

<b>Antragsnr.</b>	<b>Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>Q</b>	<b>Betriebsrätearbeit / Betriebsverfassung</b>	
<b>Q 002</b>	<b>Tendenzschutz abschaffen!</b> Bundesfachbereichskonferenz 8 <b>Angenommen</b>	<b>2</b>
<b>Q 003</b>	<b>Präventionsstrategien in Form von Musterbetriebsvereinbarungen gegen sexuelle Diskriminierung</b> Landesbezirkskonferenz Bayern <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>2</b>
<b>Q 004</b>	<b>Betriebliche Interessenvertretung</b> Bundesjugendkonferenz <b>Angenommen</b>	<b>2</b>

---

**Q 002 Bundesfachbereichskonferenz 8**

---

**Tendenzschutz abschaffen!**

ver.di wird aufgefordert, auf der politischen Ebene eine neue Initiative zur Abschaffung des Tendenzschutzparagrafen im Betriebsverfassungsgesetz und in dem Mitbestimmungsgesetz zu starten und diese Initiativen auf allen ver.di-Ebenen zu einer betriebs- und gewerkschaftspolitischen Kampagne zu machen. Dabei ist zu prüfen, wie diese Initiative verknüpft werden kann mit anderen Initiativen zur Abschaffung des Tendenzschutzes – etwa im Bereich der kirchlichen Gesundheits- und Sozialunternehmen, wo ebenfalls das wirtschaftliche Gewinnstreben über die ideellen Zwecke gestellt wird.

**Angenommen**

**Q 003 Landesbezirkskonferenz Bayern**

---

**Präventionsstrategien in Form von Musterbetriebsvereinbarungen gegen sexuelle Diskriminierung**

Künftig sind in den Rahmentarifverträgen aller Fachbereiche Klauseln aufzunehmen, die der EU-Richtlinie 2004/113/EG, Artikel 2 Begriffsbestimmung c) Belästigung und d) sexuelle Belästigung sowie Artikel 4 Grundsatz der Gleichbehandlung 3) Belästigung und sexuelle Belästigung (im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und sind daher verboten), entsprechen.

Außerdem sollen ver.di-intern praktische Leitlinien erarbeitet werden und für die ver.di-Beschäftigten in ihren Arbeitsverträgen zur Geltung kommen.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand**

**Q 004 Bundesjugendkonferenz**

---

**Betriebliche Interessenvertretung**

Die ver.di setzt sich dafür ein, dass nach den gesetzlichen Bestimmungen, in jedem Betrieb JAV'n, AV'n, Betriebsräte und Personalräte gewählt werden.

Verantwortlich dafür sind sowohl die FunktionärInnen als auch die Beschäftigten von ver.di. Eine Vernetzung der einzelnen Beteiligten ist unabdingbar.

**Angenommen**

<b>Antragsnr.</b>	<b>Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>Q</b>	<b>Personalratsarbeit / Personalvertretung</b>	
<b>Q 005</b>	<b>Mitbestimmungsrechte in gemischten öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Konzernen</b> Bundesfachbereichskonferenz 1 <b>Angenommen</b>	<b>4</b>
<b>Q 006</b>	<b>Wirtschaftsdemokratie mit Konzern-Beschäftigten-Vertretungen (KBV) im öffentlichen Sektor entwickeln</b> Bundesfachbereichsvorstand 7 <b>Angenommen</b>	<b>4</b>
<b>Q 007</b>	<b>Seminare gemäß § 46 Abs. 6 BPersVG</b> <b>Hier: Kostenübernahme durch den Arbeitgeber</b> Bundesfachgruppenkonferenz Bundesbank <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>5</b>
<b>Q 008</b>	<b>Leistungsprämie für freigestellte Personalratsmitglieder</b> Bundesfachgruppenkonferenz Bundesbank <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>5</b>
<b>Q 009</b>	<b>Ergänzung der § 88 BPersVG</b> Landesbezirkskonferenz Hamburg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>5</b>
<b>Q 010</b>	<b>Betriebliche Mitbestimmung bei Ausgliederung von Verwaltungsteilen in andere Rechtsformen</b> Landesbezirkskonferenz Berlin/Brandenburg <b>Angenommen</b>	<b>5</b>

---

**Q 005 Bundesfachbereichskonferenz 1**

---

**Mitbestimmungsrechte in gemischten öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Konzernen**

ver.di wird aufgefordert, Initiativen zu ergreifen, um die Mitbestimmungsrechte auf der Konzernebene von gemischten öffentlich- und privatrechtlichen Konzernen zu gewährleisten. Angestrebt werden muss eine Möglichkeit, einen Konzernpersonalrat oder Konzernbetriebsrat zu bilden, dem alle Unternehmen des Konzerns angehören und der gegenüber der Konzernleitung gesetzlich verbriefte Mitbestimmungsrechte hat. Außerdem ist das aktive und passive Wahlrecht für alle Konzernbeschäftigten zu den Aufsichtsorganen (zum Beispiel Verwaltungsräte) öffentlich-rechtlicher Unternehmen, die herrschende Gesellschaft im Konzern sind, zu gewährleisten.

