezirksfachbereichskonferenz 10 Aachen/Düren/Erft Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	42
H 120	Seniorinnen-/Seniorenstrukturen erhalten Bezirksvorstand Wuppertal Angenommen	42

H 114 Landesbezirksfachbereichskonferenz 9 Nordrhein-Westfalen

Verbesserung der Seniorinnen- und Seniorenarbeit

Der § 28 Absatz 1 der ver.di-Satzung ist wie folgt zu ändern:

Der Bezirksvorstand besteht aus dem/der ehrenamtlichen Bezirksvorsitzenden, seinem/seiner Stellvertreter/in, jeweils einem/r Vertreter/in der Ortsvorstände, Vertreter/innen der Fachbereiche nach dem vom Gewerkschaftsrat festgelegten Schlüssel, der Vertreterin des Bezirksfrauenrats, mindestens zwei Vertreter/innen des Bezirksjugendausschusses, **zwei Vertreter/innen des Bezirksseniorenausschusses** und jeweils einem Mitglied der übrigen Gruppen § 22 Absatz 4 Buchstabe c) bis g). Für jedes Mitglied des Bezirksvorstandes ist ein/e Vertreter/in zu wählen.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 118 Bezirkskonferenz Köln

Satzungsänderung Definition Seniorinnen/Senioren

§ 61 Absatz 1 Satz 1 der ver.di-Satzung ist wie folgt zu ändern:

"Die ver.di-Mitglieder ab dem 60. Lebensjahr sowie die aus dem Erwerbsleben ausgeschiedenen Mitglieder bilden die Gruppe der Seniorinnen/Senioren. Sie vertreten deren Interessen in gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Angelegenheiten."

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 119 Bezirksfachbereichskonferenz 10 Aachen/Düren/Erft

Satzung Seniorinnen/Senioren

§ 61 Absatz 1 der ver.di-Satzung ist wie folgt zu ändern:

"Die Gruppe der Senior/innen vertritt deren Interessen in gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Angelegenheiten. Sie nehmen auf alle senior/innenrelevanten Themen Einfluss. Senior/innen haben das Recht, auf allen Ebenen der Gesamtorganisation Senior/innenausschüsse zu bilden. In den Fachbereichen erhalten Senior/innen die Möglichkeit, über ihre Senior/innenvorstände der Ebenen Einfluss auf senior/innenrelevanten Entscheidungen zu nehmen. Zur Wahrung der spezifischen Interessen müssen Vertreter/innen der Senior/innen in die Vorstände der Fachbereiche entsandt werden."

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 120 Bezirksvorstand Wuppertal

Seniorinnen-/Seniorenstrukturen erhalten

Der § 61 Senior/innen der ver.di-Satzung wird dahingehend geändert, dass ein Absatz 5 mit folgendem Wortlaut angefügt wird:

"Gewachsene Strukturen sind zu erhalten und neue, gemeinsame Strukturen sind zu ermöglichen".

Angenommen

Antragsnr.	Thema / Antragsteller / Beschluss	Seite
H	Mitgliedergruppen - Behinderte	
H 135	Absicherung der behindertenpolitischen Arbeit von ver.di und der Betreuungsarbeit der Schwerbehindertenvertretungen durch Ergänzungen der Budgetierungsrichtlinie Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Niedersachsen-Bremen Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	44
H 140	Einrichtung von Arbeitskreisen für behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten Landesbezirkskonferenz Hamburg Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	44

H 135 Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Niedersachsen-Bremen

Absicherung der behindertenpolitischen Arbeit von ver.di und der Betreuungsarbeit der Schwerbehindertenvertretungen durch Ergänzungen der Budgetierungsrichtlinie

Um die kontinuierliche und verbindliche behindertenpolitische Arbeit von ver.di zu gewährleisten und die Betreuungsarbeit der Schwerbehindertenvertretungen (Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten) zu verbessern und personell und finanziell abzusichern, ist die Budgetierungsrichtlinie in folgenden Punkten bei der Aufgabendarfählung um das Wort "Behindertenpolitik" zu ergänzen:

