

<b>Antragsnr. Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R</b> <b>Arbeitszeit</b>	
<b>R 001</b> <b>Arbeitszeitpolitik wieder zur zentralen gewerkschaftlichen Aufgabe machen...</b> Landesbezirkskonferenz Berlin/Brandenburg <b>Angenommen</b>	<b>3</b>
<b>R 002</b> <b>Keine Erhöhung der Wochenarbeitszeit</b> Bezirkskonferenz Berlin <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 001</b>	<b>3</b>
<b>R 003</b> <b>Arbeitszeitverkürzung ins Zentrum der ver.di-Tarifpolitik</b> Bundesfachbereichskonferenz 8 <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 001</b>	<b>4</b>
<b>R 004</b> <b>Arbeitszeitverkürzung ins Zentrum der ver.di-Tarifpolitik</b> Bezirkskonferenz Bremen-Nordniedersachsen <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 001</b>	<b>4</b>
<b>R 008</b> <b>Keine tarifliche Arbeitszeit über 38,5 Wochenstunden</b> Bundesfrauenkonferenz <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>5</b>
<b>R 010</b> <b>Tarifvertragliche Regelung der Wochenarbeitszeit</b> Bezirkskonferenz Berlin <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>5</b>
<b>R 011</b> <b>Arbeitszeit</b> Bundesjugendkonferenz <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>5</b>
<b>R 012</b> <b>Weitere Wochenarbeitszeitverkürzung</b> Landesbezirkskonferenz Bayern <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>5</b>
<b>R 013</b> <b>Keine Erhöhung der Arbeitszeit</b> Bundesfachbereichskonferenz 7 <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>5</b>
<b>R 014</b> <b>Arbeitszeitverkürzung</b> Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg <b>Angenommen</b> <b>Absatz 1</b>  <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b> <b>Absatz 2</b>	<b>6</b>
<b>R 015</b> <b>Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich</b> Landesbezirkskonferenz Hessen <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>6</b>
<b>R 017</b> <b>Kampagne zur Arbeitszeitverkürzung</b> Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>6</b>
<b>R 019</b> <b>Arbeitszeitverkürzung</b> <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>5236</b>

<b>Antragsnr. Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R 020 Arbeitszeit</b> Bezirkskonferenz Potsdam-Nordwestbrandenburg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>7</b>

---

**R 001 Landesbezirkskonferenz Berlin/Brandenburg**

---

**Arbeitszeitpolitik wieder zur zentralen gewerkschaftlichen Aufgabe machen...**

Um Arbeitszeitpolitik wieder zu einer zentralen gewerkschaftlichen Aufgabe zu entwickeln und unsere Durchsetzungs- und Gestaltungskraft zu stärken, ist eine fachbereichsübergreifende arbeitszeitpolitische Initiative erforderlich. Dabei werden die bisherigen, seit ver.di-Gründung gesammelten Erfahrungen und Materialien aufgegriffen, zu denen insbesondere die im Rahmen der bundesweiten Arbeitszeitinitiative der Jahre 2002 bis 2004 erarbeiteten Materialien aus der Mitgliederbefragung, den Branchenuntersuchungen und den thematischen Erarbeitungen gehören.

Erster Schritt einer derartigen Initiative ist eine arbeitszeitpolitische Bestandsaufnahme in allen Fachbereichen mit dem Ziel, die in den jeweiligen Wirtschaftszweigen und Unternehmen entwickelten Arbeitszeitstrukturen systematisch zu erfassen und einer fachbereichsübergreifenden Auswertung zugänglich zu machen. Dabei sind insbesondere die Entwicklung der Tarifverträge und die betriebliche Regelungspraxis zu berücksichtigen.

Ziel einer fachbereichsübergreifenden Bestandsaufnahme und Auswertung ist es herauszufinden, welche verallgemeinerungsfähigen Konfliktlagen in den verschiedenen Fachbereichen bestehen. Dies muss zu fachbereichsübergreifenden Handlungsorientierungen, zum Beispiel in der Abstimmung von tarifpolitischen Strategien und/oder in der Kooperation und Handlungsorientierung für Betriebs- und Personalräte führen.

Gegenstand der Bestandsaufnahmen sind mindestens folgende Handlungsfelder:

- die Auswirkungen von Veränderungen der Arbeitszeiten auf Anzahl und Qualität der Arbeitsplätze,
- inwieweit haben Teilzeitstrategien zur Vernichtung von Arbeitsplätzen geführt (zum Beispiel durch Umwandlung sozialversicherungspflichtiger Normalarbeit in Geringverdienertätigkeit),
- der Zusammenhang zwischen Arbeitsverdichtung, teilweisen Verlängerungen der individuellen Arbeitszeiten und der Zunahme von Gefahren für den Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- die Auswirkungen von veränderten Arbeitszeiten auf die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie beziehungsweise Teilhabe an allen Formen des gesellschaftlichen Lebens,
- die Zunahme von Mobilitätszeiten in Verbindung mit Arbeitszeitentwicklungen,
- die Auswirkungen flexiblerer Arbeitszeitsysteme auf die Beschäftigten (Abbau planbarer Arbeitszeiten und planbarer Freizeiten oder höheres Maß an Zeitsouveränität für Beschäftigte),
- das Auseinanderdriften von vereinbarten und effektiv geleisteten Arbeitszeiten (Zunahme grauer Überstunden),
- die Entwicklung von Nacht- und Sonntagsarbeit und ihre sozialen, psychischen und physischen Folgen,
- die zunehmende Entgrenzung zwischen Arbeitszeit und persönlich geschützter "privater" Zeit.

Zu allen Themen, bei denen anhand der Bestandsaufnahmen erkennbar fachbereichsübergreifende Interessenlagen und Konfliktsituationen bestehen, ist die Entwicklung gemeinsamer arbeitszeitpolitischer, tarifpolitischer und betrieblicher Handlungskonzepte erforderlich.

Sowohl bei den Bestandsaufnahmen als auch bei der Entwicklung der genannten Handlungskonzepte ist eine umfassende Beteiligung der Fachbereiche, Fachgruppen und Tarifkommissionen zu gewährleisten.

Die Ergebnisse der arbeitszeitpolitischen Bestandsaufnahmen und der darauf folgenden Handlungskonzepte sind bei bundesweiten fachbereichsübergreifenden arbeitszeitpolitischen Konferenzen zu behandeln, an denen vor allem die Mitglieder der Tarifkommissionen zu beteiligen sind.

**Angenommen**

**R 002 Bezirkskonferenz Berlin**

---

**Keine Erhöhung der Wochenarbeitszeit**

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, sich in allen Fachbereichen gegen jede Erhöhung der Wochenarbeitszeit einzusetzen und dieses über eine Kampagne analog der zum Mindestlohn zu verdeutlichen. Über den DGB sollen alle Gewerkschaften in diese Kampagne eingebunden werden.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 001**

**R 003 Bundesfachbereichskonferenz 8**

---

**Arbeitszeitverkürzung ins Zentrum der ver.di-Tarifpolitik**

In den vergangenen Jahren ist die Frage der Arbeitszeitverkürzung in der Tarifpolitik in den Hintergrund getreten. Das darf sich nicht länger fortsetzen. Alle ver.di-Gremien einschließlich des Bundesvorstandes werden aufgefordert, die Frage der Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ins Zentrum der Tarifpolitik unserer Organisation zu stellen.

Durchschnittlich 30 Arbeitsstunden in der Woche oder eine entsprechende Jahres- bzw. Lebensarbeitszeit sind genug.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 001**

**R 004 Bezirkskonferenz Bremen-Nordniedersachsen**

---

**Arbeitszeitverkürzung ins Zentrum der ver.di-Tarifpolitik**

In den vergangenen Jahren ist die Frage der Arbeitszeitverkürzung in der Tarifpolitik in den Hintergrund getreten. Das darf sich nicht länger fortsetzen. Alle ver.di-Gremien einschließlich des Bundesvorstandes werden aufgefordert, die Frage der Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ins Zentrum der Tarifpolitik unserer Organisation zu stellen.

Arbeitszeitverkürzung darf nicht länger nur als Instrument zur Sicherung bestehender Arbeitsplätze dienen.

Sie muss als ein Mittel gesehen und umgesetzt werden gegen

- Massenarbeitslosigkeit;
- Verarmung der Gesellschaft;
- Verdichtung der Arbeit in den Betrieben;
- Lohndumping;
- totale Flexibilisierung der Lebens- und Arbeitszeit;
- Altersarmut;
- Kinderarmut.

Arbeitszeitverkürzung muss eingesetzt werden als wirksames Mittel

- zum Abbau von Konkurrenz zwischen Männern und Frauen;
- zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- zur Umverteilung der Arbeit;
- für menschen- und zukunftsgerichte Arbeitszeit;
- für eine Zukunftsperspektive für junge Menschen;
- für Zeitsouveränität der abhängig Beschäftigten.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 001**

*R 008 Bundesfrauenkonferenz*

---

**Keine tarifliche Arbeitszeit über 38,5 Wochenstunden**

Die ver.di-Tarifkommissionen werden aufgefordert, künftig keinen Tarifverträgen mit einer Erhöhung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf über 38,5 Wochenstunden zuzustimmen.

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

*R 010 Bezirkskonferenz Berlin*

---

**Tarifvertragliche Regelung der Wochenarbeitszeit**

ver.di fordert in allen Tarifverhandlungen, dass die Wochenarbeitszeit schrittweise auf 32 Stunden, bei vollem Lohn- und Vergütungsausgleich, gekürzt wird und somit wieder mehr Arbeitsplätze entstehen.

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

*R 011 Bundesjugendkonferenz*

---

**Arbeitszeit**

ver.di wird aufgefordert, sich aktiv für eine flächendeckende Wochenarbeitszeit von maximal 30 Stunden (entspricht Vollzeitbeschäftigung) bei vollem Lohnausgleich einzutreten.

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

*R 012 Landesbezirkskonferenz Bayern*

---

**Weitere Wochenarbeitszeitverkürzung**

Weitere Wochenarbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ist in gewerkschaftlichen Veranstaltungen und Sitzungen zum Thema zu machen sowie in die tarifpolitischen Forderungen aufzunehmen und in den Tarifverträgen zu realisieren.

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

*R 013 Bundesfachbereichskonferenz 7*

---

**Keine Erhöhung der Arbeitszeit**

Die Bundestarifkommission wird aufgefordert, in kommenden Tarifverhandlungen keinen weiteren Arbeitszeiterhöhungen zuzustimmen.

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

**R 014 Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg**

---

**Arbeitszeitverkürzung**

1. Der Bundeskongress fordert alle Gliederungen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft dazu auf, die Frage der Arbeitszeitverkürzung wieder offensiv anzugehen, um in der Bevölkerung und den Medien eine positive Grundhaltung hierzu zu erreichen. Das Thema Arbeitszeitverkürzung muss wieder zu einem gewerkschaftlichen Grundsatz gemacht werden, um neue Arbeitsplätze zu schaffen bzw. die Vernichtung weiterer Arbeitsplätze zu stoppen.

**Angenommen**

2. In alle Tarifverhandlungen innerhalb von ver.di sind Forderungen nach Arbeitszeitverkürzungen aufzunehmen.

Besonders belastende Berufe sind hierbei besonders zu berücksichtigen. Dies kann sowohl durch Verringerung der Wochenarbeitszeit, als auch durch Verringerung der Lebensarbeitszeit erfolgen.

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

**R 015 Landesbezirkskonferenz Hessen**

---

**Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich**

ver.di erteilt einer drastischen Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich hohe Priorität in der Tarifpolitik. Der Bundesvorstand wird aufgefordert, bei Tarifabschlüssen, die diesem Ziel zuwiderlaufen von seinem Vetorecht Gebrauch zu machen. Um die Arbeitszeit der Produktivitätsentwicklung anpassen zu können, drängt ver.di auf ein koordiniertes Vorgehen aller Gewerkschaftsverbände europaweit.

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, eine breite, intensive Kampagne zur Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich einzuleiten mit dem Ziel, mittelfristig mit den öffentlichen und privaten Arbeitgebern wieder Tarifverhandlungen zur Arbeitszeitverkürzung aufzunehmen.

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

**R 017 Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg**

---

**Kampagne zur Arbeitszeitverkürzung**

ver.di führt in allen Zuständigkeitsbereichen eine langfristig ausgerichtete Kampagne zur Arbeitszeitverkürzung mit dem Ziel durch, zunächst die 35- Stunden-Woche zu erreichen.

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

**R 019 Bundesjugendkonferenz**

---

**Arbeitszeitverkürzung**

Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 30 Stunden in einem Schritt und bei vollem Lohnausgleich wird zum vorrangigen Ziel aller zukünftigen Tarifaueinandersetzungen, in Bereichen, wo diese Wochenarbeitszeit noch nicht erreicht bzw. unterschritten ist, erklärt.

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

*R 020 Bezirkskonferenz Potsdam-Nordwestbrandenburg*

---

**Arbeitszeit**

ver.di tritt aktiv für eine flächendeckende Wochenarbeitszeit von maximal 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich ein.

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

<b>Antragsnr. Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R Jugend und Auszubildende - Ausbildung und Übernahme</b>	
<b>R 021 Tarifliche Ausbildungsfonds</b> Bezirksvorstand Südbaden <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>9</b>
<b>R 022 Übernahme von Auszubildenden</b> <b>Angenommen</b>	<b>9</b>
<b>R 023 Übernahme von Auszubildenden</b> Landesbezirkskonferenz Berlin/Brandenburg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>9</b>
<b>R 024 Unbefristete Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften</b> Bundesfachbereichskonferenz 4 <b>Angenommen</b>	<b>9</b>
<b>R 026 Übernahme der Auszubildenden</b> Landesbezirkskonferenz Bayern <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>9</b>
<b>R 027 Ausbildungsplätze</b> Bundesjugendkonferenz <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>10</b>
<b>R 029 Übernahme von Auszubildenden</b> Bundesjugendkonferenz <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>10</b>
<b>R 030 Verbindliche Einführung einer Übernahmeregelung aller Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in allen geltenden Tarifverträgen</b> Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen <b>Angenommen</b>	<b>10</b>
<b>R 033 Höhere Ausbildungs- und Übernahmequoten</b> Bundesfachbereichskonferenz 10 <b>Angenommen</b>	<b>10</b>
<b>R 034 Übernahmeregelungen in Tarifverträge</b> Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>10</b>
<b>R 035 Festschreibung der Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes</b> Landesbezirkskonferenz Hessen <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>11</b>



**R 021 Bezirksvorstand Südbaden**

---

**Tarifliche Ausbildungsfonds**

Der Bundesvorstand wird beauftragt, dafür Sorge zu tragen, dass in den Tarifkommissionen oder Fachbereichen nach Möglichkeiten gesucht wird, der Ausbildungsmisere durch die Schaffung von tariflichen Ausbildungsfonds entgegenzuwirken.

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

**R 022 Landesbezirkskonferenz Berlin/Brandenburg**

---

**Übernahme von Auszubildenden**

ver.di wird aufgefordert, für die Übernahme und Weiterbeschäftigung aller Auszubildenden aktiv einzutreten. Die Übernahme soll entsprechend der Tariflöhne entlohnt werden und die Weiterbeschäftigung berufsbezogen sein. Dadurch soll sichergestellt werden, dass alle Auszubildenden Zukunftsperspektiven und Planungssicherheit erhalten.

**Angenommen**

**R 023 Landesbezirkskonferenz Berlin/Brandenburg**

---

**Übernahme von Auszubildenden**

Der Bundeskongress fordert alle zuständigen ver.di-Gremien auf, im Rahmen der Tarifverhandlungen das Ziel zu verfolgen, dass eine Übernahme aller Auszubildenden im Betrieb zu gewährleisten ist. Die Übernahme soll wohnortnah und berufsbezogen erfolgen. Die Bezahlung muss den gültigen Tarifverträgen entsprechen.

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

**R 024 Bundesfachbereichskonferenz 4**

---

**Unbefristete Übernahme von Auszubildenden/ Nachwuchskräften**

ver.di strebt bei allen Tarifverhandlungen die unbefristete Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften, die Mitglied in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind, an.

**Angenommen**

**R 026 Landesbezirkskonferenz Bayern**

---

**Übernahme der Auszubildenden**

ver.di setzt die Thematik der unbefristeten, ausbildungsgerechten und wohnortnahen Übernahme von Auszubildenden in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis auf die Agenda ihrer Entscheidungsprozesse. Dabei dürfen andere Jugendforderungen (zum Beispiel Ausbildungsvergütung, Vergütung nach der Ausbildung, Ausbildungsquote, MTV) keine Verhandlungsmasse in Tarifverhandlungen gegenüber der Übernahme sein, sondern als konsequente Zusatzforderung aufgenommen werden.

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

*R 027 Bundesjugendkonferenz*

---

**Ausbildungsplätze**

ver.di wird aufgefordert, verbindliche Ausbildungsplätze in den Tarifverträgen festzulegen. Kompensationsgeschäfte, welche etwa die Absenkung der Ausbildungsvergütung oder den Verzicht auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld vorsehen, sind kategorisch abzulehnen.

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

*R 029 Bundesjugendkonferenz*

---

**Übernahme von Auszubildenden**

Alle ver.di-Gremien werden aufgefordert, in den tariffierten Betrieben ihres Aufgabenbereiches Tarifverhandlungen aufzunehmen mit dem Ziel, dass eine Übernahme aller Auszubildenden im Betrieb zu gewähren ist. Die Übernahme soll wohnortnah und berufsbezogen, unbefristet und in Vollzeit erfolgen. Die Bezahlung muss den gültigen Tarifverträgen entsprechen oder in Bereichen ohne Tarifverträge erfolgt die Bezahlung in Anlehnung an die dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Dabei dürfen andere Jugendforderungen (zum Beispiel Ausbildungsvergütung, Vergütung nach der Ausbildung, Ausbildungsquote, MTV) keine Verhandlungsmasse in Tarifverhandlungen gegenüber der Übernahme sein, sondern diese als konsequente Zusatzforderungen aufgenommen werden.

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

*R 030 Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen*

---

**Verbindliche Einführung einer Übernahmeregelung aller Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in allen geltenden Tarifverträgen**

Die Übernahme aller Auszubildenden bei erfolgreichem Ausbildungsende in ein mindestens 24-monatiges Vollzeitverhältnis ist in allen Tarifverträgen anzustreben.

**Angenommen**

*R 033 Bundesfachbereichskonferenz 10*

---

**Höhere Ausbildungs- und Übernahmequoten**

ver.di setzt sich für höhere bzw. festgeschriebene Ausbildungs- und Übernahmequoten ein.

**Angenommen**

*R 034 Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz*

---

**Übernahmeregelungen in Tarifverträge**

Bei Tarifverhandlungen wird die Übernahme von Auszubildenden endlich berücksichtigt und verbindlich in Tarifverträge aufgenommen. Jugendliche möchten eine faire Chance bekommen sich in den Unternehmen zu beweisen. Die Altersstrukturen vieler Unternehmen sind zu alt und können durch die Übernahme von Auszubildenden positiv verändert werden.

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

*R 035 Landesbezirkskonferenz Hessen*

---

**Festschreibung der Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes**

ver.di fordert bei den nächsten Tarifrunden die Festschreibung der Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes ohne Verzicht auf Lohn- und Gehaltserhöhung.