**Angenommen**

**Q 006 Bundesfachbereichsvorstand 7**

---

**Wirtschaftsdemokratie mit Konzern-Beschäftigten-Vertretungen (KBV) im öffentlichen Sektor entwickeln**

1. Der Bundesvorstand wird aufgefordert eine Arbeitstagung zur Mitbestimmung und zur Bündelung der Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in gemischtwirtschaftlichen Kommunalstrukturen (Konzern Stadt) zu organisieren. Ziel dieser Tagung muss es unter anderem sein, für ver.di einheitliche Betreuungsstandards gegenüber dem "Konzern Stadt" zu entwickeln.
2. Der Bundesvorstand wird weiterhin aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte in gemischtwirtschaftlichen Strukturen von Bund, Ländern und Kommunen vereinheitlicht werden.
  - Deutschland braucht ein gestärktes und einheitliches Mitbestimmungsrecht für die Arbeitnehmervertretungen. Das Betriebsverfassungsrecht und die Personalvertretungsgesetze müssen vereinheitlicht werden.
  - Die Kommunen mit ihren unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen brauchen eine rechtliche Begriffsdefinition (Konzern Stadt), wie ein zergliedertes kommunales Gesamtgefüge zu erfassen ist.
  - Die Bildung von Konzern-Beschäftigten-Vertretungen (KBV) muss wie bei Konzernbetriebsräten oder Euro- Betriebsräten ein definierter Rechtsbegriff im öffentlichen Sektor werden.
  - Die öffentlichen Arbeitgeber sind zur Kostentragung für eine Gesamtbeschäftigtenvertretung (Konzern-Beschäftigten-Vertretung) zu verpflichten.
3. Der Bundesvorstand wird aufgefordert, sich bei den kommunalen Spitzenverbänden dafür einzusetzen, dass in den Kommunen und den kommunalen Unternehmen die Einrichtung von Konzern-Beschäftigten-Vertretungen unterstützt und gefördert wird.
  - Die kommunalen Arbeitgeber und die Arbeitgeber der kommunalen Unternehmen müssen, so lange es keine gesetzlichen Regelungen gibt, "Übergangsregelungen" für gemeinsame Gremien der Arbeitnehmervertretungen schaffen.
  - In jeder Kommunen muss mit den kommunalen Unternehmen zusammen ein Public Corporate Governance Kodex entwickelt werden, wie sich sowohl die Kernverwaltung als auch die kommunalen Beteiligungen im Sinne eine gesamtkommunalen Entwicklung verhalten und wie eine wirkungsvolle Steuerung aussehen kann.
4. Der Bundesvorstand wird aufgefordert, innerhalb der Organisation dafür Sorge zu tragen, dass Personal- und Betriebsräte, die sich für die Zielsetzung einer gemeinsamen Interessenvertretung engagieren, über die jeweilige Fachbereichsebene hinaus, Unterstützung erhalten.
  - Es sind in den ver.di Bezirken klare Verantwortungen für die Betreuung einer Konzern-Beschäftigten-Vertretung zu benennen sowie für den Umgang mit den Verwaltungsspitzen und der Politik sind Kolleginnen und Kollegen als feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zu benennen.
  - Es sind in den ver.di Bezirken Konzepte zu erarbeiten und Arbeitszusammenhänge aufzubauen, wie mit den unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen in den Kommunen umgegangen wird und wie eine koordinierte Politik zur Personalentwicklung verankert werden kann.