7.8.1. Investitions- und Sachkostenbudget des Bundesvorstandes für fachbereichsübergreifende Aufgaben

7.8.2. Sachkostenbudget des Bundesvorstandes für fachbereichsspezifische Aufgaben

8.5.1. Investitions- und Sachkostenbudget für fachbereichsübergreifende Aufgaben (Landesbezirke)

8.5.2. Sachkostenbudget für fachbereichsspezifische Aufgaben (Landesbezirke)

9.1. Investitions- und Sachkostenbudget der Bezirke für fachbereichsübergreifende Aufgaben

9.2. Sachkostenbudget des Bezirkes für fachbereichsspezifische Aufgaben

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 140 Landesbezirkskonferenz Hamburg

Einrichtung von Arbeitskreisen für behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten

Einrichtung von Arbeitskreisen für behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten, die in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen, auf den Ebenen der Bezirke, Landesbezirke und des Bundesvorstandes.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

H Mitgliedergruppen – Beamtinnen und Beamte

H 141	Ausstattung für die Beamtenarbeit	46
	Bezirksfachbereichskonferenz 6 Berlin	
	Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	

H 141 Bezirksfachbereichskonferenz 6 Berlin

Ausstattung für die Beamtenarbeit

Die Arbeit der Beamtenausschüsse im Landesbezirks- und Bezirksbereich ist durch eine eigenständige Budgetzuweisung abzusichern und nicht wie bisher anhand einer Umlage durch die Fachbereiche zu finanzieren.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

Antragsnr.	Thema / Antragsteller / Beschluss	Seite
H	Mitgliedergruppen - Erwerbslose	
H 144	Satzungsantrag: Besondere Mandate für Erwerbslose Bundeserwerbslosenkonferenz Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	48
H 146	Änderung der ver.di-Richtlinie zur Erwerbslosenarbeit Landesbezirkskonferenz Hamburg Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	48

H 144 Bundeserwerbslosenkonferenz

Satzungsantrag: Besondere Mandate für Erwerbslose

1.) Satzungsänderung des § 26 (1) – Zusammensetzung der Bezirkskonferenz und Wahl der Delegierten

Der 3. Satz soll lauten: "Dabei sind eine angemessene Vertretung der Jugend und besondere Mandate für Senioren/innen und Erwerbslose zu berücksichtigen."

2.) Satzungsänderung § 32 (1) - Zusammensetzung der Landesbezirkskonferenz und Wahl der Delegierten

Der 3. Satz soll lauten: "Dabei sind eine angemessene Vertretung der Jugend und besondere Mandate für Senioren/innen und Erwerbslose zu berücksichtigen."

3.) Satzungsänderung § 38 (1) - Zusammensetzung des Bundeskongresses und Wahl der Delegierten

Der 4. Satz soll lauten: "Ferner sind eine angemessene Vertretung der Jugend und besondere Mandate für Senioren/innen und Erwerbslose vorzusehen."

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 146 Landesbezirkskonferenz Hamburg

Änderung der ver.di-Richtlinie zur Erwerbslosenarbeit

Die Richtlinie zur Erwerbslosenarbeit ist dahingehend zu ändern, dass Nachwahlen zum Erwerbslosenausschuss nicht nur jährlich, sondern jederzeit möglich sind, wenn ein Mitglied aus dem Erwerbslosenausschuss wegen fehlender Eigenschaft ausscheidet. Die Nachwahlen erfolgen dann gemäß § 21 Absatz 4 der ver.di-Satzung.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

Antragsnr. Thema / Antragsteller / Beschluss	Seite
H Mitgliedergruppen – Arbeiterinnen und Arbeiter	
H 147 Personengruppe Arbeiterinnen und Arbeiter Bezirksfachbereichskonferenz Gemeinden Mittel-/Nord-Ost-Südthüringen Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	50
H 148 Wahl der neuen Tarifkommissionsmitglieder für den öffentlichen Dienst und der Delegierten zu den Konferenzen sowie zu den Bundeskongressen Bundesarbeiter/innenkonferenz Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	50