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

<b>Antragsnr.</b>	<b>Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R</b>	<b>Jugend und Auszubildende - Auszubildendenvergütungen</b>	
<b>R 037</b>	<b>Tarifpolitik – Erhöhung von Ausbildungsvergütungen</b> Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen <b>Angenommen</b>	<b>13</b>
<b>R 038</b>	<b>Tarifpolitik/Erhöhung von Ausbildungsvergütungen</b> Bezirkskonferenz Bochum-Herne <b>Angenommen</b>	<b>13</b>
<b>R 040</b>	<b>Forderung nach einer existenzsicherenden Ausbildungsvergütung</b> Bundesfachbereichskonferenz 8 <b>Angenommen</b>	<b>13</b>
<b>R 041</b>	<b>Für eine Mindestausbildungsvergütung und jugendgerechte Informationsmaterialien zum Thema</b> Landesbezirkskonferenz Niedersachsen-Bremen <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 040</b>	<b>13</b>

---

**R 037 Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen**

---

**Tarifpolitik – Erhöhung von Ausbildungsvergütungen**

Ausbildungsvergütungen dürfen nicht von der allgemeinen Entwicklung der Löhne und Gehälter abgekoppelt werden.

**Angenommen**

**R 038 Bezirkskonferenz Bochum-Herne**

---

**Tarifpolitik/Erhöhung von Ausbildungsvergütungen**

Die Ausbildungsvergütungen dürfen nicht von der allgemeinen Entwicklung der Löhne und Gehälter abgekoppelt werden. Dabei sind in den Tarifrunden Festbeträge statt prozentualer Erhöhungen anzustreben.

**Angenommen**

**R 040 Bundesfachbereichskonferenz 8**

---

**Forderung nach einer existenzsichernden Ausbildungsvergütung**

ver.di, und insbesondere der Bundesjugendvorstand, setzt sich für die Implementierung einer mindestens existenzsichernden Ausbildungsvergütung in allen Branchen ein. Diese Ausbildungsvergütung kann sich mindestens am Ecklohn der jeweiligen Branche orientieren und damit ein elternunabhängiges Leben ermöglichen.

Hierfür soll der Bundesjugendvorstand eine Diskussion in allen Ebenen in ver.di in Gang setzen und entsprechende Schritte für die Einführung der existenzsichernden Ausbildungsvergütung einleiten.

**Angenommen**

**R 041 Landesbezirkskonferenz Niedersachsen-Bremen**

---

**Für eine Mindestausbildungsvergütung und jugendgerechte Informationsmaterialien zum Thema**

ver.di wird aufgefordert, sich für eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung in Anlehnung an den geforderten Mindestlohn von 7,50 € einzusetzen, die ein eigenständiges, menschenwürdiges Leben ermöglicht.

Außerdem fordern wir den Bundesvorstand auf, gemeinsam mit den Bereichen Jugend, Wirtschaftspolitik und Tarifpolitik eine jugendgerechte Informationsbroschüre zum Thema Mindestlohn/Mindestausbildungsvergütung zeitnah zu erarbeiten.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 040**

<b>Antragsnr.</b>	<b>Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R</b>	<b>Jugend und Auszubildende - Jugendtarifpolitik</b>	
<b>R 043</b>	<b>Tarifrichtlinie</b> Bundesjugendkonferenz <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat</b>	<b>15</b>
<b>R 044</b>	<b>Änderung der ver.di-Tarifrichtlinie</b> Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Gewerkschaftsrat</b>	<b>16</b>
<b>R 045</b>	<b>Schaffung von Jugendtarifkommissionen</b> Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>17</b>
<b>R 046</b>	<b>Jugend in Tarifkommissionen</b> Landesbezirkskonferenz Saar <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>17</b>

---

**R 043 Bundesjugendkonferenz**

---

**Tarifrichtlinie**

Die ver.di-Tarifrichtlinie wird wie folgt geändert:

Abschnitt 2.1.1

Die Tarifarbeit der ver.di wird von den durch die Fachbereiche gebildeten Tarifkommissionen wahrgenommen. Die Gesamtorganisation entwickelt zu zentralen fachbereichsübergreifenden Fragen **allgemeine** tarifpolitische Grundsätze **über Grundlinien und Verabredungen über strukturellen Merkmalen zu künftigen Tarifverträge; hierbei ist der Jugend ausreichend Raum zur eigenständigen Meinungs- und Willensbildung einzuräumen und das Ergebnis in die Beratungen einzubeziehen.**

Diese Grundsätze sind für die Tarifkommissionen verbindlich. Die tarifpolitischen Grundsätze werden von einem fachbereichsübergreifenden Tarifausschuss erarbeitet, mit den Tarifkommissionen beraten und dem Gewerkschaftsrat zur Entscheidung vorgelegt.

Abschnitt 2.5

Als letzter Satz soll eingefügt werden: "Zudem soll ein Vertreter/ eine Vertreterin der Jugend die hinreichende Beteiligung an den Beratungen mit seiner / ihrer Unterschrift bestätigen."

Abschnitt 3.1.5

Als letzter Satz soll eingefügt werden: "Das Erfordernis, der Jugend ausreichend Raum zur Verfügung zur eigenständigen Meinungs- und Willensbildung einzuräumen und das Ergebnis in die Beratungen einzubeziehen, bleibt davon unberührt."

Abschnitt 3.2

Als dritten Aufzählungspunkt einfügen: "tarifpolitische Strategien zur Ausweitung der Geltungsfläche im europäischen Raum."

Abschnitt 3.2

An den Satz "Die Fachbereiche entwickeln ein Verfahren zur Einbeziehung ihrer Tarifkommissionen" soll angehängt werden: "und zur Einbeziehung der Jugend in die Tarifarbeit."

Abschnitt 4.1.1 soll wie folgt geändert werden:

"Vorbereitung von tarifpolitischen Grundsätzen und einer tarifpolitischen Programmatik in Zusammenarbeit mit Tarifkommissionen, Fachbereichen, dem Bundestarifausschuss, **den europäischen Partnergewerkschaften im ver.di-Organisationsbereich** und den Landesbezirken,

Abschnitt 4.1.2 soll wie folgt geändert werden:

Koordinierung der Tarifpolitik von ver.di, **insbesondere bei Laufzeiten und Beendigungszeitpunkten von Tarifverträgen** in der tarifpolitischen Zusammenarbeit auf europäischer Ebene,

Abschnitt 4.1.7 soll wie folgt geändert werden:

Beratung von Tarifkommissionen, Fachbereichen, Verhandlungsführungen und Landesbezirken in grundsätzlichen tarifpolitischen Fragen, zum Beispiel durch die Entwicklung von tariflichen Niveauvergleichen **und Laufzeit-anpassungen im europäischen Raum** zur Unterstützung von Tarifverhandlungen.

Unter "4.2 Zusammensetzung der Clearingstelle" soll folgender Aufzählungspunkt eingefügt werden:

"ein/e Vertreter/in der Personengruppe Jugend."

Abschnitt 4.3.1 Absatz 2 soll wie folgt geändert werden:

Die Clearingstelle ist über laufende Tarifverhandlungen und -ergebnisse zu unterrichten, wenn diese im Zusammenhang mit grundsätzlichen Problemen von Verbands- und Tarifflicht sowie Gesamt-Arbeitgeberstrategien zur Absenkung von Tarifniveaus stehen **oder mit strategischen Laufzeitenüberlegungen unvereinbar sind.**

Abschnitt 4.3.2 soll wie folgt geändert werden:

Zur Vermeidung einer Tarifkonkurrenz zwischen Branchen, Sparten **und räumlichen Geltungsbereichen im europäischen Raum** im Organisationsbereich der ver.di, kann die Clearingstelle Koordinierungsgruppen einrichten, deren Aufgabe die Vorbereitung von Eckpunkten und Mindeststandards für Tarifverträge in diesen Branchen und Sparten ist.

Abschnitt 7.1

Als letzter Satz soll eingefügt werden:

"Der Jugend im Tarifbereich ist es rechtzeitig zu ermöglichen, eine unabhängige Meinungsbildungs- und Beratungskommission (die JuTaKo) zu bilden, die an die Tarifkommission angegliedert ist."

Abschnitt 7.2

Nach "Zusammensetzung von Tarifkommissionen" einfügen von "und deren Jugendberatungsgremien"

Abschnitt 7.2.1

Als letzter Satz soll eingefügt werden:

"Das der Tarifkommission angegliederte Jugendberatungsgremium ( die JuTaKo) soll 1/3 so viele Mitglieder umfassen, wie die zugehörige Tarifkommission hat."

Abschnitt 7.2.2

Als letzter Satz soll eingefügt werden:

" Das der Tarifkommission angegliederte Jugendberatungsgremium (die JuTaKo) soll 1/3 so viele Mitglieder umfassen, wie die zugehörige Tarifkommission."

Abschnitt 7.2.5

Als letzter Satz soll eingefügt werden:

"Die Bestimmungen über die Meinungsbildungs- und Beratungsgremien der Jugend bleiben hiervon unberührt."

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

---

### **R 044 Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg**

#### **Änderung der ver.di-Tarifrichtlinie**

Das zuständige Mitglied des Bundesvorstandes, die Abteilung Tarifpolitik, die Bundesjugendabteilung und jeweils eine Vertreterin/einen Vertreter der Landesjugendabteilungen erarbeiten bis Sommer 2008 einen verbindlichen Vorschlag zur Beschlussfassung im Gewerkschaftsrat mit der Zielsetzung, die Jugend

- inhaltlich und konzeptionell sowie
- personell

stärker und besser an der Tarifpolitik zu beteiligen. Das Ergebnis dieser Arbeit wird in den Tarifrichtlinien umgesetzt.

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



***R 045 Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg***

---

**Schaffung von Jugendtarifkommissionen**

Für alle bestehenden und zukünftigen Tarifkommissionen sind Jugendtarifkommissionen als Unterkommissionen zu schaffen.

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

***R 046 Landesbezirkskonferenz Saar***

---

**Jugend in Tarifkommissionen**

Bei Einrichtung von Tarifkommissionen ist darauf zu achten, dass die Jugend entsprechend der Vorgabe der Satzung und Statuten in den Tarifkommissionen vertreten ist. Der Landesjugendvorstand ist über alle Jugendtarifkommissionsmitglieder zu informieren. Die Fachbereiche stellen in Absprache mit dem Landesjugendsekretariat die Qualifizierung der jugendlichen Tarifkommissionsmitglieder sicher. Sind keine geeigneten jugendlichen Mitglieder für die Tarifkommissionen vorhanden, so wird in Abstimmung mit dem Landesjugendsekretariat versucht, geeignete jugendliche Mitglieder zu finden und für die Arbeit zu qualifizieren. Darüber hinaus wird der LBJV beauftragt, ein Konzept zur Jugendtarifarbeit zu erstellen mit dem eine fachbereichsübergreifend koordinierende Jugendtarifarbeit in der Ebene sichergestellt wird.

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

<b>Antragsnr. Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R Jugend und Auszubildende – Bezahlung von Praktikanten</b>	
<b>R 047 Tarifvertragliche Regelung zur Anrechnung von Zeiten eines EQJ-Praktikums auf die Probezeit eines sich anschließenden Ausbildungsverhältnisses</b> Landesbezirkskonferenz Bayern <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>19</b>
<b>R 048 Tarifvertragliche Regelung zur Vergütung eines EQJ-Praktikums</b> Landesbezirkskonferenz Bayern <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>19</b>
<b>R 049 Bezahlung von Praktika</b> Landesbezirkskonferenz Saar <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>19</b>

---

**R 047 Landesbezirkskonferenz Bayern**

---

**Tarifvertragliche Regelung zur Anrechnung von Zeiten eines EQJ-Praktikums auf die Probezeit eines sich anschließenden Ausbildungsverhältnisses**

ver.di lehnt die Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) ab, verkennt allerdings nicht die Tatsache von 40.000 bereits eingerichteten EQJ-Stellen. Daher werden alle ver.di-Tarifkommissionen beauftragt, möglichst zeitnah in allen Manteltarifen, welche Ausbildungsverhältnisse regeln, einen Passus aufzunehmen, welcher besagt, dass die Vereinbarung einer Probezeit gemäß § 20 Berufsbildungsgesetz (BBiG) in Ausbildungsverträgen dann unzulässig ist, wenn vor dem Abschluss des Ausbildungsverhältnisses der Auszubildende im Ausbildungsbetrieb bereits ein mindestens viermonatiges so genanntes EQJ-Praktikum (EQJ = Einstiegsqualifizierung-Jugendlicher) abgeleistet hat – unabhängig davon, ob die EQJ-Zeiten auf die Dauer des Ausbildungsverhältnisses angerechnet werden oder nicht.

Für die Fälle, in denen das EQJ-Praktikumsverhältnis kürzer als vier volle Monate bestanden hat, sind die tatsächlich geleisteten vollen Monate der Praktikumsdauer auf die Probezeit gemäß § 20 BBiG anzurechnen.

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

**R 048 Landesbezirkskonferenz Bayern**

---

**Tarifvertragliche Regelung zur Vergütung eines EQJ-Praktikums**

ver.di lehnt die Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) ab, verkennt allerdings nicht die Tatsache von 40.000 bereits eingerichteten EQJ-Stellen. Daher werden alle ver.di-Tarifkommissionen beauftragt, möglichst zeitnah in allen Lohn- und Gehaltstarifverträgen einen Passus aufzunehmen, welcher festschreibt, dass EQJ-Praktikantinnen und -Praktikanten wie Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr zu vergüten sind.

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

**R 049 Landesbezirkskonferenz Saar**

---

**Bezahlung von Praktika**

ver.di fordert die Vergütung von Praktikaplätzen. Aus diesem Grund müssen bei künftigen Tarifabschlüssen Praktikantinnen und Praktikanten mit berücksichtigt werden und die Vergütung sowie die Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten müssen tarifvertraglich geregelt werden. Darüber hinaus müssen bestehende Tarifverträge auf Praktikantinnen und Praktikanten hin überprüft werden und gegebenenfalls entsprechende Forderungen erhoben werden, um die Praktikplätze tarifvertraglich zu regeln. Außerdem wirkt ver.di auf die Betriebsräte/Personalräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen hin, dass diese die Betreuung und berufliche Qualifizierung der Praktikantinnen und Praktikanten sicherstellen.

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

<b>Antragsnr.</b>	<b>Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R</b>	<b>Jugend und Auszubildende – Mindestlohn für Auszubildende</b>	
<b>R 050</b>	<b>Gesetzlicher Mindestlohn für Auszubildende</b> Landesbezirkskonferenz Bayern <b>Angenommen</b>	<b>21</b>
<b>R 051</b>	<b>Mindestlohn</b> Landesbezirkskonferenz Berlin/Brandenburg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>21</b>

---

*R 050 Landesbezirkskonferenz Bayern*

---

**Gesetzlicher Mindestlohn für Auszubildende**

ver.di fordert auch für Auszubildende die Festlegung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Höhe von 1235,00 € brutto (Mindestausbildungsvergütung). Darunter zählen auch die Berufsausbildungsverhältnisse, die nicht unter das BBiG fallen.

Analog der Mindestlohnkampagne fordern wir die Gremien auf, diesen inhaltlichen Punkt in den Kampagnenplan aufzunehmen und darauf hinzuwirken, die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung durchzusetzen.

**Angenommen**

*R 051 Landesbezirkskonferenz Berlin/Brandenburg*

---

**Mindestlohn**

Die Ausbildungsvergütung muss bei Tarifverhandlungen stärker in den Fokus gerückt werden. Die prozentuale Steigerung des Entgeltes muss sich im selben Maß in der Ausbildungsvergütung wiederfinden.

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

<b>Antragsnr.</b>	<b>Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R</b>	<b>Tarifpolitik Allgemein</b>	
<b>R 052</b>	<b>Tarifpolitische Klauseln</b> Bezirkskonferenz Herford-Minden-Lippe <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>24</b>
<b>R 054</b>	<b>Befristung von Arbeitsverträgen nur mit Sachgrund</b> Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg <b>Angenommen</b>	<b>24</b>
<b>R 057</b>	<b>Tarifkonkurrenz überwinden</b> Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg <b>Angenommen</b>	<b>24</b>
<b>R 058</b>	<b>Tarifpolitik – Laufzeit von Tarifverträgen</b> Bezirkskonferenz Hellweg-Hochsauerland <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>25</b>
<b>R 059</b>	<b>Entgelttarifverträge nur noch mit einer Laufzeit von 12 Monaten</b> Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>25</b>
<b>R 060</b>	<b>Zukünftige Gestaltung der Tarifarbeit</b> Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>25</b>
<b>R 061</b>	<b>Angriff ist die beste Verteidigung</b> Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg <b>Angenommen</b>	<b>25</b>
<b>R 065</b>	<b>Tarifvertragliche Regelung für die praktische Tätigkeit während der Weiterbildung zum psychologischen Psychotherapeuten bzw. Kinder- und Jugendpsychotherapeuten; Reform des Psychotherapeutengesetzes sowie der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung</b> Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>25</b>
<b>R 066</b>	<b>Tarifvertragliche Gleichstellung Fachhochschulabschlüsse –Universitätsabschlüsse</b> Bundeskongferenz MTI <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>26</b>
<b>R 067</b>	<b>Begrenzende Regelungen bei der funktionellen Zumutbarkeit für Meisterinnen/Meister, Technikerinnen/Techniker und Ingenieurinnen/Ingenieure und vergleichbare Berufsgruppen in Tarifverträgen zum Rationalisierungsschutz</b> Bundeskongferenz MTI <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>26</b>
<b>R 068</b>	<b>Tarifpolitik – gleiche Berufsbilder in unterschiedlichen Tarifverträgen</b> Bezirkskonferenz Hellweg-Hochsauerland <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>26</b>
<b>R 069</b>	<b>Tarifvertragliche Regelungen für ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer</b> Bundesjugendkongferenz <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>26</b>
<b>R 071</b>	<b>Aufforderung an DGB: Solidaritätsaktionen bei Tarifauseinandersetzungen</b> Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen <b>Angenommen</b>	<b>26</b>

<b>Antragsnr. Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R 072 Mitgliederbeteiligung an der Tarifpolitik</b> Bundesfachbereichskonferenz 6 <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>27</b>
<b>R 073 Tarifflicht innerhalb ver.di's</b> Landesbezirkskonferenz Hamburg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>27</b>

---

**R 052 Bezirkskonferenz Herford-Minden-Lippe**

---

**Tarifpolitische Klauseln**

In künftigen Tarifverträgen dürfen keine Meistbegünstigungsklauseln mehr vereinbart werden. Auch Öffnungsklauseln sollten nicht enthalten sein.

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

**R 054 Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg**

---

**Befristung von Arbeitsverträgen nur mit Sachgrund**

Alle ver.di-Tarifkommissionen arbeiten zukünftig verstärkt auf tarifliche Regelungen hin, in denen befristete Arbeitsverhältnisse ohne sachlichen Grund ausgeschlossen sind. Außerdem ist bei allen einschlägigen gesetzlichen Regelungen daraufhin zu wirken, dass auch hier Arbeitsverhältnisse nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden können.

**Angenommen**

**R 057 Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg**

---

**Tarifkonkurrenz überwinden**

Tarifkonkurrenz schwächt die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit. Das ist eine der über den Tag hinaus weisenden Lehren vor allem des Streiks bei Kommunen und Ländern im Frühjahr 2006. Wenn Arbeitgeber Fremdfirmen einsetzen können, wenn in ein und derselben Branche unterschiedliche Tarifverträge, unterschiedliche Fachbereiche oder Gewerkschaften agieren oder riesige weiße Flecken bestehen, können die Arbeitgeber Beschäftigte gegeneinander ausspielen. Das Druckmittel des Streiks wird in seiner Wirkung unterlaufen.