**Angenommen**

*Q 007 Bundesfachgruppenkonferenz Bundesbank*

---

**Seminare gemäß § 46 Abs. 6 BPersVG**

**Hier: Kostenübernahme durch den Arbeitgeber**

ver.di soll Gespräche mit dem Ziel aufnehmen, dass

- beim Bundesministerium des Innern (BMI) eine Anhebung der Pauschale von 102,26 € erreicht wird,
- eine Rechtsprechung erwirkt wird, die die Angemessenheit der Kosten bei Vorlage von Einzelkostennachweisen klärt.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand**

*Q 008 Bundesfachgruppenkonferenz Bundesbank*

---

**Leistungsprämie für freigestellte Personalratsmitglieder**

Der Ausschluss der freigestellten Personalratsmitglieder aus dem Prämiensystem ist nicht hinnehmbar. ver.di soll mit einem entsprechenden Antrag auf Leistungsprämie in Verbindung mit § 8 BPersVG gegenüber dem Bundesministerium des Innern (BMI) initiativ werden, um dieses Defizit zu beheben.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand**

*Q 009 Landesbezirkskonferenz Hamburg*

---

**Ergänzung der § 88 BPersVG**

Der § 88 ist in seinem Anwendungsbereich wie folgt zu ergänzen:

Wird eine trägerübergreifende Zusammenarbeit in einem Zweig der Sozialversicherung durch ein Bundesgesetz und/oder Landesgesetz, Verordnung, Satzung, einem Vertrag oder Erlass näher bestimmt und damit gemeinsame Aufgaben bei einem Träger fachlich organisatorisch gebündelt und dafür Personalstellen bereitgestellt, ist eine gesonderte Personalvertretung als "trägerübergreifender Personalratsausschuss" zu bilden. Der Personalratsausschuss besteht aus Mitgliedern der gewählten Personalvertretungen. In einer Wahlversammlung ist in den Personalratsausschuss entsprechend der vorhandenen Träger je ein Mitglied zu wählen. In der konstituierenden Sitzung des Personalratsausschusses sind dann der Vorsitzende und Stellvertreter/ Schriftführer zu wählen. Die Rechte dieses Ausschusses sind nach den Grundsätzen des § 106 BetrVG auszugestalten. Dazu ist eine (Muster)-Geschäftsordnung durch den Ausschuss zu beschließen, der Vertreterversammlung vorzulegen und durch Beschluss zu bestätigen.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand**

*Q 010 Landesbezirkskonferenz Berlin/Brandenburg*

---

**Betriebliche Mitbestimmung bei Ausgliederung von Verwaltungsteilen in andere Rechtsformen**

Bei Ausgliederungen von Verwaltungsteilen in andere Rechtsformen ist im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung (zum Beispiel PersVG, BetrVG bzw. MVG) auf allen politischen Ebenen dafür einzutreten, dass Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten insbesondere in die zu bildenden Verwaltungsräte/Aufsichtsgremien gewählt werden können.

**Angenommen**

**Q JAV-Arbeit**

---

**Q 011 Neues Höchstalter für Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und –vertreter** **7**  
Bezirkskonferenz Bremen-Nordniedersachsen  
**Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand**

---

**Q 014 Nachwuchsförderung in Betriebs- und Personalräte** **7**  
Landesbezirkskonferenz Saar  
**Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat**

---

**Q 015 Europäische Jugendvertretungen** **7**  
Bundesfachbereichskonferenz 2  
**Angenommen**

---

**Q 011 Bezirkskonferenz Bremen-Nordniedersachsen**

---

**Neues Höchstalter für Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter**

ver.di setzt sich dafür ein, dass Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter sich künftig mit 27 Jahren erneut zur Wahl stellen können. Zu diesem Thema heißt es im BetrVG § 61 Absatz 2: Wählbar sind alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer des Betriebes, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand**

**Q 014 Landesbezirkskonferenz Saar**

---

**Nachwuchsförderung in Betriebs- und Personalräte**

ver.di setzt sich aktiv für die Nachwuchsförderung in Betriebs- und Personalräten ein. Bei ver.di-Vorschlagslisten müssen Jugendliche (unter 28 Jahren) mindestens gemäß ihrem Anteil in der Belegschaft auf aussichtsreichen Plätzen vertreten zu sein. Bei Gremiengrößen größer als sieben Mitgliedern ist darauf zu achten, dass mindestens ein jugendliches Mitglied (unter 28) ins ordentliche BR/PR-Gremium gewählt werden kann.

Der Gewerkschaftsrat wird aufgefordert, die Richtlinie über die Aufstellung von ver.di-Kandidatenlisten bei Betriebs- und Personalratswahlen dahingehend zu ändern.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat**

**Q 015 Bundesfachbereichskonferenz 2**

---

**Europäische Jugendvertretungen**

ver.di wird aufgefordert, sich im Rahmen der anstehenden Revision der EU-Richtlinie EBR für den Aufbau von Strukturen der Jugend- und Auszubildendenvertretung in europaweit agierenden Unternehmen zu engagieren.