H 147 *Bezirksfachbereichskonferenz Gemeinden Mittel-/Nord-Ost-Südthüringen*

Personengruppe Arbeiterinnen und Arbeiter

Die Strukturen Arbeiterausschuss, Arbeitervertreter in den verschiedenen Organen und Arbeitertreffen bestehen weiterhin und werden durch entsprechende finanzielle Mittel unterstützt.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 148 *Bundesarbeiter/innenkonferenz*

Wahl der neuen Tarifkommissionsmitglieder für den öffentlichen Dienst und der Delegierten zu den Konferenzen sowie zu den Bundeskongressen

Der Bundesvorstand soll dafür sorgen, dass der Arbeiterinnen- und Arbeiterbereich entsprechend seiner Mitgliederzahl in den neu zu wählenden Tarifkommissionen sowie entsprechend dem Mitgliederanteil in den Konferenzen/Bundeskongressen vertreten ist.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

Antragsnr.	Thema / Antragsteller / Beschluss	Seite
H	Mitgliedergruppen - Jugend	
H 151	Begleitung Fachbereichsjugendarbeit durch Jugendsekretärinnen und –sekretäre Bundesfachbereichskonferenz 8 Angenommen	52

Begleitung Fachbereichsjugendarbeit durch Jugendsekretärinnen und –sekretäre

Die Jugendsekretärinnen und -sekretäre (also nicht die Fachbereichsjugendsekretärinnen und -sekretäre) aller Ebenen in ver.di werden dazu aufgefordert, verstärkt mit den Fachbereichen, insbesondere mit den für Jugend-Zuständigen in den Fachbereichen, zusammenzuarbeiten.

Unabhängig ihrer fachbereichsübergreifenden Jugendarbeit in ver.di sollen sie eine "Erinnerungsfunktion" für die Fachbereichssekretärinnen und -sekretäre ausüben. Das heißt sie sollen, über ihren Kontakt zu den Sekretärinnen und Sekretären der Fachbereiche fachbereichsspezifische Jugendarbeit stetig thematisieren. Dafür werden sie dazu aufgefordert, kontinuierlich den Austausch über laufende Projekte und Vorhaben aufrecht zu erhalten. Es wird nicht erwartet, dass die Jugendsekretärinnen und -sekretäre fachbereichsspezifische Jugendarbeit übernehmen, sondern vielmehr, dass sie insbesondere in Regionen ohne oder mit unzureichenden Jugendstrukturen die Fachbereiche zur Implementierung und Betreuung von Fachbereichsjugendarbeit anhalten.

Angenommen

Antragsnr.	Thema / Antragsteller / Beschluss	Seite
H	Mitgliedergruppen - Sonstige	
H 153	Veränderung des § 22 Organisationsgliederung – Vertretungsstrukturen für Gruppen Gewerkschaftsrat Angenommen	54
H 154	Veränderung des § 67 Ausländische Arbeitnehmer/innen Gewerkschaftsrat Angenommen	54
H 156	Fachbereichsübergreifende Arbeit für Studierende Bundesfachbereichskonferenz 5 Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	55

H 153 Gewerkschaftsrat

Veränderung des § 22 Organisationsgliederung – Vertretungsstrukturen für Gruppen

§ 22 Absatz 4 und Absatz 5 werden wie folgt geändert.

Absatz 4 wird um Buchstabe h) ergänzt:

4. Es werden Vertretungsstrukturen für Frauen- und Gleichstellungspolitik und für folgende Gruppen eingerichtet:
 - a) Jugend,
 - b) Senior/innen,
 - c) Arbeiter/innen,
 - d) Beamte/innen,
 - e) Meister/innen, Techniker/innen, Ingenieure/innen (MTI),
 - f) freie Mitarbeiter/innen und sonstige nicht betriebsgebundene Mitglieder,
 - g) Erwerbslose
 - h) Migranten/innen

In Absatz 5 wird der Begriff "Ausländische Arbeitnehmer/innen" ersatzlos gestrichen.

Der Absatz 5 lautet nunmehr:

5. Zur Vertretung spezifischer Mitgliederinteressen können auf der Grundlage einer vom Gewerkschaftsrat zu erlassenden Richtlinie Arbeitskreise (z.B. Schwerbehinderte, Lesben und Schwule) gebildet werden.