Um langfristig wieder tarifpolitisch in die Vorhand zu kommen, muss den Arbeitgebern dieses Erpressungsmittel genommen werden. Die Gewerkschaften müssen ihre Tarif- und Organisationsstrukturen so weiter entwickeln bzw. neu ordnen, dass die Konkurrenz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Anbieter ihrer Arbeitskraft eingedämmt, möglichst ausgeschaltet wird. Das ist das Grundprinzip gewerkschaftlicher Durchsetzungsfähigkeit.

Überall dort, wo sich die Branchenstrukturen längst über nationale Grenzen hinweg gesetzt haben, wie im Verkehrsbereich, bei IT-Dienstleistungen und immer mehr Branchen unseres Organisationsbereiches, müssen auch Formen der transnationalen Kooperation und transnationaler Tarifstrukturen entwickelt werden, um Tarifkonkurrenz auch grenzüberschreitend zu begrenzen bzw. zu verhindern.

Eine besondere strategische Herausforderung stellen die öffentlichen Dienstleistungen dar, die wir einerseits als Basis der öffentlichen Daseinsvorsorge verteidigen müssen ("öffentlich ist wesentlich"), die aber andererseits und gegen unseren Willen immer stärker in einen Dumpingwettbewerb mit privaten Anbietern hinein gezogen werden, die gewerkschaftlich anders oder gar nicht erfasst sind.

ver.di stellt sich dieser langfristigen Herausforderung, indem

1. in einer qualifiziert besetzten und offen arbeitenden Kommission Grundsätze für Tarif- und Organisationsstrukturen angesichts dramatisch veränderter Wirtschafts- und Branchenstrukturen entwickelt werden,
2. alle Fachbereiche, für die von ihnen vertretenen Bereiche Branchenstrukturanalysen erarbeiten, aus denen konkrete Konsequenzen für künftige Tarifstrukturen und Tarifpolitik abzuleiten sind. Dabei sollen sowohl langfristige Ziele formuliert wie konkrete Schritte beschrieben werden wie zum Beispiel wechselseitige Information, gemeinsame Tarifrichtlinien, die tarifliche Untergrenzen markieren, das Verbot von bzw. Maßnahmen gegen Streikbruch enthalten oder die zeitliche Abstimmung von Tariflaufzeiten oder Arbeitskämpfen beinhalten.
3. Der Bundesvorstand koordiniert die Arbeiten und setzt ein realistisches Zeitziel.

**Angenommen**



*R 058 Bezirkskonferenz Hellweg-Hochsauerland*

---

**Tarifpolitik – Laufzeit von Tarifverträgen**

Die Tarifpolitik in ver.di zielt darauf, dass zukünftig die Laufzeiten (Kündigungstermine) aller Tarifverträge so gestaltet werden, dass die Tarifverhandlungen und somit mögliche Aktionen alle in den gleichen Zeitraum fallen.

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

*R 059 Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen*

---

**Entgelttarifverträge nur noch mit einer Laufzeit von 12 Monaten**

Die Verantwortlichen zum Abschluss von Tarifverträgen werden aufgefordert zukünftig abzuschließende Entgelttarifverträge in der Regel nur noch mit einer Laufzeit von 12 Monaten abzuschließen.

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

*R 060 Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg*

---

**Zukünftige Gestaltung der Tarifarbeit**

Der Bundesvorstand wird aufgefordert sicherzustellen, dass in Zukunft bei allen TV-Verhandlungen nicht nur Eckpunkte, sondern vollständige Tarifverträge abgeschlossen und vereinbart werden.

Zudem ist immer eine Mitgliederrückkoppelung zu organisieren. Das Verfahren zum Leistungsentgelt im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist abzulehnen.

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

*R 061 Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg*

---

**Angriff ist die beste Verteidigung**

Die Zeit der Zurückhaltung und gemäßigten Verhandlungen ist vorbei! Lang genug wurden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf bessere Zeiten vertröstet. ver.di muss wieder kämpferischer und mit eigenen Forderungen in die anstehenden Auseinandersetzungen gehen!

**Angenommen**

*R 065 Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz*

---

**Tarifvertragliche Regelung für die praktische Tätigkeit während der Weiterbildung zum psychologischen Psychotherapeuten bzw. Kinder- und Jugendpsychotherapeuten;  
Reform des Psychotherapeutengesetzes sowie der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung**

ver.di setzt sich in der Bildungs- und Tarifpolitik dafür ein, dass die Vergütung der praktischen Tätigkeit während der Weiterbildung zu psychologischen Psychotherapeutinnen und -therapeuten bzw. Kinder- und Jugendpsychotherapeutinnen und -therapeuten entsprechend der Qualifikation erfolgen muss und verbesserte Bedingungen für die Anerkennung von theoretischen und praktischen Qualifizierungsbausteinen geschaffen werden.

Entsprechend soll in Bezug auf Diplom-Sozialarbeiterinnen und Diplom- Sozialarbeiter verfahren werden, die die Approbation als Kinder- und Jugendpsychotherapeutin und -therapeuten anstreben.

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

*R 066 Bundeskonferenz MTI*

---

**Tarifvertragliche Gleichstellung Fachhochschulabschlüsse – Universitätsabschlüsse**

ver.di setzt sich dafür ein, dass die Hochschulabschlüsse Diplomingenieur (FH) und Diplomingenieur (Uni) hinsichtlich ihrer tarifvertraglichen Eingruppierung gleichgestellt werden. Für die neuen Abschlüsse Bachelor und Master gilt dies sinngemäß. So ist bei künftigen tarifvertraglichen Regelungen sicherzustellen, dass diese neuen Abschlüsse, unabhängig ob es sich um Fachhochschul- oder Universitätsabschlüsse handelt, gleichgestellt sind.

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

*R 067 Bundeskonferenz MTI*

---

**Begrenzende Regelungen bei der funktionellen Zumutbarkeit für Meisterinnen/Meister, Technikerinnen/Techniker und Ingenieurinnen/Ingenieure und vergleichbare Berufsgruppen in Tarifverträgen zum Rationalisierungsschutz**

ver.di wird aufgefordert, den fachbereichsübergreifenden Tarifausschuss zu beauftragen, die tarifpolitischen Grundsätze (Grundsätze zu Not- und Härtefallregelungen) der Gewerkschaft ver.di entsprechend der Verfahrensweise § 69 (2) der ver.di-Satzung dahingehend zu erweitern, dass beim Abschluss von Tarifverträgen zum Rationalisierungsschutz zwingend begrenzende Regelungen bei der funktionellen Zumutbarkeit für Meisterinnen/Meister, Technikerinnen/Techniker und Ingenieurinnen/Ingenieure und vergleichbare Berufsgruppen aufzunehmen sind.

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

*R 068 Bezirkskonferenz Hellweg-Hochsauerland*

---

**Tarifpolitik – gleiche Berufsbilder in unterschiedlichen Tarifverträgen**

Die Tarifpolitik in ver.di wird dahingehend gestaltet, dass zukünftig gleiche Berufsbilder nicht in unterschiedlichen Tarifverträgen unterschiedlicher Fachbereiche aufgenommen werden.

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

*R 069 Bundesjugendkonferenz*

---

**Tarifvertragliche Regelungen für ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer**

ver.di fordert in allen Tarifverhandlungen, dass ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer ihre ehrenamtliche Tätigkeit als Arbeitszeit angerechnet bekommen. Dazu ist es notwendig, in Tarifverhandlungen auch Zeitansätze, Vorbereitungen und Hausarbeiten zu berücksichtigen.

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

*R 071 Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen*

---

**Aufforderung an DGB: Solidaritätsaktionen bei Tarifauseinandersetzungen**

Der DGB wird aufgefordert, bei Tarifauseinandersetzungen seiner Einzelgewerkschaften, die Auswirkungen über den primär betroffenen Bereich hinaus haben, massive und spürbare Solidaritätsaktionen zu starten und darauf hinzuwirken, dass auch die übrigen Einzelgewerkschaften solche Solidaritätsaktionen ins Leben rufen.

**Angenommen**

**R 072 Bundesfachbereichskonferenz 6**

---

**Mitgliederbeteiligung an der Tarifpolitik**

Auf der Grundlage der §§ 68 und 69 der ver.di-Satzung entscheiden die Fachbereiche über eine Beteiligung der Mitglieder an der Tarifpolitik. Diese Beteiligung bezieht sich insbesondere auf die Aufstellung von Forderungen und die Bewertung vor dem Abschluss eines Tarifvertrages. Die Fachbereiche tragen dabei den fachbereichsspezifischen Besonderheiten Rechnung.

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

**R 073 Landesbezirkskonferenz Hamburg**

---

**Tarifflicht innerhalb ver.di's**

Der Bundesvorstand und der Gewerkschaftsrat werden aufgefordert, kurzfristig eine Lösung zu entwickeln, die sicherstellt, dass bei Tarifflicht innerhalb der ver.di-Strukturen die Belegschaften sich außerhalb der Friedenspflicht befinden und kampffähig sind.

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

<b>Antragsnr. Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R Tarifpolitik Allgemein – Tarifpolitik öffentlicher Dienst</b>	
<b>R 074 Nachbesserung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) - hier: Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten</b> Bezirkskonferenz Bremen-Nordniedersachsen <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>31</b>
<b>R 075 Wir sind immer aufregend bunt, aber nur gemeinsam beruhigend stark: Keine weitere Spaltung der verschiedenen Bereiche im öffentlichen Dienst</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 5 Bayern <b>Angenommen</b>	<b>31</b>
<b>R 079 Tarifpolitischer Antrag zur künftigen Entgeltordnung</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Baden-Württemberg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>31</b>
<b>R 080 Tarifpolitik Neue Entgeltordnung (EGO)</b> Bezirkskonferenz Sachsen-Anhalt-Nord <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>33</b>
<b>R 081 Tarifpolitischer Befreiungsschlag</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Baden-Württemberg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 080</b>	<b>33</b>
<b>R 083 Eingruppierung der Beschäftigten in Sekretariaten</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Baden-Württemberg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>35</b>
<b>R 084 Abschaffung Leistungsentgelt</b> Landesbezirksfachbereichsvorstand 3 Baden-Württemberg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>35</b>
<b>R 086 Leistungsentgelt Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 3 Baden-Württemberg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>35</b>
<b>R 087 Erhöhung des Urlaubsanspruches</b> Bundesfachgruppenvorstand Schulen <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>35</b>
<b>R 088 Keine Erhöhung der Arbeitszeit</b> Bundesfachgruppenvorstand Schulen <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>35</b>
<b>R 089 Tarifpolitik und Streikauswertung im Länderbereich</b> Bezirksvorstand Hannover/Leine-Weser <b>Angenommen</b>	<b>36</b>
<b>R 090 Leitgedanken zur Maßnahmenentwicklung Arbeitskampf im öffentlichen Dienst</b> Bezirksfachbereichsvorstand 5 Hannover/Leine-Weser <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 089</b>	<b>36</b>
<b>R 092 Stärkung öffentlicher Daseinsvorsorge im technischen Bereich durch Fortschreibung des TVöD</b> Bundeskonferenz MTI <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>38</b>

<b>Antragsnr. Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R 093 Korrekte Eingruppierung von Dipl.-Ing. FH Abschlüssen im öffentlichen Dienst, um die im TVÖD/TV-L vorgesehene Abwertung der FH-Ingenieure zu verhindern</b> Bundeskonferenz MTI <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>39</b>
<b>R 095 Recht auf Fort- und Weiterbildung im öffentlichen Dienst durch tarifvertragliche Regelungen sichern</b> Bundeskonferenz MTI <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>39</b>
<b>R 096 Tarifpolitische Jugendarbeit im öffentlichen Dienst</b> Landesbezirkskonferenz Hamburg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>39</b>
<b>R 097 Neuer Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Bund</b> Bundesfachgruppenkonferenz Bundesbank <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>40</b>
<b>R 098 Gleichbehandlung bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses von Lohnempfängerinnen/Lohnempfänger und Angestellten, die ihr Arbeitsverhältnis nach dem 1. Juli 1994 begonnen haben</b> Bundesfachgruppenkonferenz Bundesbank <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>40</b>
<b>R 099 Freistellung für ehrenamtliche gewerkschaftliche Tätigkeit im Tarifvertrag öD verankern</b> Bundesfachbereichskonferenz 1 <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>40</b>
<b>R 100 Tarifliche Arbeitsbefreiung für Beschäftigte aus besonderen Anlässen</b> Bundesfachgruppenkonferenz Bundesbank <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>41</b>
<b>R 101 Mitgliederbeteiligung im Tarifbereich öffentlicher Dienst stärken</b> Bundesfachbereichsfrauenkonferenz 6 <b>Angenommen</b>	<b>41</b>
<b>R 104 Mitgliederbeteiligung</b> Bundesfachbereichskonferenz 6 <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 101</b>	<b>41</b>
<b>R 106 Abschluss ausformulierter Tarifverträge</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Baden-Württemberg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>42</b>
<b>R 107 Überstundenzuschläge im TVöD/TV-L auch für Teilzeitbeschäftigte</b> Bundesfachbereichskonferenz 3 <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>42</b>
<b>R 109 Keine Dienst-/Betriebsvereinbarungen zum Leistungsentgelt gemäß § 18 TVöD bzw. Leistungs-TV-Bund</b> Bundesfachgruppenkonferenz Bundesverkehrsverwaltung /Straßenbauverwaltung <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>42</b>
<b>R 110 Tarifliche Erweiterung der Jahressonderzahlung</b> Bezirksfachbereichskonferenz 6 Frankfurt/Oder <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>42</b>

<b>Antragsnr. Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R 111 Überleitung der Entgeltsicherung bei Leistungsminderung in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Niedersachsen-Bremen <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>43</b>
<b>R 113 Eigenständige Entwicklung des Tarifvertrages der Versorgungswirtschaft</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 2 Nordrhein-Westfalen <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>43</b>
<b>R 114 Sicherung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 6 Berlin/Brandenburg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>43</b>
<b>R 115 Vergütung bei Urlaub und Krankheit</b> Bezirksfachbereichskonferenz 3 Mittelbaden-Nordschwarzwald <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>44</b>
<b>R 116 Zuschlag für Nacht-, Samstagsarbeit, Pausenregelung bei Wechselschicht für Beschäftigte, die unter den besonderen Teil Krankenhäuser des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst fallen</b> Bezirksfachbereichskonferenz 3 Mittelbaden-Nordschwarzwald <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>44</b>
<b>R 117 Überstundenregelung im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für Schicht- und Wechsel schichtarbeit</b> Landesbezirksfachbereichsvorstand 3 Baden-Württemberg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>44</b>
<b>R 118 Besitzstandserhalt Eingruppierungsstufe bei Arbeitgeberwechsel</b> Bezirksfachbereichskonferenz 3 Mittelbaden-Nordschwarzwald <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>44</b>
<b>R 119 Tarifforderung 2007/2008</b> Landesbezirksfachbereichsjugendkonferenz 3 Baden-Württemberg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>45</b>
<b>R 120 Neuordnung der Eingruppierungen der Beschäftigten § 12 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Baden-Württemberg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>45</b>
<b>R 121 Tarifpolitischer Antrag für die Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Baden-Württemberg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>46</b>
<b>R 122 Verbesserungen im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Baden-Württemberg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>46</b>
<b>R 123 Kündigung des Zukunftssicherungstarifvertrages</b> Landesbezirksfachbereichsvorstand 3 Baden-Württemberg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>47</b>
<b>R 124 Gewerkschaftliche Konsequenzen aus dem neuen Tarifrecht für den öffentlichen Dienst: Was erfordert die Handhabung von TVöD und TV-L an organisatorischen Voraussetzungen bei ver.di?</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Baden-Württemberg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>47</b>

*R 074 Bezirkskonferenz Bremen-Nordniedersachsen*

---

**Nachbesserung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) - hier: Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten**

Die Bundestarifkommission wird aufgefordert, in Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite durchzusetzen, dass § 24 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) um eine Protokollnotiz zu ergänzen ist, die klarstellt, dass sich die Anteiligkeit der "sonstigen Entgeltbestandteile" nicht auf § 8 Absätze 5 und 6 TVöD bezieht.

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

*R 075 Landesbezirksfachbereichskonferenz 5 Bayern*

---

**Wir sind immer aufregend bunt, aber nur gemeinsam beruhigend stark: Keine weitere Spaltung der verschiedenen Bereiche im öffentlichen Dienst**

Das ver.di-Bundestarifsekretariat wird aufgefordert zu prüfen, wie zukünftige Tarifaueinandersetzungen in den öffentlichen-Dienst-Bereichen fachbereichs- und gruppenübergreifend gemeinsam geführt werden können sowie alles dafür Notwendige rechtzeitig in die Wege zu leiten, um eine erforderliche Durchsetzungsfähigkeit in der Tarifaueinsetzung öffentlicher Dienst (öD) wieder herzustellen. Das Ergebnis der Prüfung ist zeitnah in die Organisation zu kommunizieren. Ziel ist eine offensive Tarifpolitik.

Wir fordern das ver.di-Bundestarifsekretariat auf, die öD-Funktionärinnen und -Funktionäre in übersichtlicher Form darüber zu informieren, welche unterschiedlichen Kündigungsfristen es im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) gibt und durch welche Regelungsmöglichkeiten auf landesbezirklicher Ebene eine darüber hinaus unterschiedliche Entwicklung der Tarifverträge zu erwarten ist.

Wir fordern von allen zuständigen haupt- und ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionären, sich für möglichst viele für den öffentlichen Dienst gemeinsam geltenden Regelungen einzusetzen.

**Angenommen**

*R 079 Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Baden-Württemberg*

---

**Tarifpolitischer Antrag zur künftigen Entgeltordnung**

Bei den Verhandlungen zur künftigen Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) wirken Tarifsekretariat und die Bundestarifkommission öD auf die Ergänzung zur Definition der Eckeingruppierungen (siehe Ziffer 1) und auf eine strukturelle Veränderung der Entgelttabelle (siehe Ziffer 2) hin:

1)

**Zu den bisher definierten Eckeingruppierungen kommt eine weitere hinzu in EG 7 für Absolventen einer Fachschule mit der Zugangsvoraussetzung Mittlere Reife.**

**Die bisherige Tabellenstruktur, Vereinbarungen zu den Eckeingruppierungen und die Überleitung der Beschäftigten zum 1. Oktober 2005 führen zu einer völlig unterschiedlichen Streuung der Entgeltgruppen in verschiedenen Berufsgruppen.**

Zum Beispiel **bei Erzieherinnen** ausgehend von Eckeingruppierung EG 5 und Eingruppierung in EG 6 – 9: fünf Entgeltgruppen,

**Bei Sozialpädagoginnen/-pädagogen und Sozialarbeiterinnen/-arbeitern** ausgehend von Eckeingruppierung EG 9 und Eingruppierungen von in der Regel EG 9 und 10, nur selten darüber: **zwei Entgeltgruppen, selten mehr.**

Das bedingt, dass eine Eingruppierung aller Tätigkeiten ausgehend von den Eckeingruppierungen mit einheitlichen Kriterien kaum möglich ist, ohne dass es größere Verwerfungen gibt.