**Angenommen**

<b>Antragsnr.</b>	<b>Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>Q</b>	<b>Unternehmensmitbestimmung</b>	
<b>Q 016</b>	<b>Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung</b> Bundesfachbereichskonferenz 2 <b>Angenommen</b>	<b>9</b>
<b>Q 017</b>	<b>Offenlegung von Geschäftsführergehältern</b> Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg <b>Angenommen</b>	<b>10</b>
<b>Q 018</b>	<b>Änderung der Abführungsrichtlinie für Aufsichtsräte</b> Bezirksvorstand Wuppertal <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat</b>	<b>10</b>
<b>Q 020</b>	<b>Vertrauensleutehandbuch</b> Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz <b>Angenommen</b>	<b>11</b>

---



### **Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung**

Die EU-Regelungen zum Unternehmensrecht, der zunehmende Wettbewerbsdruck auf den internationalen Märkten und das globale Handeln der Konzernleitungen erfordern eine Weiterentwicklung der vorhandenen Mitbestimmungsstrukturen. Der Bericht der Biedenkopfkommission und die darin enthaltenen Vorschläge der Wissenschaftler sind für ver.di eine gute Grundlage für weitere Diskussion innerhalb des DGB und seiner Einzelgewerkschaften sowie mit den leitenden Angestellten. Diese Vorschläge enthalten wichtige Hinweise für die Ausgestaltung.

Mit eigenen Positionen und Vorschlägen zur Weiterentwicklung können wir unser Profil in der Mitbestimmungsdiskussion stärken und die weitere Entwicklung in unserem Sinne beeinflussen. Unter Berücksichtigung der Vorschläge der Wissenschaftler in der Biedenkopfkommission sind die nachstehenden Eckpunkte eine Basis für weitere Entscheidungen.

### **Umfang und Geltungsbereiche der Mitbestimmungsgesetze**

Die vorhandenen Schwellenwerte zur gesetzlich vorgeschriebenen Bildung von Aufsichtsräten im Mitbestimmungsgesetz und im Drittelbeteiligungsgesetz sind mit dem Ziel einer Absenkung zu überprüfen.

Insbesondere im Geltungsbereich des Drittelbeteiligungsgesetzes scheint der Wert von 500 im internationalen Vergleich als unangemessen hoch. Eine Orientierung an der im § 106 Betriebsverfassungsgesetz zur Bildung von Wirtschaftsausschüssen genannten Anzahl von Beschäftigten ist sinnvoller. Hinsichtlich der Konzernregelung bzw. Konzernvermutung muss die Regelung des Mitbestimmungsgesetzes vollständig in das DrittelbG übernommen werden.

In der Bundesrepublik Deutschland tätige Kapitalgesellschaften nach ausländischem Recht sind in den Geltungsbereich der Mitbestimmungsgesetze einzubeziehen.

### **Gleiche gesetzliche Regelungen für Aufsichtsräte**

Aufsichtsräte müssen unabhängig von der Unternehmensrechtsform gleiche Regelungen zur Informations- und Berichtspflicht, zur Sitzungshäufigkeit und zur Weiterbildung sowie Haftung vorfinden. Leitlinie für die Aufsichtsratspraxis dürfen nicht nur der Anlegerschutz und die kurzfristigen Renditeerwartungen sein. Es ist daher ein Mindestkatalog zustimmungspflichtiger Geschäfte gesetzlich festzuschreiben. Eine langfristige sowie wertorientierte Unternehmensführung muss im Vordergrund stehen.

### **Gleiche Rechte bezüglich der inneren Ordnung für Aufsichtsratsmitglieder**

Das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden bei Aufsichtsräten nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976 darf bei Fragen der inneren Ordnung (Geschäftsordnung, Ausschüsse) nicht bestehen bleiben..

### **Größe des Aufsichtsrates**

Die Mindestgrößen für Aufsichtsräte müssen gesetzlich geregelt bleiben. Vorhandene Unterschiede zwischen den einzelnen Unternehmensrechtsformen sollten langfristig angeglichen werden. Öffnungsklauseln für tarifliche gestaltete Regelungen und Verhandlungsoptionen sollten vor allem für abhängige Tochter- und Enkelunternehmen geschaffen werden.