Angenommen

H 154 Gewerkschaftsrat

Veränderung des § 67 Ausländische Arbeitnehmer/innen

Nach Zustimmung zur Satzungsänderung in § 22 Absatz 4 wird die Satzung in § 67 wie folgt geändert:

- a) Die Zwischenüberschrift vor § 67 "I. Arbeitskreise" wird ersatzlos gestrichen.
- b) § 67 erhält die neue Überschrift "**Migranten/innen**".
- c) § 67 Absatz 1 und Absatz 2 erhalten folgende Fassungen:
 1. Die spezifischen Interessen der Migranten/innen werden fachbereichsübergreifend wahrgenommen. Migranten/innen 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 Migranten/innen vor dem Bundeskongress rechtzeitig stattfinden.
 2. Die Kriterien der Gruppenzugehörigkeit, die Einzelheiten der Strukturen und deren Aufgaben werden in einer Richtlinie geregelt. Diese Richtlinie wird vom Gewerkschaftsrat auf Vorschlag des Bundesmigranten/innen-ausschusses erlassen.

Angenommen

H 156 Bundesfachbereichskonferenz 5

Fachbereichsübergreifende Arbeit für Studierende

Es werden in ver.di die Möglichkeiten geschaffen, dass Studierende fachbereichsübergreifend zusammen arbeiten können.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

Antragsnr.	Thema / Antragsteller / Beschluss	Seite
H Organisationsbeziehungen / DGB		
H 157	Keine Verkehrsgewerkschaft neben ver.di im DGB Landesbezirksfachbereichskonferenz 11 Bayern Angenommen	57
H 160	Erwerbslose als Personengruppe in die Satzung des DGB aufnehmen Bezirkskonferenz Emscher-Lippe Süd Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	57
H 162	Seniorinnen- und Seniorenvertretung im DGB Bezirkskonferenz Berlin Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	57
H 163	Organisationspolitische Zuständigkeit von ver.di für Kitas Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz Angenommen	57
H 165	"Gelbe Gewerkschaften" Bundesfachbereichskonferenz 4 Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	57
H 167	Mehr Unterstützung durch Bekanntmachung der Akademie der Arbeit! Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	58
H 168	Beitragspolitik hier: Konkurrenz zum Deutschen Beamtenbund (DBB) Bundesfachgruppenkonferenz Bundesbank Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	58
H 169	Einheitliche Mitgliedsbeiträge in den Mitgliedsgewerkschaften des DGB Bundesfachgruppenkonferenz Sozial-, Kinder- und Jugendhilfe Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	58

H 157 Landesbezirksfachbereichskonferenz 11 Bayern

Keine Verkehrsgewerkschaft neben ver.di im DGB

Der Bundesvorstand hat alles zu unternehmen, um die Bildung einer Verkehrsgewerkschaft neben ver.di innerhalb des DGB zu verhindern. Über die getroffenen Maßnahmen, die unternommenen Schritte und ihre Wirkung hat der Bundesvorstand den Gewerkschaftsrat und insbesondere die Bundesfachbereichsvorstände 2, 10 und 11 laufend zu unterrichten.

Angenommen

H 160 Bezirkskonferenz Emscher-Lippe Süd

Erwerbslose als Personengruppe in die Satzung des DGB aufnehmen

ver.di möge sich dafür einsetzen, dass Arbeitslose bzw. Erwerbslose als Personengruppe in die Satzung des DGB aufgenommen werden.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

H 162 Bezirkskonferenz Berlin

Seniorinnen- und Seniorenvertretung im DGB

Der Bundesvorstand wird beauftragt, Voraussetzungen zu schaffen, dass endlich auf allen Ebenen des DGB demokratisch legitimierte Seniorinnen und Seniorenvertretungen gebildet werden.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

H 163 Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz

Organisationspolitische Zuständigkeit von ver.di für Kitas

ver.di setzt sich dafür ein, dass die Mitgliederwerbung der GEW in den Kommunen, einhergehend mit dem Abwerben der ver.di-Mitglieder, eingestellt wird.