**Diese kritische Betrachtung der Streuung der genannten Eingruppierungen führt zu der Frage, ob die ECKEINGRUPPIERUNG DER FACHSCHULABSOLVENTEN DIESELBE SEIN KANN, WIE DIE FÜR DIE DREIJÄHRIGE AUSBILDUNG NACH DEM BERUFSBILDUNGSGESETZ (BBiG).** Eine Untersuchung der gängigen Ausbildungsgänge zeigt, dass es fünf Ausbildungsniveaus gibt, die sich zur Heranziehung eignen und nicht wie bisher festgelegt 4:

1. Dauer: 2 – 2 ½ jährige Ausbildung  
Zugangsvoraussetzung: Hauptschulabschluss  
Ausbildungsart: betrieblich  
Abschlüsse/Berufe (Beispiel): Verkäufer, hauswirtschaftliche HelferIn, Heilerziehungspflegehelfer, Altenpflegehelfer, Handelsfachpacker

2. Dauer: 3 – 3 ½ jährige Ausbildung  
Zugangsvoraussetzung: Hauptschulabschluss  
Ausbildungsart: dual – Lehre  
Abschlüsse/Berufe (Beispiel): Handwerksberufe, Arzthelferin, Groß- und Einzelhandelskauffrau/mann  
Dauer: Sonderfall: zwei bis drei Jahre je nach Land  
Zugangsvoraussetzung: Hauptschulabschluss  
Ausbildungsart: Fachschule oder Berufsfachschule, zum Teil 1 Jahr betr. Praxis  
Abschlüsse/Berufe (Beispiel): Kinderpflegerin

3. Dauer: 3 Jahre  
Zugangsvoraussetzung: Realschulabschluss, teilweise Berufskolleg oder Vorpraktikum oder Hauptschulabschluss und längere Berufspraxis im Vorberuf  
Ausbildungsart: Fachschule und 1 Jahr betriebliche Praxis oder beides dual  
Abschlüsse/Berufe (Beispiel): Erzieherin, Techniker, Alten-/Krankenpfleger  
Sonderfall: Meister und staatlich geprüfter Techniker.  
Hier ist zu fragen, ob gleich oder höher zu bewerten, da längere Gesamtdauer und verbunden mit Lehrbefähigung

4. Dauer: 4 Jahre  
Zugangsvoraussetzung: Fachhochschulreife  
Ausbildungsart: Fachhochschule, teilweise mit integrierter betrieblicher Praxis, teilweise 1 Jahr betr. Praxis  
Abschlüsse/Berufe (Beispiel): Dipl. FH, Bachelor, Sozialarb./-päd., Ingenieur, Betriebswirt, Verwaltungswirt

5. Dauer: Ab 4 Jahre  
Zugangsvoraussetzung: Hochschulreife  
Ausbildungsart: Hochschulstudium  
Abschlüsse/Berufe (Beispiel): Dipl., Master

**Daraus ergeben sich folgende ECKEINGRUPPIERUNGEN:**

Entgeltgruppe 3 – Ausbildungsniveau: angelernt  
Entgeltgruppe 5 – Ausbildungsniveau: abgeschlossene Berufsausbildung  
Entgeltgruppe 7 – Ausbildungsniveau: Fachschulausbildung  
Entgeltgruppe 9 – Ausbildungsniveau: Fachhochschulausbildung  
Entgeltgruppe 13 – Ausbildungsniveau: wissenschaftliche Ausbildung

2)

**Eine weitere Betrachtung der Einkommensniveaus in der gegebenen Entgelttabellestruktur und der Eingruppierung nach Überleitung zeigt weitere massive Probleme und Bruchstellen:**

Die **Entgeltgruppe 7** als EG, die in der Überleitung ausschließlich belegt ist von Arbeitern, um deren bisherige Gehaltsstruktur abzubilden, bildet ausgehend von ECKEINGRUPPIERUNG EG 5 eine **zusätzliche Hürde** für das Weiterkommen sowohl im Angestellten- wie Arbeiterinnen- und Arbeiterbereich.

Bei der notwendigen zusätzlichen ECKEINGRUPPIERUNG Fachschulabschluss logischerweise in EG 7 müsste das Einkommensniveau tatsächlich in EG 8 liegen. Dagegen vereint die **EG 9 mit ihrer breiten Streuung** an bisherigen Bewertungen und Eingruppierungen zu viele unterschiedliche Tätigkeiten. Tatsächlich beinhaltet sie auch zwei Entgeltstufen, nämlich das mit und das ohne die Erfahrungsstufe 6.



**Daraus ergibt sich folgender logische Veränderungsansatz:**

**Die Entgeltgruppen werden wie folgt verändert:**

- Bisherige EG 7 mit allen Beträgen und mit den übergeleiteten Arbeitern neu definieren als EG 6b Ü, die dann langfristig wegfallen kann.
- Die bisherige EG 8 mit allen Beträgen umbenennen in EG 7, die dort zugeordneten gehen mit in die EG 7.
- Bisherige EG 9 ohne Stufe 6 wird neu zur EG 8, mit neuer Verteilung der bisherigen Beträge aus EG 9 Stufen 1-5 auf neue Stufen 1-6.
- Bisherige EG 9 mit Stufe 6 bleibt unverändert EG 9.

Zur Verdeutlichung:

EG 1-6 jetzt bleiben EG 1-6 neu

EG 7 jetzt wird EG 6b Ü neu

EG 8 jetzt wird EG 7 neu

EG 9 ohne Stufe 6 jetzt wird EG 8 neu

EG 9 mit Stufe 6 jetzt wird EG 9 neu

EG 10 – 15 jetzt bleiben EG 10 – 15 neu

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

*R 080 Bezirkskonferenz Sachsen-Anhalt-Nord*

---

**Tarifpolitik Neue Entgeltordnung (EGO)**

Bei der Überleitung in die neue Entgeltordnung ist zudem sicherzustellen, dass die übergeleiteten alten Tarifmerkmale sowie die Zulagen und Zuschläge mit berücksichtigt werden und die Beschäftigten entgeltmäßig keine Verluste hinnehmen müssen.

Sollte es bis Ende 2007 zu keiner neuen Entgeltordnung kommen, die von den Mitgliedern auch akzeptiert wird, ist ein Überleitungsvertrag zu verhandeln, der sicherstellt, dass die alten Eingruppierungen gemäß BAT, BMT-G und MTArb für Ost und West gleich in Kraft treten. § 17 TVÜ-VKA ist dahingehend zu überprüfen, die seit dem Inkraft-Treten des TVöD nicht anerkannten Bewährungsaufstiege mit zu berücksichtigen.

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

*R 081 Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Baden-Württemberg*

---

**Tarifpolitischer Befreiungsschlag**

**Entschließung zu den Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung**

Diskussion:

- Die Entgeltordnung ist das "Herzstück" jedes Tarifvertrages – das gilt auch für den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) bzw. dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).
- Die Erwartungen der ver.di-Mitglieder an eine neue Entgeltordnung sind sehr hoch. Erfolg oder Misserfolg in dieser Sache gehen an die gewerkschaftliche Substanz.
- Bisher ist im TVÜ Bund (§ 24)/ TVÜ-VKA (§ 34) und im TVÜ Länder (§ 29) zur Nachwirkung folgendes vereinbart:

1) Der Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2007.

2) Die §§ 17 bis 19 einschließlich Anlagen können ohne Einhaltung einer Frist, jedoch nur insgesamt, schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2007; die Nachwirkung dieser Vorschriften wird ausgeschlossen.

**Das heißt: Es gibt, im Falle einer Kündigung, einen tariffreien Raum zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Handlungsfreiheit zu Gunsten der Arbeitgeber.**

- Die Mitglieder von ver.di wollen nicht mehr, dass sehr viel Zeit und Kraft für eine ständig wechselnde Methodendiskussion vergeudet werden. Sie wollen, dass inhaltliche Ziele erreicht werden.
- Die wesentliche Bedeutung der Aufgaben des öffentlichen Dienstes für die Zukunftssicherung unserer Gesellschaft ist nicht Grundlage der Neuordnung. Die wenig offensive Verhandlungsstrategie enttäuscht die Mitgliedschaft. Die bereits bestehende Niedriglohngruppe EG 1 und die in Aussicht gestellten weiteren länderbezogenen Vereinbarungen zur Absenkung in den EG 2 bis 4 sind Auswirkungen einer Defensivstrategie. Bisher ist alles "kampflos" vereinbart worden. Weil ver.di ohne Konzept in die Verhandlungen gegangen ist, war es für die Arbeitgeber ein Leichtes, ver.di auf ihre Schiene zu bringen ("öffentlicher Dienst muss wettbewerbsfähig werden, muss aus der Ecke der Nichtleister heraustreten" – das können nicht gewerkschaftliche Positionen sein!!).
- Durch die Entgelttabelle sind Vorgaben für die Entgeltordnung gemacht – Einstiegsqualifikation (formale Qualifikation). Bei der Überleitung in den TVöD ist die Realität in den Betrieben deutlich geworden: Im öffentlichen Dienst müssen auch die im Beruf erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen der Beschäftigten gleichberechtigt zur Formalqualifikation berücksichtigt werden.
- Bisher war die Rechtsprechung zu den Vergütungsordnungen und den Lohnverzeichnissen auf der Beweislast der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgebaut mit der Folgewirkung, dass die Ergebnisse eher "Arbeitgeber" bezogen sind. Starke Personalvertretungen vor Ort hatten über Verhandlungen mehr Erfolg und konnten in der Eingruppierung Auslegungen zu Gunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erreichen. ver.di hat die Chance zur Umkehr der Beweislast in den Eingruppierungsverfahren bisher nicht genutzt.
- Die Vereinheitlichung der Entgeltordnung für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes - für Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte - macht alle Beschäftigten – Frauen und Männer in allen Berufsgruppen – zu Verlierern. Insbesondere betroffen von dieser Absenkung sind die kampfstarken Bereiche von ver.di.
- Bei der Umsetzung des allgemeinen Teils des TVöD werden sehr entscheidende Teile auf die betriebliche Ebene verlagert und somit auf starke oder schwache Personalvertretungen und Betriebsgruppen. Das schwächt die Einheitlichkeit der Tarifierung und damit auch den Flächentarifvertrag.

**Daraus ergibt sich folgende, notwendige Forderung:**

**Forderung 1:** BAT, BMT-G und MTarb sowie landesbezirkliche Regelungen gelten bis zu einem Abschluss einer neuen Entgeltordnung unbefristet weiter.

**Forderung 2:** Die bisher durch Bewährungs-, Tätigkeits- und Zeitaufstiege erreichten Eingruppierungen muss die Ausgangs-/Einstiegseingruppierung in der neuen Entgeltordnung sein. Dies muss sich auf alle Vergütungsregelungen und Lohngruppenverzeichnisse im BAT, BMT-G, MTarb und in allen landesbezirklichen Regelungen beziehen. Wird diese Forderung nicht erfüllt, bringt die neue Entgeltordnung massive finanzielle Verluste für die Beschäftigten (**TVöD/TV-L = Absenkungstarifverträge!**).

**Forderung 3:** Eine Entgeltordnung, die die verschiedenen Vergütungsgrundlagen und Lohngruppenverzeichnisse für zirka 17.000 Berufsgruppen sachgerecht und auf längere Sicht zusammenführen soll, ist sehr komplex. Erst die praktische Erprobung zeigt die Schwachpunkte, Lücken und Verwerfungen. Deshalb ist eine Testphase (in einem/wenigen Betrieben) von mindestens drei Jahren vor dem Abschluss einer neuen Entgeltordnung unabdingbar. Ohne Ausschluss der Nachwirkung.

**Forderung 4:** Für diese Erprobungsphase muss sichergestellt sein, dass die bisherigen Vergütungsordnungen und Lohngruppenverzeichnisse gelten. Dies muss juristisch unangreifbar und ohne Auslegungs-/Interpretationsspielräume vereinbart werden. Die Nachwirkung des § 24 TVÜ Bund/§ 34 TVÜ VKA und § 29 TVÜ Länder muss ausdrücklich gesichert werden.

**Forderung 5:** Die neue Entgeltordnung muss so verfasst sein, dass die Beschäftigte und der Beschäftigte sich klar wiederfindet. Die Nichtabsenkung muss deutlich erkennbar sein.

**Raus aus der Defensive!**

Die bisher diskutierten Eingruppierungsmethoden oder die verschiedensten Eingruppierungssysteme sind nicht geeignet, das bestehende Eingruppierungsniveau auch nur annähernd materiell zu sichern.

In einer gewerkschaftspolitischen Auseinandersetzung müssen Verteilungsspielräume (siehe Forderung 2) zurückgewonnen werden. Die Gewerkschaft muss wieder aus der Sackgasse herauskommen und aktiv handeln können. Keinesfalls darf den Attacken der Arbeitgeberseite mit Defensivstrategien begegnet werden.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 080**

*R 083 Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Baden-Württemberg*

---

**Eingruppierung der Beschäftigten in Sekretariaten**

Die Beschäftigten in Sekretariaten des öffentlichen Dienstes sind nach der neuen Entgeltordnung in EG 6 bis EG 10 einzugruppieren.

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

*R 084 Landesbezirksfachbereichsvorstand 3 Baden-Württemberg*

---

**Abschaffung Leistungsentgelt**

Bei den nächsten anstehenden Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst soll das Leistungsentgelt (§ 18 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst [TVöD]/Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder [TV-L]) wieder abgeschafft werden. Das bisher für das Leistungsentgelt vorgesehene eine Prozent der betrieblichen Lohnsumme soll stattdessen in die Tabelle eingearbeitet werden.

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

*R 086 Landesbezirksfachbereichskonferenz 3 Baden-Württemberg*

---

**Leistungsentgelt Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)**

Sollte über einen landesbezirklichen Tarifvertrag in Sachen Leistungsentgelt nach § 18 TV-L verhandelt werden, so ist zu vereinbaren, dass das Gesamtvolumen des Leistungsentgeltes zusätzlich zur Jahressonderzahlung nominell, das heißt in Festbeträgen, auf alle Beschäftigten - mit Ausnahme der unter § 41 fallenden Ärztinnen und Ärzte - gleichmäßig verteilt ausgeschüttet wird.

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

*R 087 Bundesfachgruppenvorstand Schulen*

---

**Erhöhung des Urlaubsanspruches**

Die Bundestarifkommission wird aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass der Urlaubsanspruch der Beschäftigten ab 50. Lebensjahr heraufgesetzt wird

- ab 50. Lebensjahr um drei Tage;
- ab 55. Lebensjahr um zwei Tage;
- ab 60. Lebensjahr um drei Tage;
- ab 65. Lebensjahr um zwei Tage.

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

*R 088 Bundesfachgruppenvorstand Schulen*

---

**Keine Erhöhung der Arbeitszeit**

Die Bundestarifkommission wird aufgefordert in kommenden Tarifverhandlungen keinen weiteren Arbeitszeiterhöhungen zuzustimmen.

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

*R 089 Bezirksvorstand Hannover/Leine-Weser*

---

### **Tarifpolitik und Streikauswertung im Länderbereich**

Die Tarifrunde 2008 für den Länderbereich wird so rechtzeitig vorbereitet, dass eine Strategie für einen eventuellen Arbeitskampf mit ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen gemeinsam entwickelt wird. In diesem Rahmen sind fachbereichs- und fachbereichsübergreifende Strategiekonferenzen durchzuführen auf Bezirks-, Landesbezirks- und Bundesebene.

Es müssen Konzepte zur Mitgliederentwicklung auf Bezirks-, Landesbezirks- und Bundesebene entwickelt werden, die zu einer Stärkung der Handlungsfähigkeit im Länderbereich führen und geeignet sind, zukünftige Tarifauseinandersetzungen erfolgreicher zu gestalten und die es ermöglichen, weitere Landesdienststellen in den Arbeitskampf einzubeziehen. Dafür ist es erforderlich, dass der Bezirks- und Landesbezirksfachbereich gemeinsam verstärkt Schwerpunkte in die Arbeit setzt und auch festlegt, welche Betriebe in welchem Ausmaß zu bearbeiten sind, um handlungsfähiger zu werden. Darüber hinaus müssen Konzepte für einen fachbereichsübergreifenden Arbeitskampf entwickelt werden, die die Fehler des letzten Arbeitskampfes vermeiden und die helfen, die fachbereichsübergreifende Koordination auf Bezirks-, Landesbezirks- und Bundesebene während eines Streikes erheblich zu verbessern.

Die landesbezirkliche Streikleitung muss um ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen betroffener Streikbetriebe erweitert werden, um einen reibungslosen Ablauf des Streikes sicherzustellen und die Rückkoppelung mit der Basis zu vereinfachen.

Der Personaleinsatz im Streikfall muss besser vorbereitet sein und muss auch fachbereichsübergreifend erfolgen. Es kann nicht sein, dass einige Sekretärinnen/Sekretäre über lange Zeit unter vollem Arbeits- und Streikdruck stehen und von anderen Aufgaben nicht oder viel zu spät entlastet werden. Hier sind entsprechende Personaleinsatzplanungen im Vorfeld vorzubereiten.

Es ist eine öffentliche und ver.di-interne Debatte in allen Untergliederungen der Organisation darüber zu führen, was der öffentliche Dienst in Zukunft leisten soll. Hierbei ist zu klären, was zukünftig noch Staats- und Gemeinschaftsaufgaben sein sollen und wofür wir unsere Steuern zahlen wollen. Dabei ist der neoliberalen Politik massiv entgegenzutreten und hierzu müssen entsprechende Kampagnen entwickelt werden.

### **Angenommen**

*R 090 Bezirksfachbereichsvorstand 5 Hannover/Leine-Weser*

---

### **Leitgedanken zur Maßnahmenentwicklung Arbeitskampf im öffentlichen Dienst**

Aus dem Ablauf und dem Ergebnis des Streiks im öffentlichen Dienst 2006 leitet sich eine starke Herausforderung an die eigene weitere Handlungsfähigkeit unserer Gewerkschaft ab. Für zukünftige Tarifauseinandersetzungen sind aus diesem Grund - rechtzeitig und vorausschauend - unter Einbeziehung der ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen Strategien zu diskutieren und zu entwickeln, die geeignet sind, die persönliche Betroffenheit und Handlungsnotwendigkeit der Beschäftigten deutlich zu machen. Dies sind auch Maßnahmen, um den Organisationsgrad in den Einrichtungen des Fachbereiches zu erhöhen.

#### **1. Im Vorfeld von zu erwartenden Tarifauseinandersetzungen sind insbesondere folgende Fragen zu klären:**

##### **a) Welche Konsequenzen ziehen wir als Gewerkschaft aus den neuen Formen eines entgrenzten Kapitalismus, von dem auch der Staatssektor nicht verschont ist?**

Es haben sich Branchen um den Staatssektor herum gebildet oder weiterentwickelt, zu denen staatliche Wirtschaftsbereiche in einem unmittelbaren Wettbewerbsverhältnis gerieten.

Dieser Konkurrenzdruck bewirkt(e), dass diese Bereiche entweder gleich privatisiert wurden oder im öffentlichen Bereich verblieben, sich aber unter diesem Dach gleichwohl marktförmig verhielten, ihre formal öffentliche Trägerschaft nur um den Preis der Marktanpassung durch Rationalisierung, Leistungsverdichtung oder Lohnsenkung erhalten konnten.

- Politisch vermittelter Deregulierungsdruck: Von den Ebenen europäischer oder weltweiter Institutionen (Europäische Union, WTO) aus, gegenüber denen die Gewerkschaften wenig Durchsetzungskraft haben,

wird mit gesetzesartigen Vorgaben in das Geschehen vor Ort eingegriffen (zum Beispiel General Agreement On Trade in Services [GATS], EU-Dienstleistungsrichtlinie).