Vereinbarungslösungen, für die der Gesetzgeber die Voraussetzungen schaffen, müsste sind darüber hinaus in folgenden Fällen denkbar:

Um den bisherigen Mitbestimmungsstandard auch bei verringerten Beschäftigungszahlen aufrecht erhalten zu können.

Um freiwillig eine höhere Zahl von Vertretern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vereinbaren wie es gesetzliche Mindestregelungen vorsehen.

Um eine gesetzliche Regelung mit einem höheren Mitbestimmungsniveau anzuwenden.

Um in bisher nicht erfassten Unternehmensrechtsformen (LTD, SA usw.) eine Mitbestimmung auf Basis der Drittelbeteiligung oder paritätischen Mitbestimmung zu ermöglichen.

### **Arbeitsdirektoren**

Die Arbeitsdirektoren dürfen nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmerbank bestellt werden. Die Bestimmungen des §33 MitbestG bedürfen hier einer Konkretisierung.

In der Vergangenheit wurden immer wieder vorhandenen Vorstandsmitglieder gleichzeitig die Aufgaben des Arbeitsdirektors, d.h. Zuständigkeiten für das Personal- und Sozialwesen übertragen oder Arbeitsdirektoren gegen den ausdrücklichen Willen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestellt.

### **Internationalisierung der Arbeitnehmerbank**

Der Gesetzgeber muss durch Änderungen der Wahlordnung und im Gesetz selbst als erstem Schritt das passive Wahlrecht zum Aufsichtsrat auch für die ausländischen Niederlassungen und Töchter ermöglichen.

Die bisherige gesetzliche Regelung grenzt zu Unrecht die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Niederlassungen in den anderen EU-Staaten aus. Aus gewerkschaftlicher Sicht müssen alle ausländischen Niederlassungen das aktive und passive Wahlrecht zum Aufsichtsrat erhalten. Dieses muss durch entsprechende Initiativen auf Ebene der EU und der Europäischen Gewerkschaftsorganisationen ergänzt werden. Ziel ist es, in anderen EU-Mitgliedstaaten das aktive und passive Wahlrecht auch für deutsche Beschäftigte zur Wahl der Arbeitnehmervertreter in die Gremien, die einem deutschen AR vergleichbar sind, zu erreichen.

### **Abführung der Aufsichtsratsvergütung**

Die ausländischen Mitglieder von Aufsichtsräten zum Beispiel in der Europäischen Gesellschaft (SE) sollten über die internationalen Gewerkschaftsorganisationen zu einer Abführung ihrer Aufsichtsratsvergütungen analog der DGB-Regelungen verpflichtet werden. Dazu müssen ergänzend auf europäischer Ebene die steuerrechtlichen Regelungen geklärt und vereinheitlicht werden.

### **Vereinfachung des Wahlverfahrens**

Die Wahl der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter sollte zukünftig grundsätzlich durch die Betriebsräteversammlung des Unternehmens/Konzerns stattfinden. Bei kleineren Betrieben/Unternehmen sollte bis 500 Beschäftigte eine Urwahl generell ermöglicht werden. Die Urwahl bei Konzernen sollte auf Wunsch der Beschäftigten als Alternative angeboten werden.

Dieser Vorschlag beinhaltet ein erheblich vereinfachtes Wahlverfahren sowie die kostengünstigste Lösung für die Wahl der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter. Umfangreiche Abstimmungs- und Wahlverfahren, wie zum Beispiel im Mitbestimmungsgesetz 1976 vorgesehen, werden überflüssig.

### **Angenommen**

#### *Q 017 Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg*

---

### **Offenlegung von Geschäftsführergehältern**

ver.di setzt sich in den entsprechenden Gremien, Ausschüssen und Verhandlungen dafür ein, dass **Geschäftsführer- und Vorstandsgehälter von Kapitalgesellschaften, Anstalten des öffentlich-rechtliche Unternehmen und Eigenbetrieben** offengelegt werden **müssen** .

### **Angenommen**

#### *Q 018 Bezirksvorstand Wuppertal*

---

### **Änderung der Abführungsrichtlinie für Aufsichtsräte**

Die vom Gewerkschaftsrat 2005 beschlossene Änderung der Abführungsrichtlinie für Aufsichtsräte wird dahingehend verändert, dass die Abführung der Tantiemen wieder zu 100 Prozent an die Hans-Böckler-Stiftung erfolgen kann.

### **Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat**

**Vertrauensleutehandbuch**

Alle ver.di-Vertrauensleute sind mit einem Handbuch für die Vertrauensleutearbeit auszustatten.

**Angenommen**