Angenommen

H 165 Bundesfachbereichskonferenz 4

"Gelbe Gewerkschaften"

ver.di möge mit all seinen Gliederungen Strategien im Umgang mit den so genannten "Gelben Gewerkschaften" (Marburger Bund, DHV, DBB, GdS etc.) entwickeln.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

H 167 Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen

Mehr Unterstützung durch Bekanntmachung der Akademie der Arbeit!

ver.di spricht sich dafür aus, dass die Akademie der Arbeit mehr Unterstützung von ver.di erfährt, indem sie bei den ehrenamtlichen Mitgliedern bekannter gemacht wird. Außerdem setzt sich ver.di in den DGB-Gremien für genügend finanzielle Unterstützung durch die Einzelgewerkschaften ein, um das Fortbestehen der Akademie der Arbeit zu sichern.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

H 168 Bundesfachgruppenkonferenz Bundesbank

Beitragspolitik

hier: Konkurrenz zum Deutschen Beamtenbund (DBB)

ver.di soll Gespräche mit dem DBB aufnehmen, mit dem Ziel, dass im Sinne des Gewerkschaftsdenkens und der Beitragsgerechtigkeit zwischen Gewerkschaften auch der VdB von seinen Mitgliedern angemessene Beiträge, abhängig vom regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienst, erhebt.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

H 169 Bundesfachgruppenkonferenz Sozial-, Kinder- und Jugendhilfe

Einheitliche Mitgliedsbeiträge in den Mitgliedsgewerkschaften des DGB

ver.di wirkt innerhalb der DGB-Gewerkschaften auf die Harmonisierung der Mitgliedsbeiträge der Einzelgewerkschaften bis 31. Dezember 2009 hin.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

Antragsnr.	Thema / Antragsteller / Beschluss	Seite
H	Organisationspolitik - Allgemeines	
H 171	Kandidatur auf gegnerischen oder auf konkurrierenden Listen Bezirksfachbereichskonferenz 6 Berlin Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	60
H 174	§ 12 Absatz 1 der ver.di-Satzung Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	60
H 176	Ausschluss von rassistischen, nationalistischen, faschistischen Mitglieder aus ver.di Bundesjugendkonferenz Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	60
H 178	Beratung zur Pflegeversicherung Bezirkskonferenz Augsburg Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	60
H 179	Bandwurmbezeichnungen Landesbezirkskonferenz Hamburg Angenommen	61
H 183	Arbeits- und betrieblicher Gesundheitsschutz als Querschnittsaufgabe Bezirkskonferenz Südhohstein Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	61
H 185	Streikgeldzahlung Bezirksfachbereichskonferenz 3 Mittelbaden-Nordschwarzwald Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	61
H 187	Satzungsänderung § 9 ver.di-Satzung Bezirksfachbereichsversammlung 9 Cottbus Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	61
H 188	Umsetzung Fachbereichszuordnung von Mitgliedern Bundesfachbereichskonferenz 13 Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat	61
H 189	Schaffung einer Abteilung Gleichstellungspolitik Bezirkskonferenz Uckermark-Barnim Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	62
H 190	Personengruppenzugehörigkeitsprüfung und Nachtrag in die Mitgliederbestandsliste Landesbezirkskonferenz Saar Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	62
H 191	Namensänderung des Fachbereiches Medien, Kunst und Kultur, Druck und Papier, Bundesfachbereichsvorstand 8 Angenommen	62
H 192	Unterstützung Streikmaßnahmen Bundesjugendkonferenz Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	63

H 171 Bezirksfachbereichskonferenz 6 Berlin

Kandidatur auf gegnerischen oder auf konkurrierenden Listen

ver.di wird aufgefordert, klare Regelungen für den Umgang mit ver.di-Mitgliedern zu treffen, die sich gewerkschaftsschädigend verhalten - sei es durch Kandidatur auf gegnerischen oder auf konkurrierenden Listen bei Personalratswahlen.

Laut Richtlinie zur Aufstellung der Kandidatinnen und Kandidaten von ver.di für die Personalvertretungswahlen, Ziffer I,1.8 (laut Beschluss des Gewerkschaftsrates am 29. November 2005) handeln Mitglieder gewerkschaftsschädigend, die auf gegnerischen bzw. konkurrierenden Listen kandidieren. Schlussfolgerungen für dieses Verhalten fehlen.