- Internationale Steuer- und Abgabekonzurrenz setzt die öffentlichen und Sozialversicherungshaushalte unter Kostensenkungsdruck, der, solange ihm nichts entgegen gesetzt wird, zu mehr Absenkung, mehr Konkurrenz und weiteren Ausgliederungen führen wird.

Der Tarifverband öffentlicher Dienst existiert quasi nicht mehr, immer mehr Bereiche werden dem Markt und dem Wettbewerb um die niedrigsten (Lohn-)kosten freigegeben.

ver.di hat darauf mit Sparten-Tarifverträgen und Lohnabsenkungen (siehe TVöD) reagiert. Ist das die richtige Antwort? Bis zu welcher Grenze machen wir das mit?

**b) Wie ist die Gewerkschaft aufgestellt, um dem noch nicht abgeschlossenen Prozess der Privatisierung zu begegnen?**

Wir brauchen eine öffentliche Debatte um die Frage, was der öffentliche Dienst leisten soll und was staatliche Aufgaben der Daseinsvorsorge sind für die wir Steuern zahlen: Bildung, Kinderbetreuung, Kultur, Wasser-, Abfall-, Energiewirtschaft, Verkehr, etc. Dabei ist der neoliberalen Politik massiv entgegenzutreten. Hierzu müssen entsprechende Kampagnen entwickelt werden.

**c) Welche Antwort haben wir auf das Problem, dass es trotz bester Anstrengungen in den gegebenen Strukturen nicht möglich erscheint, mit Streiks im Länderbereich eine Erzwingungswirkung zu erzielen, die die Gegenseite zum Einlenken veranlassen kann?**

Eine solche Erzwingungswirkung entsteht nur, wenn die Arbeitskraft in einem definierbaren Wettbewerbsraum kollektiv und unersetzbar vorenthalten werden kann. Der Tarifkonflikt 2006 war geradezu geprägt von Beispielen, die direkt oder indirekt zeigen, dass das nicht mehr möglich war.

**2. Des Weiteren müssen bei den noch zu entwickelnden Maßnahmen folgende Punkte beachtet werden:**

**a) Politische Diskussionen müssen verstärkt werden.**

Durch eine stärkere Polarisierung und durchgehende Politisierung der tariflichen Diskussion muss den Kolleginnen und Kolleginnen vermittelt werden, dass die gewerkschaftlichen Forderungen und der Kampf dafür die notwendige Gegenwehr zur Demontage unserer Sozialsysteme und der Zerstörung des Solidarprinzips durch die Regierung sind. Dies ist auch eine starke Herausforderung und Aufgabe für die Zeiträume zwischen Tarifaueinandersetzungen! Die betrieblichen Akteure müssen anstreben und in die Lage versetzt werden, die Diskussion in den Betrieben und Dienststellen in einer weit gefächerten politischen Dimension zu verstärken. Hierzu müssen geeignete Maßnahmen entwickelt werden, die diese Debatten in die Betriebe tragen.

**b) Parallele und unterstützende Kampagnen.**

Die Durchsetzungsfähigkeit gewerkschaftlicher Ansprüche und Forderungen ist durch geeignete Maßnahmen, wie Kampagnen, Info- und Diskussionsveranstaltungen sowie Konferenzen für interessierte Mitglieder zu stärken. In diesem Zusammenhang sind Strategien zu überlegen, mit denen ver.di auch in Betrieben, in denen das bislang nicht der Fall ist, stärker Präsenz zeigen kann.

**c) Innergewerkschaftliche Transparenz bei Strategiefindungen und Entscheidungen; innergewerkschaftliche qualitativ hochwertige Kommunikation.**

Um in künftigen Tarifaueinandersetzungen eine größere Mobilisierung, stärkere Identifizierung und damit überzeugendere Kampfkraft zu erlangen, sind die Anforderungen an die innergewerkschaftliche Transparenz von Strategien und Entscheidungen neu zu definieren.

Arbeitskämpfe werden von den Akteuren vor Ort getragen – also müssen sie auch in Strategiefindungen und Entscheidungen einbezogen werden! Informationen über Entscheidungen des Bundesvorstandes und der Zentralen Streikleitung müssen künftig vollständig und zeitnah an die Streikkomitees weitergeleitet werden. Der Zustand, dass selbst Hauptamtliche vor Ort nur Mutmaßungen und Gerüchte weitergeben können, darf sich nicht wiederholen.

**d) Fachbereichs- und landesbezirksübergreifende Zusammenarbeit.**

Um eine in unserer Gewerkschaft schon vorhandene und sich absehbar weiter zuspitzende Aufsplitterung der Kräfte zu verhindern, müssen sich in Zukunft alle Fachbereiche eines Landesbezirkes gemeinsam auf Streikaktionen einigen und konzentrieren. Auf allen Organisationsebenen sind deswegen zu Beginn künfti-

ger Tarifaueinandersetzungen fachbereichsübergreifende Streikkomitees zu bilden (Zusammensetzung: aus Mitgliedern der betrieblichen Streikkomitees), die sich regelmäßig treffen und den Streikenden vor Ort Rechenschaft abzulegen haben. Auf Bundesebene ist darauf hinzuwirken, dass sich im Verlaufe eines Streiks diese Streikkomitees auch über die Landesbezirke hinweg regelmäßig treffen, um sich auszutauschen, gemeinsame Aktionen abzusprechen und um so die barrierefreie Information der Mitglieder zu gewährleisten.

### **e) Propagierung offensiver Kampfziele – Entwicklung fortschrittlicher Strategien im Sinne einer solidarischen Gesellschaft.**

Der Ablauf des vergangenen Arbeitskampfes hat gezeigt, dass es schwierig ist, mit einer Defensivtaktik, die im Grunde von den meisten Akteuren verlangt, nur gegen weitere Verschlechterungen ihrer Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Gleichwohl hat sich in dieser Situation glücklicherweise gezeigt, dass es noch Kolleginnen und Kollegen gibt, die Solidarität leben! Zukünftige Tarifforderungen dürfen sich deswegen nicht auf das Festhalten an den bestehenden Verhältnissen beschränken.

Um diese Gesellschaft sozialer und solidarischer zu gestalten, bedarf es fortschrittlicher Strategien. Fortschrittlich ist beispielsweise die Idee, weitere Arbeitszeitverkürzungen zu propagieren, um Arbeitsplätze zu schaffen. Tarifvertragliche Garantien über die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen gehören ebenso dazu wie Vereinbarungen über Fortbildung/ Qualifizierung, Arbeitsplatzgestaltung und Gesundheitsvorsorge. Die Diskussion über diese Themen kann zudem den nichtorganisierten Kolleginnen und Kollegen die politischen Zusammenhänge zwischen Sozialabbau, Zerschlagung des Solidarprinzips einerseits und Tarifikämpfen andererseits verdeutlichen.

### **Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 089**

#### **R 092 Bundeskonferenz MTI**

---

### **Stärkung öffentlicher Daseinsvorsorge im technischen Bereich durch Fortschreibung des TVöD**

Auf Grund der Erfahrungen seit In-Kraft-Treten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) am 1. Oktober 2005 und dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) am 1. November 2006 wird eine Fortschreibung des neuen Tarifrechts gefordert.

Für die aus dem TVöD und den Entwürfen zur neuen Entgeltordnung resultierenden Wertebenen gilt es, insbesondere folgende Punkte durch Modifizierung des TVöD im Rahmen von Nachverhandlungen bzw. bei der Aufstellung der neuen Entgeltordnung, analog zu den entsprechenden Spezialnormen des BAT für Meisterinnen/Meister, Technikerinnen/Techniker und Ingenieurinnen/Ingenieure, zu berücksichtigen:

1. Bei der Einreihung von Meisterinnen/Meistern, Technikerinnen/Technikern und Ingenieurinnen/Ingenieuren in die Entgeltordnung des neuen TVöD ist es unabdingbar, dass die Wertebenen der alten Spezialnormen ebenso erhalten werden wie die Schaffung einer entsprechenden Durchlässigkeit jenseits der vorhandenen Ecken- und Gruppierungen.
2. Für die Fachhochschulingenieurinnen und -ingenieure ist die Einreihung in die Entgeltgruppe 9 und Deckelung durch die Entgeltgruppe 12 eine deutliche Rückstufung im Vergleich zur alten Vergütungsordnung. Insbesondere besteht hier die Gefahr, dass durch wenige Heraushebungsmerkmale für die technischen Berufsgruppen die alten Wertgrenzen unterlaufen werden.
3. Die zurzeit gültige tarifliche Festlegung auf 5 Stufen in der Entgeltgruppe 9 – 15 für die Beschäftigten TVöD Bund und TV-L ist eine Diskriminierung der Beschäftigten von Bund und Land gegenüber den Beschäftigten im VKA-Bereich.

Durch diese Regelung ist für den Bereich Bund und Land eine zukunftsgerichtete Personalgewinnung nur noch extrem eingeschränkt möglich.

4. Die Praxis zeigt, dass gemäß § 16, Absatz 2 TVöD eine Personalgewinnung der öffentlichen Arbeitgeber aus anderen Behörden oder Kommunen faktisch zum Erliegen gekommen ist.
5. Die generelle Personalgewinnung wird weiterhin erschwert durch Wegfall der Alteingruppierung gemäß BAT Vergütungsgruppe I. Hier wird infolge vermehrt in den AT-Bereich ausgewichen, welches unter den derzeitigen finanziellen Rahmenbedingungen der öffentlichen Hand ungleich schwerer auch gegenüber den politischen Verantwortungsträgern zu vermitteln ist.

6. Die zukünftige Eingruppierung von Fachhochschulingenieurinnen und -ingenieuren in die Entgeltgruppe 9 gemäß Protokollerklärung zu § 17 TVÜ–VKA bedeutet eine Attraktivitätssenkung in den Eingangsvergütungen für Ingenieurinnen und Ingenieure. Hierzu wird verwiesen auf die Prozessvereinbarung zu Beginn der Tarifverhandlungen zu einem einheitlichen Tarifrecht öD (Schaffung attraktiver Eingangsvergütungen).
7. Auf Grund der aufgetretenen und nachgewiesenen Exspektanzverluste durch Wegfall von Bewährungsaufstiegen ist gemäß Niederschriftserklärung zu § 12 TVÜ-VKA zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart worden, ausgewiesene Verluste durch Abbildung in entsprechenden zusätzlichen Strukturausgleichsbeträgen zu kompensieren. Dies ist bisher nicht geschehen. In der Summe sieht die Gruppe mit einem möglichen Attraktivitätsverlust für Meisterinnen/Meister, Technikerinnen/Techniker und Ingenieurinnen/Ingenieure, die im öffentlichen Dienst tätig werden möchten.

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

*R 093 Bundeskonferenz MTI*

---

**Korrekte Eingruppierung von Dipl.-Ing. FH Abschlüssen im öffentlichen Dienst, um die im TVÖD/TV-L vorgesehene Abwertung der FH-Ingenieure zu verhindern**

Die Tarifkommission wird aufgefordert, zur Entgeltordnung nach §§ 12, 13 folgende Punkte umzusetzen:

1. Die Normaleingruppierung des Dipl.-Ing. (FH) entspricht E 11.
2. Die Eingruppierung eines Dipl.-Ing. in E 10 ist nur im Einzelfall möglich, wenn dargelegt wird, dass die Tätigkeit ingenieurmäßiges Arbeiten in nur untergeordnetem Umfang erfordert.
3. Eine Eingruppierung eines Dipl.-Ing. (FH) in E 9 ist nicht möglich.
4. An die Hervorhebungseingruppierung des Dipl.-Ing. (FH) in E 12 dürfen keine übertrieben hohen Anforderungen gestellt werden. Wobei zu bedenken ist, dass die Hervorhebung zum Normal-Ingenieur hier nur noch eine Stufe anstelle von zwei Stufen im BAT umfasst.

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

*R 095 Bundeskonferenz MTI*

---

**Recht auf Fort- und Weiterbildung im öffentlichen Dienst durch tarifvertragliche Regelungen sichern**

Das Recht auf Fort- und Weiterbildung im öffentlichen Dienst über tarifvertragliche Regelungen, die über den bestehenden § 5 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) hinausgehen, soll weiterentwickelt und somit die Möglichkeit einer umfangreichen Personalentwicklung geschaffen werden.

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

*R 096 Landesbezirkskonferenz Hamburg*

---

**Tarifpolitische Jugendarbeit im öffentlichen Dienst**

Zur Verbesserung der tarifpolitischen Jugendarbeit im öffentlichen Dienst soll ver.di folgende Maßnahmen ergreifen:

- Unterstützung bei der Einrichtung eines fachbereichsübergreifenden Jugendtarifausschusses im Tarifbereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg (AVH) und der FHH. Der Jugendtarifausschuss dient als Koordinierungsgremium.
- Zwei Jugendmandate in den Tarifkommissionen zum TV-AVH und Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), die vom einzurichtenden Jugendtarifausschuss bestimmt werden.

## R Tarifpolitik

---

- Unterstützung bei der Durchführung von fachbereichsübergreifenden Jugendmitglieder- oder Delegiertenversammlungen im Vorfeld von Tarifauseinandersetzungen zur Entwicklung und Abstimmung der Tarifforderungen für Auszubildende.
- Organisatorische und inhaltliche Unterstützung bei der Diskussion um Tarifforderungen für die nächsten Tarifrunden 2008 (AVH) und 2009.

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

## *R 097 Bundesfachgruppenkonferenz Bundesbank*

---

### **Neuer Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Bund**

ver.di soll als Tarifvertragspartei Verhandlungen mit dem Ziel aufnehmen, dass

- bei Höhergruppierungen ein Aufstieg in die nächsthöhere Entgeltgruppe bei gleichzeitiger Beibehaltung der bereits erreichten Entwicklungsstufe ermöglicht wird,
- bei den Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung dafür Sorge getragen wird, dass als (jeweiliges) Ergebnis die Entgeltgruppe tarifiert wird, die nach Ablauf des Bewährungsaufstieges der früheren Zielvergütungsgruppe entsprochen hätte.

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

## *R 098 Bundesfachgruppenkonferenz Bundesbank*

---

### **Gleichbehandlung bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses von Lohnempfängerinnen/Lohnempfänger und Angestellten, die ihr Arbeitsverhältnis nach dem 1. Juli 1994 begonnen haben**

Durch die Änderung vom BAT zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sind Lohnempfängerinnen/Lohnempfänger und Angestellte im Tarifvertrag nunmehr als Tarifbeschäftigte gleichgestellt worden. Dies ist nun auch in der betrieblichen Praxis umzusetzen.

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

## *R 099 Bundesfachbereichskonferenz 1*

---

### **Freistellung für ehrenamtliche gewerkschaftliche Tätigkeit im Tarifvertrag öD verankern**

Die Tarifkommission öD wird aufgefordert, spätestens bei den nächsten Tarifverhandlungen die Kann-Bestimmung des § 29 Absatz 4 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in eine Muss-Bestimmung zu verhandeln (wie bei anderen Tarifverträgen auch, zum Beispiel Banken-TV).

Ziel: Vereinbarung einer Klausel, dass ehrenamtliche gewerkschaftliche Mandatsträgerinnen und Mandatsträger inklusive Mandatsträgerinnen und Mandatsträger bei Konferenzen und Landesbezirksfachgruppenvorstandssitzungen mindestens für ihre Tätigkeit ab Landesebene von ihrem Arbeitgeber vom Dienst freigestellt werden müssen.

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



*R 100 Bundesfachgruppenkonferenz Bundesbank*

---

**Tarifliche Arbeitsbefreiung für Beschäftigte aus besonderen Anlässen**

Die Tarifkommission öD wird aufgefordert, spätestens bei den nächsten Tarifverhandlungen für Beschäftigte die tariflichen Freistellungsmöglichkeiten nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) aus besonderen Anlässen (Sonderurlaub) der weitergehenden Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten anzugleichen. Es ist eine inhaltsgleiche, aber tarifliche Regelung zu schaffen, die die übertarifliche Gewährung ersetzt.

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

*R 101 Bundesfachbereichsfrauenkonferenz 6*

---

**Mitgliederbeteiligung im Tarifbereich öffentlicher Dienst stärken**

Um eine größere Mitgliedernähe und -beteiligung zu erreichen, sind die Tarifforderungen im Tarifbereich öffentlicher Dienst in einer breiten Mitgliederdiskussion zu entwickeln. Während einer Tarifauseinandersetzung muss die Rückkoppelung zu Bezirken und Landesbezirken sichergestellt werden. Eine stärkere Beteiligung ehrenamtlicher Mitglieder in Verhandlungs- und Sondierungskommissionen stärkt das Vertrauen in die Verhandlungsführung.

Es sind Wege und Instrumente zu entwickeln, wie zwischen laufenden Tarifverhandlungen und vor Zustimmung zu einem Abschluss die Stimmung und Bewertung der Kolleginnen und Kollegen in den Bezirksverwaltungen ermittelt werden kann.

Zwischen dem Abschluss von Verhandlungen und der 2. Urabstimmung ist ausreichend Zeit einzuräumen, um das Verhandlungsergebnis in der Mitgliedschaft diskutieren zu können.

Wir benötigen eine Veränderung der Entscheidungsstrukturen.

Mitgliedergruppen, die Tarifiergebnisse durchsetzen können, müssen ein stärkeres Gewicht bei der Entscheidungsfindung in Tarifverhandlungen bekommen. Die Mitgliederzahlen der Landesbezirke und der Bereiche müssen sich in der Zusammensetzung der Bundestarifkommission und den Verhandlungskommissionen widerspiegeln.

Während der Tarifauseinandersetzungen sind Formen einer neuen Beweglichkeit bei Verhandlungen und bei der Führung von Arbeitskämpfen anzustreben.

Die gute Erfahrung des Arbeitskampfes 2006, die zweite Urabstimmung zur Beendigung des Arbeitskampfes während des Arbeitskampfes durchzuführen und erst danach eine Aussetzung bzw. eine Beendigung des Arbeitskampfes festzulegen, sollte bei zukünftigen Arbeitskämpfen eine Richtschnur sein.

**Angenommen**

*R 104 Bundesfachbereichskonferenz 6*

---

**Mitgliederbeteiligung**

Nach den schlechten Erfahrungen bei den vergangenen Tarifrunden im Tarifbereich "öffentlicher Dienst" (VBL, TVöD etc.) besteht bei der Vorbereitung, der Durchführung und dem Abschluss von fachbereichsübergreifenden öD-Tarifverhandlungen erheblicher Verbesserungsbedarf. Der Bundesvorstand hat bei fachbereichsübergreifenden Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst zu gewährleisten, dass die Basis bei der Tarifforderungsaufstellung, während der Verhandlungen und vor dem Abschluss eines neuen Tarifvertrages umfassend informiert werden sowie ihre Meinung und ihre Durchsetzungsbereitschaft dazu bekunden konnte. Der zuständigen Tarifkommission müssen die Ergebnisse dieser Rückkoppelung vor ihrer Entscheidung bekannt sein.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 101**

*R 106 Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Baden-Württemberg*

---

**Abschluss ausformulierter Tarifverträge**

Der Bundesvorstand wird aufgefordert sicherzustellen, dass in Zukunft bei allen Tarifverhandlungen nicht nur Eckpunkte, sondern vollständige Tarifverträge abgeschlossen und vereinbart werden. Zudem ist immer eine Mitgliederrückkoppelung zu organisieren.

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

*R 107 Bundesfachbereichskonferenz 3*

---

**Überstundenzuschläge im TVöD/TV-L auch für Teilzeitbeschäftigte**

In den nächsten Tarifverhandlungen zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst/Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TVöD/TV-L) soll darauf hingewirkt werden, dass die Regelung zu Überstunden wie folgt abgefasst wird:

Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über den Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit sowohl von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen sind.

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

*R 109 Bundesfachgruppenkonferenz Bundesverkehrsverwaltung / Straßenbauverwaltung*

---

**Keine Dienst-/Betriebsvereinbarungen zum Leistungsentgelt gemäß § 18 TVöD bzw. Leistungs-TV-Bund**

Alle Kriterien für die Entgeltbemessung müssen in Tarifverträgen und dürfen nicht in Dienst-/Betriebsvereinbarungen verhandelt und geregelt werden. Leistungsentgelt ist Entgelt. Die Ausgestaltung des Rahmens und der Details für die Gewährung des Leistungsentgelts nach § 18 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) darf nicht in Dienst- oder Betriebsvereinbarungen, sondern muss in Tarifverträgen verhandelt werden. Kommt kein Tarifvertrag vor Ort zu Stande, ist das Leistungsentgelt pauschal an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszus zahlen.

Der Leistungs-TV-Bund und § 18 Absatz 5, 6 TVöD (Vereinigung kommunaler Arbeitgeber [VKA]) sind entsprechend neu zu verhandeln.

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

*R 110 Bezirksfachbereichskonferenz 6 Frankfurt/Oder*

---

**Tarifliche Erweiterung der Jahressonderzahlung**

Die Bundestarifkommission wird aufgefordert, § 20 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Bund und Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu kündigen und dahingehend zu verhandeln, dass Kolleginnen und Kollegen, die wegen Erreichen der Altersgrenze nicht mehr am 1. Dezember im Beschäftigungsverhältnis stehen, die Jahressonderzahlung anteilig erhalten.

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

*R 111 Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Niedersachsen-Bremen*

---

**Überleitung der Entgeltsicherung bei Leistungsminderung in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst**

Bei den noch ausstehenden Tarifverhandlungen zur Überleitung der Entgeltsicherung bei Leistungsminderung, ist eine Klausel im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) aufzunehmen, die den Arbeitgeber verpflichtet, bei Leistungsminderung bzw. Leistungswandlung eine Umsetzung auf einen leistungsgerechten Arbeitsplatz vorzunehmen und, falls erforderlich, entsprechend zu qualifizieren. Ist eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz mit gleichem Entgelt nicht möglich, wird für die Zeiten des Anspruches auf Arbeitsentgelt ein Entgeltausgleich zur bisherigen Eingruppierung gewährt. Dieser Entgeltausgleich ist vom Tage der Umsetzung an zu gewähren. Mindestens sind die bisherigen Regelungen aus den §§ 25 (4), 28 (2), 28a BMT-G sowie die §§ 55 und 56 BAT im Verhältnis 1:1 zu übertragen.

Der Entgeltausgleich ist unter Verknüpfung mit Maßnahmen der Rehabilitation, der Prävention oder Integration im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Sozialgesetzbuches IX herzustellen. Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 (2) Sozialgesetzbuch IX hat die Sicherung der Arbeitsplätze aller gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten zum Ziel.

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

*R 113 Landesbezirksfachbereichskonferenz 2 Nordrhein-Westfalen*

---

**Eigenständige Entwicklung des Tarifvertrages der Versorgungswirtschaft**

Der Tarifvertrag für die Versorgungswirtschaft wird langfristig von den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes abgekoppelt und als eigenständiges Tarifwerk etabliert.

Der Tarifvertrag wird dem Fachbereich 2 zugeordnet.

Der Fachbereich 2 richtet auf Bundes- und Landesebene Tarifkommissionen für den Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) ein.

Die Fachgruppe Energie fordert weiter, alle notwendigen Schritte einzuleiten, um einen bundeseinheitlichen Branchentarifvertrag für die gesamte deutsche Energiewirtschaft zu erreichen.

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

*R 114 Landesbezirksfachbereichskonferenz 6 Berlin/Brandenburg*

---

**Sicherung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst**

Die im Jahr 2008 anstehenden Tarifverhandlungen über die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst sind rechtzeitig vorzubereiten und getrennt von der Tarifrunde über die Regelungen zur Entgeltordnung und der Anhebung der Entgelte der Beschäftigten, die unter die Tarifverträge des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) Bund, TVöD Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) fallen, zu führen. Dabei sollen vor allem der Erhalt des jetzigen Niveaus und weitere punktuelle Verbesserungen der Zusatzversorgung das Ziel der Tarifverhandlungen sein.

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

*R 115 Bezirksfachbereichskonferenz 3 Mittelbaden-Nordschwarzwald*

---

**Vergütung bei Urlaub und Krankheit**

In den nächsten Tarifverhandlungen zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) soll angestrebt werden, dass für die Berechnung der Vergütung im Fall von Urlaub und Krankheit wieder der Zeitraum ein Jahr zugrunde gelegt wird. Die unsteten Lohnbestandteile unterliegen im derzeit vorgesehenen Zeitraum von den letzten drei Monaten zu großen Schwankungen.

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

*R 116 Bezirksfachbereichskonferenz 3 Mittelbaden-Nordschwarzwald*

---

**Zuschlag für Nacht-, Samstagsarbeit, Pausenregelung bei Wechselschicht für Beschäftigte, die unter den besonderen Teil Krankenhäuser des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst fallen**

In den nächsten Verhandlungen zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) soll angestrebt werden, dass die Schlechterstellungen für die Beschäftigten, die unter den TVöD BT-K fallen, beseitigt werden.

1. Der Zuschlag für Nachtarbeit soll wie bei allen anderen Beschäftigten 20 Prozent und nicht 1,28 € betragen.
2. Der Zuschlag für Samstagsarbeit zwischen 13.00 Uhr und 21.00 Uhr soll wie bei allen anderen Beschäftigten 20 Prozent und nicht 0,64 € betragen.
3. Wie bei allen anderen Beschäftigten, die unter den TVöD fallen, soll bei Arbeit in Wechselschicht die gesetzlich vorgeschriebene Pause ebenfalls in die Arbeitszeit eingerechnet werden.
4. Zuschläge für Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit sollen auch für Arbeitsleistungen während Ruf- und Bereitschaftsdiensten bezahlt werden.

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

*R 117 Landesbezirksfachbereichsvorstand 3 Baden-Württemberg*

---

**Überstundenregelung im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für Schicht- und Wechselschichtarbeit**

In den nächsten Tarifverhandlungen zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) soll darauf hingewirkt werden, dass § 7 Absatz 8 c) TVöD ersatzlos gestrichen wird.

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

*R 118 Bezirksfachbereichskonferenz 3 Mittelbaden-Nordschwarzwald*

---

**Besitzstandserhalt Eingruppierungsstufe bei Arbeitgeberwechsel**

In den nächsten Verhandlungen zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) soll angestrebt werden, dass bei einem Wechsel von einem Arbeitgeber, der den TVöD anwendet, zu einem anderen Arbeitgeber, der den TVöD anwendet, die erreichte Stufe in der jeweiligen Entgeltgruppe erhalten bleibt und nicht wie derzeit wieder auf die Stufe 3 abgesenkt werden kann.

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

**R 119 Landesbezirksfachbereichsjugendkonferenz 3 Baden-Württemberg**

---

**Tarifforderung 2007/2008**

Für die Tarifrunde 2007/2008 im öffentlichen Dienst (Kommunen) ist eine Mindestforderung in gleicher Höhe wie für die Festangestellten für die Auszubildenden zu beschließen.

Es darf auf keinen Fall eine Kompensation dieser Forderungen über eine weitere Erhöhung der Arbeitszeit geben.

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

**R 120 Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Baden-Württemberg**

---

**Neuordnung der Eingruppierungen der Beschäftigten § 12 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst**

Wir haben uns mit den Vorstellungen und Vorschlägen von ver.di zur Eingruppierung von pädagogischen Kräften in Kindertagesstätten befasst.

Wir sind der Meinung, dass die Mindesteingruppierung einer Erzieherin/ eines Erziehers in die **Entgeltgruppe 8** erfolgen sollte.

**Regeltätigkeit als Fachkraft in Kinderbetreuungseinrichtungen:**

- 3-jährige Fachschulausbildung – teilweise mit einem schulischen Vorbereitungsjahr/4 Jahre. Das Vorbereitungsjahr zählt nicht zur Ausbildung.  
Seit 2005 ist ein Berufskolleg vorgeschaltet.
- Die Anforderungen an die Personengruppe darf nicht an Zusatzmerkmale gekoppelt sein. Verantwortung, soziale Kompetenz, planen und koordinieren sind Voraussetzungen in diesem Beruf.
- Der Stellenwert in diesem Bereich wird ständig diskutiert und Merkmale von Lehren und Lernen gefordert. / Vergleich mit Lehrerinnen und Lehrern.
- Orientierungsplan und Förderung und Integration von Migrationskindern und Behinderten und von Behinderung bedrohter Kinder werden umgesetzt.
- Physische und psychische Belastungen in Tagesstätten sind steigend.

**Entgeltgruppe 9**

**Pädagogische Fachkräfte in den Tätigkeiten mit mindestens eines der folgenden Merkmale:**

- Mit multikulturellen Gruppen
- Mit Kindern mit Migrationshintergrund / 40 Prozent mit Kindern mit erhöhtem Förderbedarf (SGB VIII und XII)
- In sonderpädagogischen Einrichtungen
- Mit schwer- und chronisch Kranken
- In stationären Einrichtungen
- Als Leitungen mit einer Unterstellung von zwei Kräften
- In Tätigkeiten mit erforderlichen oder anwendbaren Zusatzqualifikationen

**Entgeltgruppe 10**

**Pädagogische Fachkräfte in der Tätigkeit mit mindestens einem der folgenden Merkmale:**

- Mit Koordinationsaufgaben für mindestens drei Beschäftigte, unabhängig des Beschäftigungsgrades
- In Einrichtungen der Erziehungshilfe und der Jugendförderung
- In Kinder- und Jugendhäusern
- In offenen Freizeittreffs

## R Tarifpolitik

---

- In Einrichtungen bzw. mit der Tätigkeit zur Integration behinderter bzw. von Behinderung bedrohter Menschen

### **Entgeltgruppe 11**

#### **Pädagogische Fachkräfte in der Tätigkeit mit mindestens einem der folgenden Merkmale:**

- Leitungs- und Koordinationsaufgaben mit mindestens sechs Kräften, unabhängig ihres Beschäftigungsgrades
- Stellvertretende von Leitungen der EG 10

### **Entgeltgruppe 12**

#### **Pädagogische Fachkräfte in der Tätigkeit mit mindestens einem der folgenden Merkmale:**

- Leitung und Koordinationsaufgaben mit mindestens 12 Kräften, unabhängig ihres Beschäftigungsgrades
- Stellvertretende von Leitungen der EG 11

Wir erwarten, dass Eingruppierungen so erfolgen, dass Zusatzmerkmale wie zum Beispiel zusätzliche Qualifikationen, die einsetzbar sind (zum Beispiel Heilpädagogik, Frühförderung, Betriebswirt, systemische Familientherapie), zusätzliche Betreuungs- und Bildungsforderungen (zum Beispiel sonderpädagogische Bereiche), hohe Flexibilität berücksichtigt wird (zum Beispiel Springer).

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

## *R 121 Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Baden-Württemberg*

---

### **Tarifpolitischer Antrag für die Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe**

ver.di strebt mit den Arbeitgeberverbänden des öffentlichen Dienstes und der freien Wohlfahrtspflege einen Tarifvertrag zur Fort- und Weiterbildung und zur Finanzierung von Supervision an.

In diesem Tarifvertrag sollen die Arbeitgeber für die Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe verpflichtet werden, für die Fort- und Weiterbildung sowie Praxisberatung und Supervision der Beschäftigten in Höhe von mindestens zwei Prozent der Lohn- und Gehaltssumme zur Verfügung zu stellen sowie im erforderlichen Umfang Dienstbefreiung für entsprechende Maßnahmen zu gewähren.

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

## *R 122 Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Baden-Württemberg*

---

### **Verbesserungen im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)**

Das Tarifsekretariat öffentlicher Dienst wird aufgefordert, folgende positive Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in den TVöD/VKA nachzuverhandeln und Verbesserungen im TVöD/VKA anzustreben:

1. Behandlung von Saisonkräften und Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen
2. 26 Wochen Entgeltfortzahlung
3. Anerkennung von Vordienstzeiten bei Arbeitgeberwechsel
4. Übertragung höherwertiger Tätigkeiten über 2 Entgeltgruppen
5. Höhergruppierung von EG 12 nach EG 13
6. Vergütungsgruppenzulage mit langen Anwartschaften

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

**R 123 Landesbezirksfachbereichsvorstand 3 Baden-Württemberg**

---

**Kündigung des Zukunftssicherungstarifvertrages**

Der Zukunftssicherungstarifvertrag soll zum schnellstmöglichen Termin, nämlich zum 31. Dezember 2007, gekündigt werden. Dieser Tarifvertrag soll nicht neu verhandelt, sondern nach Kündigung gegenstandslos werden.

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

**R 124 Landesbezirksfachbereichskonferenz 7 Baden-Württemberg**

---

**Gewerkschaftliche Konsequenzen aus dem neuen Tarifrecht für den öffentlichen Dienst: Was erfordert die Handhabung von TVöD und TV-L an organisatorischen Voraussetzungen bei ver.di?**

Als gewerkschaftliche Konsequenzen aus dem neuen Tarifrecht für den öffentlichen Dienst sind folgende Punkte zu beachten:

1. Umgehende Information über den aktuellen Sachstand: Tariftexte und Auslegung (Protokollnotizen)
  - Aufbereitung der Infos – elektronisch und in Schriftform
  - Beratung
2. Gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entwicklung gemeinsamer gewerkschaftlicher Durchsetzungsstrategien zu örtlichen Gestaltungsthemen, zum Beispiel:
  - Leistungsentgelt
  - Arbeitszeit
  - Qualifizierung etc.
3. Neue Formen der Information, Vermittlung, Beratung und Unterstützung
  - der Mitglieder
  - der Vertrauensleute
  - und der Personal- und Betriebsräte entwickeln.

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

<b>Antragsnr.</b>	<b>Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R</b>	<b>Tarifpolitik Allgemein – Tarifpolitik für studentische Beschäftigte</b>	
<b>R 125</b>	<b>Tarifvertrag auch für studentische Beschäftigte</b> Landesbezirkskonferenz Nord <b>Angenommen</b>	<b>49</b>
<b>R 126</b>	<b>Tarifini</b> Landesbezirkskonferenz Saar <b>Angenommen</b>	<b>49</b>

---



*R 125 Landesbezirkskonferenz Nord*

---

**Tarifvertrag auch für studentische Beschäftigte**

Für zukünftige Tarifverhandlungen werden die Verantwortlichen aufgefordert, sich aktiv für studentische Beschäftigte an den Hochschulen einzusetzen und tarifvertragliche Regelungen nach dem Berliner Modell zu finden.

**Angenommen**

*R 126 Landesbezirkskonferenz Saar*

---

**Tarifini**

Das ver.di-Bundestarifsekretariat wird aufgefordert, die tarifrechtliche Absicherung studentisch Beschäftigter an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen abzuschließen.

**Angenommen**

<b>Antragsnr.</b>	<b>Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R</b>	<b>Tarifpolitik Allgemein – Freistellungen</b>	
<b>R 129</b>	<b>Sonder-/Bildungsurlaub</b> Bundesjugendkonferenz <b>Angenommen</b>	<b>51</b>
<b>R 130</b>	<b>Tarifliche Freistellungszeiten von der Arbeit für Gewerkschaftsarbeit</b> Landesbezirkskonferenz Bayern <b>Angenommen</b>	<b>51</b>
<b>R 134</b>	<b>Tarifvertragliche Regelungen zur Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zum Zwecke der Bildung</b> Landesbezirkskonferenz Bayern <b>Angenommen</b>	<b>51</b>
<b>R 135</b>	<b>Absicherung der Freistellung von Vertrauensleuten durch Tarifverträge</b> Landesbezirkskonferenz Bayern <b>Angenommen</b>	<b>51</b>

---

**R 129 Bundesjugendkonferenz**

---

**Sonder-/Bildungsurlaub**

ver.di wird aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass es zukünftig eine Regelung für Sonder-/Bildungsurlaub in allen Fachbereichen von ver.di gibt.

Da tarifvertraglich und gesetzlich festgelegte Richtlinien unterschiedlich sind, muss schnellstmöglich eine Lösung her (mindestens 6 Arbeitstage).

**Angenommen**

**R 130 Landesbezirkskonferenz Bayern**

---

**Tarifliche Freistellungszeiten von der Arbeit für Gewerkschaftsarbeit**

ver.di wird aufgefordert, in den Manteltarifverträgen aller Fachbereiche "Freistellungszeiten von der Arbeit für Gewerkschaftsarbeit" zu vereinbaren.

**Angenommen**

**R 134 Landesbezirkskonferenz Bayern**

---

**Tarifvertragliche Regelungen zur Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zum Zwecke der Bildung**

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, im Zusammenwirken mit den Fachbereichen, den Landesbezirken und den Gruppen möglichst zeitnah in allen Manteltarifen Vereinbarungen zu treffen, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Freistellungen zur Teilnahme an Bildungsmaßnahmen ermöglichen.

**Angenommen**

**R 135 Landesbezirkskonferenz Bayern**

---

**Absicherung der Freistellung von Vertrauensleuten durch Tarifverträge**

Durch Tarifverträge ist der Anspruch der Vertrauensleute auf Freistellung für gewerkschaftliche Arbeit und Weiterbildung zu sichern.

**Angenommen**

<b>Antragsnr. Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
---	--------------

---

**R Tarifpolitik Allgemein – Vermischtes**

---

<b>R 136</b> Überprüfung Tarifverträge bezüglich neues Rentenrecht Bundesfachbereichskonferenz 4 Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	<b>53</b>
---	-----------

---

<b>R 137</b> Tarifvertragliche Eingruppierung von Ausbildungsmeistern Landesbezirkskonferenz Berlin/Brandenburg Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand	<b>53</b>
--	-----------

---

***R 136 Bundesfachbereichskonferenz 4***

---

**Überprüfung Tarifverträge bezüglich neues Rentenrecht**

ver.di fordert die Tarifkommissionen der Gesamtorganisation auf, Tarifverträge unter Berücksichtigung der Rente ab 67 Jahre zu sichten bzw. in Tarifverhandlungen Voraussetzungen zu gestalten, dass die Arbeitgeber einer Weiterbeschäftigung über 65 Jahren zustimmen müssen, wenn der Wunsch bei der Arbeitnehmerin und dem Arbeitnehmer besteht.

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

***R 137 Landesbezirkskonferenz Berlin/Brandenburg***

---

**Tarifvertragliche Eingruppierung von Ausbildungsmeistern**

ver.di möge sich in allen Tarifverhandlungen dafür einsetzen, dass in den entsprechenden Tarifverträgen die Ausbildungsmeister entsprechend ihres sozialpolitischen Auftrages eingruppiert werden.