Diese Richtlinie sowie die Rahmenwahl- und Verfahrensordnung sowie die ver.di-Satzung §§ 10 bis 13 sind zu ergänzen.

Wir fordern, dass diese Mitglieder keine Funktionen innerhalb der ver.di-Organisation inne haben dürfen, weder auf Betriebsgruppenebene als Vertrauensmitglied, noch auf anderen Ebenen.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 174 Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen

§ 12 Absatz 1 der ver.di-Satzung

In die ver.di-Satzung (§ 12) oder in die Richtlinie gemäß § 12 Absatz 8 ist Streikbruch als gewerkschaftsschädigendes Verhalten aufzunehmen.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 176 Bundesjugendkonferenz

Ausschluss von rassistischen, nationalistischen, faschistischen Mitglieder aus ver.di

ver.di lehnt alle rechtsextremistischen und diskriminierenden Handlungen und Bewegungen ab.

Auf Grund dessen ist, gegebenenfalls durch konsequenten Ausschluss aus ver.di sicherzustellen, dass ver.di-Mitglieder keiner Partei, die rechtsextremistisches Gedankengut unterstützt, bzw. politische Vorstellungen vertritt, die die Diskriminierung von Menschen insbesondere wegen ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht oder sexueller Orientierung befürworten, (zum Beispiel NPD, DVU, Republikaner oder freien Kameradschaften) angehören.

Die ver.di-Satzung ist daher dahingehend zu präzisieren, dass in § 6 Nr. 2 eine entsprechende Klarstellung eingefügt wird.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 178 Bezirkskonferenz Augsburg

Beratung zur Pflegeversicherung

Der Bundesvorstand wird beauftragt, die organisatorischen und personellen Strukturen zu schaffen, damit alle betroffenen Mitglieder in allen Angelegenheiten der Pflegeversicherung zum Beispiel Zuordnung der Pflegestufe, fach- und sachgerecht beraten werden können.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 179 Landesbezirkskonferenz Hamburg

Bandwurmbezeichnungen

Die "Bandwurmbezeichnungen" der ver.di-Gremien werden verändert.

Hierzu schlagen wir eine Arbeitsgruppe bei der Bundesverwaltung vor, die sich mit der Thematik befassen soll und spätestens zwei Jahre nach dem Bundeskongress dem Gewerkschaftsrat einen Vorschlag unterbreitet.

Angenommen

H 183 Bezirkskonferenz Südholstein

Arbeits- und betrieblicher Gesundheitsschutz als Querschnittsaufgabe

Der Arbeits- und betriebliche Gesundheitsschutz ist als Querschnittsaufgabe in der Satzung von ver.di zu verankern.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 185 Bezirksfachbereichskonferenz 3 Mittelbaden-Nordschwarzwald

Streikgeldzahlung

Die ver.di-Satzung und Arbeitskämpfrichtlinien sind dahingehend abzuändern, dass in Bereichen, in denen für Wochenentage Lohn abgezogen wird, an denen aber nicht gestreikt wird, für diese Tage Streikgeld ausbezahlt wird.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 187 Bezirksfachbereichsversammlung 9 Cottbus

Satzungsänderung § 9 ver.di-Satzung

Der § 9 der ver.di- Satzung ist wie folgt zu ändern bzw. zu erweitern:

"Mitglieder, deren Beschäftigungsverhältnis ruht, sich betrieblich verändert oder auf Grund öffentlich-rechtlicher Dienstpflichten unterbrochen wurde oder die nach einer Beschäftigung im Organisationsbereich der ver.di endgültig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, können einen Antrag stellen, Mitglied in dem Bezirk zu bleiben, in dem sie bisher beschäftigt waren, sofern sie nicht ausdrücklich eine Mitgliedschaft am Wohnort wünschen."