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

<b>Antragsnr. Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R Tarifpolitik Mindestlohn - Mindestlohn</b>	
<b>R 138 Mindestlohn auch in Deutschland</b> Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz <b>Angenommen</b>	<b>56</b>
<b>R 139 Mindestlohn</b> Bezirkskonferenz Rhein-Neckar <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 138</b>	<b>56</b>
<b>R 142 Mindestlohn</b> Bezirkskonferenz Herford-Minden-Lippe <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>56</b>
<b>R 143 Mindestlohn</b> Landesbezirkfachbereichskonferenz 9 Nordrhein-Westfalen <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>56</b>
<b>R 144 10,00 € gesetzlicher Mindestlohn pro Stunde, gekoppelt an eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung mit einer 35-Stunden-Woche</b> Landesbezirkfachbereichsvorstand 8 Baden-Württemberg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>57</b>
<b>R 145 Gesetzlicher Mindestlohn</b> Landesbezirkfachbereichsvorstand 5 Hessen <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 144</b>	<b>57</b>
<b>R 146 Für einen existenzsichernden gesetzlichen Mindestlohn und die Stärkung der tariflichen Mindestlöhne</b> Bundesarbeitslosen Ausschuss <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 144</b>	<b>57</b>
<b>R 147 "Für einen gesetzlichen Mindestlohn"</b> Landesbezirkskonferenz Hessen <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 144</b>	<b>57</b>
<b>R 148 Mindestlohn</b> Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg <b>Angenommen</b>	<b>58</b>
<b>R 149 Gesetzlicher Mindestlohn</b> Bezirkskonferenz Cottbus <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 148</b>	<b>58</b>
<b>R 150 Mindestlohnkampagne – "Jeder Mensch sollte von seiner Hände Arbeit leben können"</b> Bundesfachbereichskonferenz 8 <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 148</b>	<b>58</b>
<b>R 151 Weiterführung der Initiative für einen gesetzlichen Mindestlohn</b> Bundesfachbereichskonferenz 13 <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 148</b>	<b>58</b>
<b>R 152 Unterstützung der Mindestlohnkampagne</b> Bundesjugendkonferenz <b>Angenommen</b>	<b>58</b>

<b>Antragsnr. Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R 154 Kampagne Mindestlohn erweitern – Mindesthonorare für freiberuflich Tätige</b> Landesbezirkskonferenz MDR <b>Angenommen</b>	<b>59</b>
<b>R 155 Mindestlohnaktivitäten und Aktionen gegen die Rente ab 67</b> Landesbezirkskonferenz Bayern <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>59</b>

---

**R 138 Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz**

---

**Mindestlohn auch in Deutschland**

ver.di setzt sich dafür ein, den Mindestlohn in der Bundesrepublik Deutschland gesetzlich festzuschreiben. Auch die sukzessive Erhöhung von 7,50 € auf 9,00 € soll ver.di fordern und den Prozess bis dahin begleiten. Für die Zukunft soll sich ver.di in dem Mindestlohnrat für den Erhalt, die Umsetzung und die Steigerung des Mindestlohnes einsetzen.

**Angenommen**

**R 139 Bezirkskonferenz Rhein-Neckar**

---

**Mindestlohn**

ver.di wird aufgefordert, die Forderung nach einem Mindestlohn von 7,50 € auf 10,00 € zu erhöhen. Des Weiteren soll der Mindestlohn dynamisch gestaltet werden.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 138**

**R 142 Bezirkskonferenz Herford-Minden-Lippe**

---

**Mindestlohn**

Mit der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes von mindestens 7,50 € pro Stunde, darf in der Bundesrepublik Deutschland keine Kürzung beim Arbeitslosengeld-II-Bezug beim Kindergeld, beim Wohngeld usw. ausgelöst werden.

Die Mindestlohnkampagne von ver.di und der NGG muss mit vielfältigen und bunten Aktionen von allen Gliederungen der Organisation unterstützt werden.

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

**R 143 Landesbezirksfachbereichskonferenz 9 Nordrhein-Westfalen**

---

**Mindestlohn**

Der Gewerkschaftsrat wird aufgefordert folgenden tarifpolitischen Grundsatz zu beraten und zu beschließen:

a) Bei der tarifvertragliche Festlegung von Grundentgelten (Löhne/ Vergütungen/Gehälter) für untere Einkommensgruppen ("Anlernertätigkeiten"

- mit einer nach wie vor großen Betroffenheit von Frauen) aller Branchen ist die Höhe des von ver.di geforderten Mindestlohnes (derzeit 7,50 €) nicht zu unterschreiten.

b) Bestehende tarifvertragliche Festlegungen für untere Einkommensgruppen ("Anlernertätigkeiten") mit einem heute über dem geforderten Mindestlohn liegenden Niveau, sind in ihrem Bestand mindestens zu erhalten und abzusichern.

Der Bundesvorstand wird aufgefordert bei Tarifvereinbarungen, die die Bedingungen gemäß a) und b) nicht erfüllen, sein Vetorecht auszuüben.

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



**R 144 Landesbezirksfachbereichsvorstand 8 Baden-Württemberg**

---

**10,00 € gesetzlicher Mindestlohn pro Stunde, gekoppelt an eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung mit einer 35-Stunden-Woche**

ver.di wird aufgefordert, sich für einen gesetzlichen Mindestlohn von 10,00 € einzusetzen. Der Mindestlohn muss an eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung mit einer 35-Stunden-Woche gekoppelt sein.

Sozialpolitische Aktivitäten zur Durchsetzung dieser Forderung werden von ver.di unterstützt.

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

**R 145 Landesbezirksfachbereichsvorstand 5 Hessen**

---

**Gesetzlicher Mindestlohn**

ver.di fordert die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 9,00 € pro Stunde. Zur Durchsetzung dieser Forderung wird ver.di alle gewerkschaftlichen Mittel einschließlich des Arbeitskampfes einsetzen.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 144**

**R 146 Bundeserwerbslosenausschuss**

---

**Für einen existenzsichernden gesetzlichen Mindestlohn und die Stärkung der tariflichen Mindestlöhne**

ver.di fordert die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes von kurzfristig wenigstens 7,50 € pro Stunde, grundsätzlich jedoch in Höhe von 9,00 € pro Stunde. Der gesetzliche Mindestlohn soll auf über 10,00 € steigen und mit einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung auf bis zu 30 Wochenstunden auch für die unteren Lohngruppen verbunden werden.

Tariflöhne oberhalb des gesetzlichen Mindestlohnes sollen für allgemeinverbindlich erklärt werden, entweder im Rahmen der EU-Entsenderichtlinie und über das Tarifvertragsgesetz.

Zur Durchsetzung dieser Forderung wird ver.di alle gewerkschaftlichen Mittel einschließlich des Arbeitskampfes einsetzen.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 144**

**R 147 Landesbezirkskonferenz Hessen**

---

**"Für einen gesetzlichen Mindestlohn"**

1. Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes von 9,00 € pro Stunde.
2. Die Einführung tariflicher Mindestlöhne für Branchen, in denen der tarifliche Lohn über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn liegt.
3. Zur Durchsetzung seiner Forderung setzt ver.di all seine Mittel ein, um das Ziel zu erreichen bis hin zum Arbeitskampf.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 144**

**R 148 Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg**

---

**Mindestlohn**

Die Kampagne zum Mindestlohn soll weiter intensiv fortgesetzt werden. Auf Dauer müssen Mindestlöhne existenzsichernd sein.

**Angenommen**

**R 149 Bezirkskonferenz Cottbus**

---

**Gesetzlicher Mindestlohn**

ver.di spricht sich für die Einführung eines bundesweit einheitlichen und branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 € pro Stunde aus, der ein Einkommen für ein menschenwürdiges Auskommen sichert.

Alle Aktivitäten dazu werden unterstützt. Dabei sollen auf der Grundlage von Netzwerken und bei der Suche nach Partnern alle Möglichkeiten genutzt werden, um dieses wichtige Anliegen durchzusetzen.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 148**

**R 150 Bundesfachbereichskonferenz 8**

---

**Mindestlohnkampagne – "Jeder Mensch sollte von seiner Hände Arbeit leben können"**

Alle Gremien in ver.di und im DGB sind aufgefordert, die Mindestlohnkampagne von ver.di und DGB weiter voranzutreiben – denn "jeder Mensch sollte von seiner Hände Arbeit leben können."

**Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 148**

**R 151 Bundesfachbereichskonferenz 13**

---

**Weiterführung der Initiative für einen gesetzlichen Mindestlohn**

Die Initiative für einen gesetzlichen Mindestlohn wird solange fortgesetzt, bis wir unser Ziel erreicht haben.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 148**

**R 152 Bundesjugendkonferenz**

---

**Unterstützung der Mindestlohnkampagne**

ver.di unterstützt und forciert die Bestrebungen, in der Bundesrepublik Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen.

Der Bundesvorstand wirkt in diesem Sinne auf den DGB und über diesen auf die anderen Einzelgewerkschaften ein.

Über das Verbindungsbüro zu Bundesregierung/Bundestag und anderen Kontakte wird die Lobbyarbeit in Richtung Abgeordnete verstärkt, mit dem Ziel auch in der Politik Unkenntnis, Missverständnisse und ideologische Scheuklappen abzubauen.

## R Tarifpolitik

---

Alle ver.di-Mitglieder, die in politischen Parteien aktiv sind, werden aufgefordert, sich in ihren Gremien ebenfalls aktiv für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes mindestens in der von ver.di geforderten Höhe einzusetzen.

Zur Durchsetzung dieser Forderung wird ver.di alle zur Verfügung stehenden gewerkschaftlichen Mittel, einschließlich des Arbeitskampfes, einsetzen.

**Angenommen**

### *R 154 Landesbezirkskonferenz MDR*

---

#### **Kampagne Mindestlohn erweitern – Mindesthonorare für freiberuflich Tätige**

In der Gewerkschaftskampagne "Mindestlohn" werden ab sofort auch die Interessen der freiberuflich tätigen Künstler, Schriftsteller, Übersetzer und Journalisten vertreten. Verwerter, Auftraggeber und Verleger bezahlen oftmals Honorare und Gagen, die ähnlich wie in den so schon bekannten Dienstleistungsberufen kaum die Fünf-Euro-Grenze erreichen oder überschreiten. Im Rahmen der Kampagne werden wir eine angemessene Bezahlung für diese Selbstständigen einfordern und entsprechende Tarifverhandlungen aufnehmen.

**Angenommen**

### *R 155 Landesbezirkskonferenz Bayern*

---

#### **Mindestlohnaktivitäten und Aktionen gegen die Rente ab 67**

ver.di wird aufgefordert, auf allen Ebenen ihre Aktivitäten zum gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 € auf 9,00 € wesentlich zu steigern sowie Aktionen gegen die Rente ab 67 durchzuführen.

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

<b>Antragsnr.</b>	<b>Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R</b>	<b>Tarifpolitik Mindestlohn - Entsendegesetz</b>	
<b>R 156</b>	<b>Arbeitnehmerentsendegesetz, Allgemeinverbindlichkeitserklärung, Vergabegesetz</b> Bundesfachbereichskonferenz 2 <b>Angenommen</b>	<b>61</b>
<b>R 157</b>	<b>Mindestlohn für alle von ver.di beauftragten Dienstleister</b> Bundesfachbereichskonferenz 13 <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>61</b>

---

**R 156 Bundesfachbereichskonferenz 2**

---

**Arbeitnehmerentsendegesetz, Allgemeinverbindlichkeitserklärung, Vergabegesetz**

ver.di setzt sich dafür ein, dass das Arbeitnehmerentsendegesetz auf die Entsorgungsbranche ausgedehnt wird. Die Tarifverträge des Bundesverbandes der Deutschen Entsorgungswirtschaft (BDE) und die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TVöD) werden jeweils für die private und öffentliche Entsorgungswirtschaft für allgemeinverbindlich erklärt.

Des Weiteren muss über ein Bundesgesetz die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Einhaltung der für die Entsorgungsbranche gültigen Flächentarifverträge gebunden werden.

**Angenommen**

**R 157 Bundesfachbereichskonferenz 13**

---

**Mindestlohn für alle von ver.di beauftragten Dienstleister**

Es sind Maßnahmen zu ergreifen, die die Forderung nach Vergabegesetzen in den Bundesländern unterstützen.

Weiterhin ist überall dort, wo ver.di-Gliederungen als Auftraggeber fungieren, dafür zu sorgen, dass neue Aufträge nur an Firmen vergeben werden, die den geforderten Stundenlohn von mindestens 7,50 € zahlen und im Auftrag die Erhöhung auf 9,00 € verankert wird bei schon vergebenen Aufträgen diejenigen Beschäftigten, die direkt für ver.di tätig sind, keinen Lohn unter 7,50 € erhalten.

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

---

<b>Antragsnr.</b>	<b>Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R</b>	<b>Tarifpolitik Mindestlohn – Keine Dumping-Tarifverträge</b>	
<b>R 159</b>	<b>Keine Dumpingverträge</b> Bundesfachbereichskonferenz 12 <b>Angenommen</b>	<b>63</b>
<b>R 160</b>	<b>Tarifverträge schützen - Tariffucht verhindern</b> Bundesfachbereichsvorstand 12 <b>Angenommen</b>	<b>63</b>
<b>R 161</b>	<b>Mindestlohn als tarifpolitische Forderung</b> Landesbezirkskonferenz Nord <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>64</b>
<b>R 162</b>	<b>Kein Tarifabschluss unter 7,50 €!</b> Bundesarbeiter/innenkonferenz <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>64</b>
<b>R 163</b>	<b>Keine Dumpingtarifverträge</b> Landesbezirkskonferenz MDR <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>64</b>
<b>R 164</b>	<b>Mindestlohn</b> Bezirkskonferenz Berlin <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>64</b>
<b>R 166</b>	<b>Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes von mindestens 7,50 € pro Stunde</b> Bundesfachgruppenkonferenz Energiewirtschaft <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>65</b>

---

**R 159 Bundesfachbereichskonferenz 12**

---

**Keine Dumpingverträge**

1. Innerhalb von ver.di, aber auch in Abstimmung mit den anderen DGB-Gewerkschaften sind Regularien zu schaffen, die verhindern, dass Dumping-Tarifverträge abgeschlossen werden, die andere Tarifaueinandersetzungen in ver.di, aber auch in anderen DGB-Gewerkschaften negativ beeinflussen und die gewerkschaftliche Glaubwürdigkeit in der Öffentlichkeit beeinträchtigen.
2. Zur Feststellung in welchen Tarifbereichen innerhalb von ver.di die Tarifentgelte unterhalb des geforderten Mindestlohnes von 7,50 € liegen, wird eine Bestandsaufnahme aller Tarifverträge vorgenommen und allen Fachbereichen zur Verfügung gestellt. Diese Bestandsaufnahme wird ständig fortgeschrieben und dem Gewerkschaftsrat und den Fachbereichen zugeleitet.
3. Die Richtlinien zur Tarifarbeit (Tarifrichtlinien) werden unter der Ziffer 4.3. Aufgaben der Clearingstelle um den Hinweis präzisiert, dass alle Tarifverträge, die den geforderten Mindestlohn unterschreiten, vor Abschluss der Clearingstelle vorzulegen sind. Bei der Dokumentation der Vorlage ist die Verhandlungsführung verpflichtet, die Arbeits- und Aktionsplanung bis zum Tarifabschluss und mögliche Notwendigkeiten darzustellen. Die Clearingstelle erhält die Möglichkeit, dem Bundesvorstand ein Veto entsprechend Ziffer 5.3. zu empfehlen.

**Angenommen**

**R 160 Bundesfachbereichsvorstand 12**

---

**Tarifverträge schützen - Tariffucht verhindern**

Eine zentrale gewerkschaftliche Aufgabe von ver.di ist es, die Einkommens- und Arbeitsbedingungen für und mit ihren Mitgliedern durch Tarifverträge zu gestalten. Die durch jahrzehntelangen gewerkschaftlichen Einsatz erreichten Standards werden inzwischen auch in unserem Organisationsbereich arbeitgeberseits durch gezielte Umwidmung von Tarifzuständigkeiten hin zu weniger guten Tarifregelungen gefährdet. Bei entsprechenden arbeitgeberseitigen Bestrebungen, ist selbstverständliche Aufgabe aller in ver.di zuständigen Gremien und Personen, sich mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln für den Erhalt bestehender, besserer Regelungen einzusetzen. Nur so können wir den Erwartungen unserer Mitglieder gerecht werden. Deshalb wird der Bundesvorstand und der Gewerkschaftsrat aufgefordert, Lösungsvorschläge zum Schutz der Tarifverträge im Interesse der betroffenen Mitglieder zu entwickeln und in Abstimmung mit den in ver.di betroffenen Fachbereichen praktisch umzusetzen.

Dabei geht es konkret um:

1. Regularien zu schaffen innerhalb von ver.di, aber auch in Abstimmung mit den anderen DGB-Gewerkschaften, dass keine Dumping-Tarifverträge abgeschlossen werden, die andere Tarifaueinandersetzungen negativ beeinflussen und die gewerkschaftliche Glaubwürdigkeit in der Öffentlichkeit beeinträchtigen.
2. Die Richtlinien zur Tarifarbeit bezüglich der Aufgaben der Clearingstelle um den Hinweis zu präzisieren, dass alle Tarifverträge, die den geforderten Mindestlohn unterschreiten, vor Abschluss der Clearingstelle vorzulegen sind. Bei der Dokumentation der Vorlage ist die Verhandlungsführung verpflichtet, die Arbeits- und Aktionsplanungen bis zum Tarifabschluss darzustellen. Die Clearingstelle hat die Möglichkeit, dem Bundesvorstand ein Veto zu empfehlen.
3. Die Überprüfung der Satzung und der Statuten, um gegebenenfalls durch Änderungsvorschläge bzw. Abgrenzungsvereinbarungen die Chancen für eine Arbeitskampf- und damit Widerstandsfähigkeit betroffener Belegschaften im Konfliktfall zu erhöhen.
4. Entwicklung von Vorschlägen zur Anpassung der fachlichen Geltungsbereiche der betroffenen Tarifverträge, zur erleichterten Bildung von Tarifgemeinschaften und für eine spezielle, fachbereichsübergreifende und verbindliche tarifpolitische Koordinierung.
5. Entwicklung einer Verfahrensordnung, die Einzelfallprüfungen und den Vorrang für die Verteidigung bisheriger (besserer) Tarifstandards und gewachsener, gewerkschaftlicher Betreuungsstrukturen in ver.di beinhaltet.
6. Die Förderung fachbereichsübergreifender Kooperationen zwischen ehren- und hauptamtlichen Entscheidungsträgern, die Organisation von Erfahrungsaustausch zwischen den Beteiligten und die Entwicklung von

## R Tarifpolitik

---

konkreten Vereinbarungen über gegenseitige Unterstützung zur Verhinderung von Tariffucht und Tarifdumping.

7. Prüfung gegebenenfalls Durchführung einer gemeinsamen ver.di-Kampagne gegen Tarifdumping und seine gravierenden Folgen für die Interessen der Beschäftigten.

### **Angenommen**

#### *R 161 Landesbezirkskonferenz Nord*

---

##### **Mindestlohn als tarifpolitische Forderung**

Die Forderung nach einem Mindestlohn von 7,50 € muss in allen Tarifbereichen, die darunter liegen, gestellt werden.

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

#### *R 162 Bundesarbeiter/innenkonferenz*

---

##### **Kein Tarifabschluss unter 7,50 €!**

Der Bundeskongress fordert alle ver.di-Tarifkommissionen auf, ab sofort keinen Tarifabschlüssen unter der von ver.di beschlossenen Mindestlohn bzw. Entgeltgrenze von 7,50 €/Std. zuzustimmen bzw. darauf hinzuwirken, dass Tarifverträge, die noch unter der Mindestlohngrenze liegen, schnellstmöglichst angehoben werden.

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

#### *R 163 Landesbezirkskonferenz MDR*

---

##### **Keine Dumpingtarifverträge**

1. Innerhalb von ver.di, aber auch in Abstimmung mit den anderen DGB-Gewerkschaften ver.di-übergreifend sind Regularien einzurichten, die verhindern, dass Dumpingtarifverträge abgeschlossen werden, die andere Tarifauseinandersetzungen in ver.di, aber auch in anderen DGB-Gewerkschaften negativ beeinflussen und gewerkschaftliche Glaubwürdigkeit in der Öffentlichkeit beeinträchtigen.
2. Zumindestens ver.di-intern ist dafür Sorge zu tragen, dass Verhandlungsführer, die diese Grundbedingung des Führens von Tarifverhandlung ignorieren, in ver.di zur Verantwortung gezogen werden.
3. Damit klar ist, dass Schwerpunkte gewerkschaftlichen Handelns die Stärkung der Tarifautonomie, die Bekämpfung der weiteren Tariffucht und Lohndumpings, die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen ist, ist diese Auseinandersetzung im Rahmen einer ver.di-Kampagne zu thematisieren und umzusetzen.

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

#### *R 164 Bezirkskonferenz Berlin*

---

##### **Mindestlohn**

ver.di soll in allen Tarifverhandlungen keinen Tarifvertrag abschließen, der unter dem noch zu vereinbarenden gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 € liegt.

Ebenso muss die Ausbildungsvergütung bei Tarifverhandlungen stärker in den Fokus gerückt werden. Die Ausbildungsvergütung muss mit dem Einstiegsgehalt/-lohn im Berufsbild angemessen steigen.

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



*R 166 Bundesfachgruppenkonferenz Energiewirtschaft*

---

**Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes von mindestens 7,50 € pro Stunde**

ver.di unternimmt alle Anstrengungen, um auf parlamentarischem Weg einen Mindestlohn von mindestens 7,50 € pro Stunde durchzusetzen.

Um sich auch an dieser Forderung messen lassen zu können, dürfen keine Tarifverträge – auch nicht für den Fall der Beschäftigungssicherung - abgeschlossen werden, die unter dem Bruttostundenlohn von 7,50 € bzw. unter dem Bruttomonatslohn von 1.250,00 € (bei <=38 h/Woche) liegen.

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

<b>Antragsnr. Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R Mitgliedervorteilsregelungen</b>	
<b>R 168 Tarifforderungskomponente nur für Gewerkschaftsmitglieder</b> Bezirkskonferenz Region Süd-Ost-Niedersachsen <b>Angenommen</b>	<b>67</b>
<b>R 169 Tarifliche Leistungen für Mitglieder der Tarifvertragsparteien</b> Bezirkskonferenz Berlin <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 168</b>	<b>67</b>
<b>R 170 Tarifliche Sonderleistungen für ver.di-Mitglieder</b> Landesbezirkskonferenz Nord <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 168</b>	<b>67</b>
<b>R 172 Exklusiv Komponente für ver.di-Mitglieder in allen Fachbereichen</b> Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 168</b>	<b>67</b>
<b>R 173 Besserstellung der Mitglieder bei Tarifverhandlungen</b> Landesbezirksfachbereichsvorstand 3 Berlin/Brandenburg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 168</b>	<b>67</b>
<b>R 175 Tarifverträge gelten ausschließlich für Gewerkschaftsmitglieder</b> Bundesfachbereichskonferenz 7 <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b> <b>Punkt 1</b>  <b>Angenommen</b> <b>Punkte 2 und 3</b>	<b>68</b>
<b>R 176 Recht auf Weiterbildung durch Tarifverträge sichern</b> Landesbezirkskonferenz Bayern <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>68</b>

**R 168** Bezirkskonferenz Region Süd-Ost-Niedersachsen

---

**Tarifforderungskomponente nur für Gewerkschaftsmitglieder**

In den künftigen Tarifrunden soll ein Forderungsbestandteil exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder aufgestellt, verhandelt und abgeschlossen werden.

**Angenommen**

**R 169** Bezirkskonferenz Berlin

---

**Tarifliche Leistungen für Mitglieder der Tarifvertragsparteien**

ver.di setzt sich verstärkt dafür ein, zukünftig in den Tarifverhandlungen wieder vermehrt ein Augenmerk auf den tarifpolitischen Grundsatz gemäß § 3 Absatz 1 Tarifvertragsgesetz zu legen. Dass heißt, dass ver.di-Mitglieder gegenüber Nichtmitgliedern in Tarifverträgen eine Besserstellung erfahren.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 168**

**R 170** Landesbezirkskonferenz Nord

---

**Tarifliche Sonderleistungen für ver.di-Mitglieder**

Für die zukünftigen Tarifverhandlungen in den Fachbereichen werden die Verantwortlichen aufgefordert, sich aktiv für eine Einmalzahlung oder Sonderleistung für ver.di-Mitglieder einzusetzen. Diese sollen mindestens die Höhe der durchschnittlichen Jahresmitgliedsbeiträge in den Fachbereichen bzw. Unternehmen beinhalten.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 168**

**R 172** Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz

---

**Exklusiv Komponente für ver.di-Mitglieder in allen Fachbereichen**

ver.di soll in allen Tarifverhandlungen exklusive Leistungen für Mitglieder fordern und diese in den Verhandlungen für Mitglieder durchsetzen. Ein Beispiel hierfür ist das Abkommen der Telekom. Auf den Schutz der Mitgliederdaten ist strengstens zu achten.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 168**

**R 173** Landesbezirksfachbereichsvorstand 3 Berlin/Brandenburg

---

**Besserstellung der Mitglieder bei Tarifverhandlungen**

ver.di setzt sich verstärkt dafür ein, dass zukünftig in den Tarifverhandlungen wieder vermehrt ein Augenmerk auf den tarifpolitischen Grundsatz gemäß § 3 Absatz 1 Tarifvertragsgesetz zu legen ist und entsprechend für die Mitglieder in einzelnen tarifvertraglich zu vereinbarenden Eckpunkten Besserstellungen einzuführen sind.

**Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag R 168**

**R 175 Bundesfachbereichskonferenz 7**

---

**Tarifverträge gelten ausschließlich für Gewerkschaftsmitglieder**

1. Alle Gremien in ver.di haben künftig stärker dafür Sorge zu tragen, dass abgeschlossene Tarifverträge, deren Geltungsbereich die Anwendung für tarifgebundene Mitglieder definiert, auch nur für diese angewandt werden.

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

2. Ebenso ist dafür Sorge zu tragen, dass die Vielzahl angebotener Veranstaltungen und Schulungen vorrangig für ver.di-Mitglieder angeboten werden und Nichtmitglieder eine entsprechende Kostentragungspflicht haben.
3. Vor dem Abschluss regionaler Tarifverträge oder Haustarifverträge ist grundsätzlich zu prüfen, wie hoch der Anteil der hier organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist. Der Abschluss sollte nur dann erfolgen, wenn eine noch zu definierende Mindestquote vorliegt.

**Angenommen**

**R 176 Landesbezirkskonferenz Bayern**

---

**Recht auf Weiterbildung durch Tarifverträge sichern**

Durch Tarifverträge ist der Anspruch auf betriebliche Weiterbildung für alle ver.di-Mitglieder zu sichern.

Parallel zu den Bemühungen auf gesetzlicher Ebene ist durch Tarifverträge der Anspruch auf Bildungsurlaub für alle ver.di-Mitglieder zu sichern.

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

<b>Antragsnr. Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R Gleichstellung und Antidiskriminierung</b>	
<b>R 178 Sprache in Tarifverträgen</b> Landesbezirkskonferenz Hamburg <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>70</b>
<b>R 179 Diskriminierungsfreie Tarifverträge</b> Landesbezirkfachbereichskonferenz 6 Nord <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>70</b>
<b>R 180 Diskriminierungsfreiheit bei Tarifverträgen und Haustarifverträgen</b> Landesbezirkskonferenz Hessen <b>Angenommen</b>	<b>70</b>
<b>R 181 Umsetzung der tariflichen Gleichstellung von Lebenspartnerschaften</b> Bezirksvorstand Köln <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>70</b>
<b>R 182 Umsetzung der tariflichen Gleichstellung von Lebenspartnerschaften</b> Gewerkschaftsrat <b>Angenommen</b>	<b>71</b>
<b>R 184 "Sexuelle Diskriminierung - Präventionsstrategien in Form von Musterbetriebsvereinbarungen</b> Bundesjugendkonferenz <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>71</b>
<b>R 185 Weiterentwicklung einer diskriminierungsfreien, geschlechterdemokratischen Einkommens- und Tarifpolitik durch den Bezirk</b> Bezirkskonferenz Rhein-Neckar <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>71</b>
<b>R 186 Bundesweite Kampagne unter dem Motto: Frauen verdienen mehr!</b> Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>72</b>
<b>R 187 Verhinderung der Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen von Frauen durch Änderungen im Arbeitsrecht</b> Bezirkskonferenz Cottbus <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>72</b>

**R 178 Landesbezirkskonferenz Hamburg**

---

**Sprache in Tarifverträgen**

Von ver.di sollen keine Tarifverträge mehr unterschrieben werden, die nicht die weibliche und die männliche Form enthalten und die nicht vorher einen Gendercheck durchlaufen haben, wenn diese Tarifverträge beide Geschlechter betreffen.

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

**R 179 Landesbezirksfachbereichskonferenz 6 Nord**

---

**Diskriminierungsfreie Tarifverträge**

Alle mit der Gestaltung, Verhandlung, dem Abschluss und der Kontrolle von Tarifverträgen beauftragten Gremien, also Tarifkommissionen, Verhandlungskommissionen, Projektgruppen und Arbeitsgruppen sind zwingend geschlechtergerecht zu quotieren, das heißt der Anteil der Frauen in diesen Gremien hat zwingend mindestens dem Anteil der weiblichen Mitglieder des Bereiches zu entsprechen, für den der Tarifvertrag gelten soll. Alle Tarifkonzepte, Verhandlungsstände, Arbeitsgruppen- und Projektgruppenergebnisse, die Grundlage von Tarifverhandlungen sein sollen, sind zwingend vorab einem Gendercheck zu unterziehen. Die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen sind schriftlich darzulegen und den Mitgliedern der Tarif- und Verhandlungskommissionen vor Abstimmungsprozessen bekannt zu geben und zu beraten.

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

**R 180 Landesbezirkskonferenz Hessen**

---

**Diskriminierungsfreiheit bei Tarifverträgen und Haustarifverträgen**

Der Bundeskongress beschließt, dass vor Abschluss von Tarifverträgen allgemeiner Art und Haustarifverträgen diese grundsätzlich auf diskriminierende Inhalte wie zum Beispiel mittelbar diskriminierende Eingruppierungsmerkmale zu überprüfen sind.

**Angenommen**

**R 181 Bezirksvorstand Köln**

---

**Umsetzung der tariflichen Gleichstellung von Lebenspartnerschaften**

Auf allen gewerkschaftlichen Ebenen setzen sich die Vertreterinnen und Vertreter von ver.di dafür ein, dass die vom Bundestarifausschuss (2. März 2004) empfohlene Generalklausel

"Alle Regelung des Tarifvertrages, die sich auf den Rechtsstand der gesetzlichen Ehe beziehen, finden auf die eingetragenen Lebenspartnerschaften (Lebenspartnerschaftsgesetz - LpartG vom 16. Februar 2001) entsprechende Anwendung."

nicht nur generell in alle ver.di-Tarifverträge eingefügt, sondern auch für die einzelnen tariflichen Leistungen entfaltet und in den betreffenden Paragraphen umgesetzt wird.

- Alle für Tarifverhandlungen verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen werden verpflichtet, keine neuen Tarifverträge abzuschließen, die Gleichstellung von Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern nach dem LpartG mit Eheleuten nicht gewährleisten.
- Alle Tarifkommissionen sind anzuweisen, sich damit auseinanderzusetzen und sicherstellen, dass die Tarifverträge entsprechend verabschiedet werden.
- ver.di wird beauftragt, bereits bestehende Tarifverträge dahingehend zu überprüfen und bei neuen Verhandlungen zur Disposition zu stellen.

## R Tarifpolitik

---

- ver.di führt für Tariffunktionärinnen und -funktionären ein Bildungsprogramm durch sowohl für aktuell anstehende Tarifverhandlungen als auch in Aussicht genommene Verhandlungen bereits bestehender Tarifverträge.
- Für Sekretärinnen und Sekretären, die den Tarifkommissionen beratend zur Seite stehen, ist ein entsprechendes Qualifizierungsprogramm durchzuführen. Auch ist darauf zu achten, dass die konkreten Gleichstellungspunkte den betroffenen Kolleginnen und Kollegen einsehbar und im Tarifalltag zur Geltendmachung abrufbar sind.

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

## R 182 Gewerkschaftsrat

---

### **Umsetzung der tariflichen Gleichstellung von Lebenspartnerschaften**

In die Eckpunkte zur Tarifpolitik ist folgendes aufzunehmen:

1. Die Tarifkommissionen werden gebeten, keine neuen Tarifverträge abzuschließen, die die Punkte zur Gleichstellung von Lebenspartnerinnen und Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz (LpartG) mit Eheleuten nicht erfüllen

und

2. bereits bestehende Tarifverträge bei neuen Verhandlungen entsprechend anzupassen.

### **Angenommen**

## R 184 Bundesjugendkonferenz

---

### **"Sexuelle Diskriminierung - Präventionsstrategien in Form von Musterbetriebsvereinbarungen**

ver.di soll künftig in 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.

Er beschließt weiterhin, dass ver.di-intern praktische Leitlinien erarbeitet werden und für die ver.di-Beschäftigten in ihren Arbeitsverträgen zur Geltung kommen.

Er beschließt weiterhin, dass zur Prävention gegen sexuelle Belästigung Musterbetriebsvereinbarungen erarbeitet werden, die (allen interessierten Gruppen/Gremien) zur Verfügung gestellt werden.

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

## R 185 Bezirkskonferenz Rhein-Neckar

---

### **Weiterentwicklung einer diskriminierungsfreien, geschlechterdemokratischen Einkommens- und Tarifpolitik durch den Bezirk**

ver.di möge zur Umsetzung einer diskriminierungsfreien, geschlechterdemokratischen Einkommens- und Tarifpolitik folgende Maßnahmen durchführen:

#### **Information, Sensibilisierung, Qualifizierung**

Durch Informationsmaterial, Veranstaltungen, Seminare und andere Formen der Qualifizierung und Öffentlichkeitsarbeit soll das Wissen über die Gleichstellungsproblematik und die laufenden Aktivitäten von ver.di zur geschlechtergerechten Einkommens- und Tarifpolitik in Absprache mit den Bezirksfrauenausschüssen in allen Fachbereichen vertieft und verbreitet werden. Die Bezirksvorstände unterstützen die Einrichtung einer Arbeitsgruppe über diskriminierungsfreie Einkommens- und Tarifpolitik auf der jeweiligen Landesebene.

### **Anwendung von Instrumenten**

Die Bezirksvorstände wenden die von der Organisation erarbeiteten Instrumente (Checklisten, Prüffragen) zur Überprüfung von Tarifverträgen auf ihr Diskriminierungspotenzial an. Sie führen Seminare mit Vertrauensleuten und Interessensvertretungen mit dem Ziel der betrieblichen/tariflichen Umsetzung und Weiterentwicklung von diskriminierungsfreien, geschlechterdemokratischen Dienst- und Betriebsvereinbarungen durch.

### **Dokumentation, Berichterstattung und Weiterentwicklung**

Systematisch und regelmäßig sind Entwicklungsschritte der Bezirke auf dem Weg zu diskriminierungsfreien Dienst- und Betriebsvereinbarungen zu dokumentieren, Handlungsschritte für die ver.di-Bezirke abzuleiten sowie auf Landes- und Bundesebene die geschlechtergerechte Einkommens- und Tarifpolitik zu unterstützen.

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

---

#### *R 186 Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen*

---

### **Bundesweite Kampagne unter dem Motto: Frauen verdienen mehr!**

Die im Rahmen der Organisationswahlen der ver.di-Frauen in Nordrhein-Westfalen (NRW) gestartete Kampagne unter dem Motto "Frauen verdienen mehr!", muss zu einer bundesweiten und längerfristigen Kampagne ausgebaut werden.

Neben den tarifpolitischen Forderungen nach einem existenzsichernden Einkommen, u.a. durch die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes, der diskriminierungsfreien Bewertung der Arbeit in Tarifverträgen, den Abbau des Niedriglohnbereiches, muss die Forderung nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit neu belebt werden.

Im Rahmen der Kampagne muss neben der Einbeziehung aller Organisationsgliederungen die Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften und relevanten gesellschaftlichen Gruppen und Verbänden erfolgen.

Zur Durchführung der Kampagne sind ausreichende Personalkapazitäten und Gelder zur Verfügung zu stellen.

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

---

#### *R 187 Bezirkskonferenz Cottbus*

---

### **Verhinderung der Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen von Frauen durch Änderungen im Arbeitsrecht**

ver.di möge sich dafür einsetzen, dass der bestehende Schutz vor Kündigungen und Kettenarbeitsverträgen sowie der Anspruch auf Teilzeitarbeit nicht verschlechtert werden darf. Eingriffe in die Tarifautonomie durch Öffnungsklauseln, die untertarifliche Bedingungen der Betriebsvereinbarungen oder Individualarbeitsverträge zulassen, darf es nicht geben.

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



<b>Antragsnr.</b>	<b>Thema / Antragsteller / Beschluss</b>	<b>Seite</b>
<b>R</b>	<b>Zeitarbeit / Leiharbeit / Arbeitnehmerüberlassungsgesetz</b>	
<b>R 188</b>	<b>Tarifpolitik Zeitarbeit harmonisieren</b> Landesbezirkskonferenz Hamburg <b>Angenommen</b>	<b>74</b>
<b>R 190</b>	<b>Tarifvertrag mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen</b> Landesbezirkskonferenz Bayern <b>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	<b>74</b>

---

**R 188 Landesbezirkskonferenz Hamburg**

---

**Tarifpolitik Zeitarbeit harmonisieren**

Die tarifverhandelnden Gremien werden aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass die Tarifverhandlungen der DGB-Tarifgemeinschaft mit den Verbänden Bundesverband Zeitarbeit (BZA) und Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) zu einem einheitlichen Tarifwerk für die Zeitarbeitsbranche (Harmonisierung) führen und so gleiche Ausgangsbedingungen für den Wettbewerb geschaffen werden.

Um existenzsichernde Einkommen zu garantieren, müssen sich die Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft deutlich vom Niveau der Tarifverträge des CGZP absetzen.

Die tarifverhandelnden Gremien werden aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass der Tarifvertrag zur Regelung von Mindestbedingungen in der Zeitarbeit auf der Grundlage des Arbeitnehmerentendegesetzes umgesetzt wird.

**Angenommen**

**R 190 Landesbezirkskonferenz Bayern**

---

**Tarifvertrag mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen**

ver.di wird aufgefordert, den gemeinsam mit dem DGB ausgehandelten Tarifvertrag für Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter) zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu kündigen und mit der Forderung, einen Mindestlohn von 7,50 € sicherzustellen, in Tarifverhandlungen einzutreten.

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