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 188 Bundesfachbereichskonferenz 13

Umsetzung Fachbereichszuordnung von Mitgliedern

Es wird eine Kommission zur Fachbereichszuordnung gebildet, die in Streitfällen die Entscheidung über die Zuordnung von Mitgliedern zu einem Fachbereich entscheidet. Diese Kommission besteht aus je einem ehrenamtlichen Mitglied aus den Fachbereichen. Ersatzmitglieder werden bestellt. Die Entsendung erfolgt durch Beschlüsse der jeweiligen Bundesfachbereichsvorstände.

Die Kommission wird auf Antrag eines Fachbereiches tätig. Ihr sind alle erforderlichen Informationen aus der MIBS zur Verfügung zu stellen.

H Organisationspolitik

Die laufenden Geschäfte dieser Kommission werden in jährlichem Wechsel durch die hauptamtlichen Bundesfachbereichsleiterinnen und -fachbereichsleiter bzw. deren Sekretariate geführt, beginnend durch den Fachbereich 13. Auf das weitere Verfahren verständigt sich die Kommission selbst. Die Kommission hat dem jeweiligen Bundeskongress Bericht zu erstatten. Sie kann sich eine Geschäftsordnung geben, die vom Gewerkschaftsrat zu bestätigen ist.

Die Kosten der Tätigkeit der Kommission werden für ihre entsandten Mitglieder vom jeweiligen Fachbereich getragen, die Kosten der Tätigkeit der hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen werden nicht gegenseitig erstattet.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat

H 189 Bezirkskonferenz Uckermark-Barnim

Schaffung einer Abteilung Gleichstellungspolitik

Die Abteilungen Frauen-, Gleichstellungs- und Genderpolitik werden zu einer neuen gemeinsamen Abteilung Gleichstellungspolitik in der Bundesverwaltung umstrukturiert.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

H 190 Landesbezirkskonferenz Saar

Personengruppenzugehörigkeitsprüfung und Nachtrag in die Mitgliederbestandsliste

Die zuständigen Verantwortlichen der ver.di-Bundesverwaltung für den Bereich MTI werden aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass die Mitglieder der Personengruppe MTI in der MIBS abgebildet werden.

Die vorhandenen Mitgliederbestandslisten enthalten immer noch keine ausreichende Aussage über die Zugehörigkeit von Kolleginnen und Kollegen zur Personengruppe MTI.

Es muss sichergestellt werden, dass bei Neuaufnahmen dieser Eintrag erfolgt. Dies kann zum Beispiel durch ein Zwangsfeld MTI-Mitglied Ja/Nein im Aufnahmeantrag geschehen.

Die zuständigen hauptamtlichen Sekretärinnen und Sekretäre auf Bezirks- und Landesbezirksebene werden aufgefordert, die bestehenden Mitgliedschaften auf MTI-Zugehörigkeit zu überprüfen.

Die ehrenamtlichen Mitglieder der MTI-Bezirks- und Landesbezirksausschüsse sind bereit, die Hauptamtlichen dabei zu unterstützen.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

H 191 Bundesfachbereichsvorstand 8

Namensänderung des Fachbereiches Medien, Kunst und Kultur, Druck und Papier, industrielle Dienste und Produktion

Der bisherige in § 22 Abs. 2 h) enthaltene Fachbereichsname "Medien, Kunst und Kultur, Druck und Papier, industrielle Dienste und Produktion" wird in "Fachbereich Medien, Kunst und Industrie" geändert.

Angenommen

H 192 Bundesjugendkonferenz

Unterstützung Streikmaßnahmen

ver.di wird aufgefordert sicherzustellen, dass ausreichend personelle und finanzielle Ressourcen für Streikmaßnahmen im Rahmen von tarifpolitischen

Auseinandersetzungen geschaffen und auf Beschluss der zuständigen ehrenamtlichen Gremien auch zur Verfügung gestellt werden.

Dies gilt für alle Fachbereiche und alle Ebenen.

Zustände, wie beispielsweise bei der Tarifaueinsetzung an Europas größtem Universitätsklinikum, der Berliner Charité, dürfen sich nicht wiederholen! Arbeitskampfmaßnahmen dürfen nicht finanziellen Erwägungen zum Opfer fallen.

Hierbei handelt es sich nicht um eine virtuelle Zielvorstellung, sondern um einen Satzungsauftrag, der umzusetzen ist.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand