

# ANTRÄGE

## J | **Mitbestimmung**

- Mitbestimmungspolitik
- Unternehmensmitbestimmung/AR
- Betriebliche Mitbestimmung

VEREINT FÜR GERECHTIGKEIT

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

**ver di**

## Antragsverzeichnis nach Sachgebieten

---

**Adressat** Bundeskongress 2011

---

**Sachgebiet J** Mitbestimmung  
Mitbestimmungspolitik

---

Antragsnr.	Thema/Antragsteller/Empfehlung der AK	Seite
<b>J 001</b>	<b>Offensive für Mitbestimmung im öffentlichen Dienst</b> Landesbezirkskonferenz Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen <b>Annahme</b>	1
<b>J 002</b>	<b>Anpassung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes an die der Beschäftigten in den privaten Betrieben</b> Bundesbeamt/innenkonferenz <b>Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag J 001</b>	3
<b>J 003</b>	<b>Mitbestimmung in öffentlich-rechtlichen Rechtsformen ermöglichen</b> Bundesarbeiter/innenkonferenz <b>Annahme mit Änderungen:Satz 1 erhält folgende Fassung: "ver.di fordert für öffentlich-rechtliche Rechtsformen, wie zum Beispiel Anstalten des öffentlichen Rechts, Aufsichtsgremien (zum Beispiel Verwaltungs- oder Aufsichtsräte) mit mindestens 250 Beschäftigten eine Drittelbeteiligung, ab mindestens 1.000 Beschäftigten eine paritätische Besetzung des Aufsichtsorgans vorzusehen."</b>	5
<b>J 004</b>	<b>Änderung Betriebsverfassungsgesetz / Abschaffung Mitarbeitervertretungsgesetz</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 3 Hamburg <b>Absätze 1 bis 3 Annahme</b>  <b>Absätze 4 und 5 Ablehnung</b>  <b>Dadurch erledigt folgender Antrag J 006 (Absatz 1)</b>	7
<b>J 005</b>	<b>Abschaffung Tendenzschutzparagrafen</b> Bundesfachgruppenkonferenz Medien <b>Annahme als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	9
<b>J 006</b>	<b>Änderung Betriebsverfassungsgesetz in Verbindung mit einer Änderung des GmbH-Gesetzes</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 3 Hamburg <b>Absatz 1 Erledigt durch Antrag J 004</b>  <b>Absatz 2 Ablehnung</b>	11
<b>J 007</b>	<b>Vertretung der Selbstständigen gegenüber Auftraggebern stärken</b> Bundeskonferenz Freie und Selbstständige <b>Annahme</b>	15

---

## Antragsverzeichnis nach Sachgebieten

---

**Adressat** Bundeskongress 2011

---

**Sachgebiet J** Mitbestimmung  
Unternehmensmitbestimmung/AR

---

Antragsnr.	Thema/Antragsteller/Empfehlung der AK	Seite
<b>J 008</b>	<b>Transparenz von ver.di-Aufsichts- und -Verwaltungsräten</b> Bezirkskonferenz Pinneberg-Steinburg <b>Erledigt durch GR-Beschlüsse 645, 645-1 und 645-2 vom 12. bis 14. März 2008</b>	17
<b>J 009</b>	<b>Transparenz von ver.di-Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsmitgliedern</b> Bezirkskonferenz Mittelhessen <b>Erledigt durch GR-Beschlüsse 645, 645-1 und 645-2 vom 12. bis 14. März 2008</b>	19
<b>J 010</b>	<b>Verpflichtung der Aufsichtsratsmitglieder, einen Betrieb pro Kalenderjahr zu besuchen</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 9 Berlin-Brandenburg <b>Ablehnung</b>	21

---

## Antragsverzeichnis nach Sachgebieten

---

**Adressat** Bundeskongress 2011

---

**Sachgebiet J** Mitbestimmung  
Betriebliche Mitbestimmung

---

Antragsnr.	Thema/Antragsteller/Empfehlung der AK	Seite
<b>J 011</b>	<b>Alle Auszubildenden sollen das aktive und passive Wahlrecht zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) erhalten</b> Bundesjugendkonferenz <b>Annahme</b>  Dadurch erledigt folgende Anträge J 020, J 021, J 022	23
<b>J 012</b>	<b>Anpassung der Lebensaltersgrenzen</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 12 Berlin-Brandenburg <b>Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag J 011</b>  Dadurch erledigt folgende Anträge J 013, J 014	25
<b>J 013</b>	<b>Angleichung des Ausbildungsvertreter (AV) Wahlalters an die Altersstruktur der Gewerkschaftsjugend (28)</b> Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen <b>Erledigt durch Antrag J 012</b>	27
<b>J 014</b>	<b>Anhebung der Wählbarkeit von Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen/-vertreter</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 9 Rheinland-Pfalz <b>Erledigt durch Antrag J 012</b>	29
<b>J 015</b>	<b>Änderung der Gesetzeslage für Interessenvertretungen</b> Bezirkskonferenz Berlin <b>Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag J 011</b>  Dadurch erledigt folgende Anträge J 016, J 017, J 018, J 019, J 022	31
<b>J 016</b>	<b>Änderung der Gesetzeslage für Interessenvertretungen</b> Landesbezirkskonferenz Berlin-Brandenburg <b>Erledigt durch Antrag J 015</b>	33
<b>J 017</b>	<b>Aktive Beteiligung von ver.di an einer Änderung der Gesetzeslage für Interessenvertretungen der Jugendlichen und Auszubildenden</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 3 Berlin-Brandenburg <b>Erledigt durch Antrag J 015</b>	35
<b>J 018</b>	<b>Anhebung der Wählbarkeit von Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen/-vertretern</b> Landesbezirkskonferenz Saar <b>Erledigt durch Antrag J 015</b>	37

---

## Antragsverzeichnis nach Sachgebieten

---

**Adressat** Bundeskongress 2011

---

**Sachgebiet J** Mitbestimmung  
Betriebliche Mitbestimmung

---

Antragsnr.	Thema/Antragsteller/Empfehlung der AK	Seite
<b>J 019</b>	<b>Passives und aktives Wahlrecht für Jugend- und Auszubildendenvertretungen</b> Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz <b>Erledigt durch Antrag J 015</b>	39
<b>J 020</b>	<b>Alle Auszubildenden sollen das aktive und passive Wahlrecht zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) erhalten</b> Landesbezirkskonferenz Hessen <b>Erledigt durch Antrag J 011</b>	41
<b>J 021</b>	<b>Vertretung von Auszubildenden durch die JAV gemäß Betriebsverfassungsgesetz</b> Landesbezirkspfachbereichskonferenz 3 Hessen <b>Erledigt durch Antrag J 011</b>	43
<b>J 022</b>	<b>Vertretung von Auszubildenden durch die JAV gemäß Betriebsverfassungsgesetz</b> Landesbezirkskonferenz Hessen <b>Erledigt durch Anträge J 011 und J 015</b>	45
<b>J 023</b>	<b>Bessere Freistellungsmöglichkeiten für Jugend- und Auszubildendenvertretungen</b> Bundesjugendkonferenz <b>Annahme</b>  <b>Dadurch erledigt folgender Antrag J 024</b>	47
<b>J 024</b>	<b>Änderung des BetrVG hinsichtlich der Jugend- und Auszubildendenvertretungen</b> Landesbezirkspfachbereichskonferenz 3 Berlin-Brandenburg <b>Erledigt durch Antrag J 023</b>	49
<b>J 025</b>	<b>Abschaffung des § 61 Abs. 2, Satz 2 BetrVG</b> Landesbezirkskonferenz Berlin-Brandenburg <b>Annahme</b>  <b>Dadurch erledigt folgender Antrag J 026</b>	51
<b>J 026</b>	<b>Abschaffung des § 61 Abs. 2 Satz 2 BetrVG</b> Bezirkskonferenz Berlin <b>Erledigt durch Antrag J 025</b>	53

---

## Antragsverzeichnis nach Sachgebieten

---

**Adressat** Bundeskongress 2011

---

**Sachgebiet J** Mitbestimmung  
Betriebliche Mitbestimmung

---

Antragsnr.	Thema/Antragsteller/Empfehlung der AK	Seite
<b>J 027</b>	<b>Demokratische Teilhabe bei Betriebsratswahlen</b> Bundesfachbereichskonferenz 9 <b>Erledigt durch Praxis</b>	55
<b>J 028</b>	<b>Einberechnung des Anteils der Leiharbeiterinnen/ Leiharbeiter für die Größe des Betriebsrates § 9 und § 38 BetrVG</b> Bundesfachbereichskonferenz 10 <b>Annahme</b>  Dadurch erledigt folgende Anträge J 029, J 030	57
<b>J 029</b>	<b>Berücksichtigung von Leiharbeitskräften bei BR-Wahlen</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 9 Berlin-Brandenburg <b>Erledigt durch Antrag J 028</b>	59
<b>J 030</b>	<b>Berücksichtigung von Leiharbeitskräften bei Betriebsratswahlen</b> Landesbezirkskonferenz Berlin-Brandenburg <b>Erledigt durch Antrag J 028</b>	61
<b>J 031</b>	<b>Fortdauer des (befristeten) Arbeitsverhältnisses bei Wahl in den Personalrat</b> Landesbezirkskonferenz Saar <b>Annahme</b>  Dadurch erledigt folgender Antrag J 032	63
<b>J 032</b>	<b>Fortdauer des (befristeten) Arbeitsverhältnisses bei der Wahl in den Personalrat</b> Bundesfachbereichskonferenz 5 <b>Erledigt durch Antrag J 031</b>	65
<b>J 033</b>	<b>Gleichstellung Betriebsverfassungsgesetz</b> Bundesfachbereichskonferenz 10 <b>Annahme</b>  Dadurch erledigt folgende Anträge J 034, J 035	67
<b>J 034</b>	<b>Gleichstellung Betriebsverfassungsgesetz</b> Bundesfrauenkonferenz <b>Erledigt durch Antrag J 033</b>	69

---

## Antragsverzeichnis nach Sachgebieten

---

**Adressat** Bundeskongress 2011

---

**Sachgebiet J** Mitbestimmung  
Betriebliche Mitbestimmung

---

Antragsnr.	Thema/Antragsteller/Empfehlung der AK	Seite
<b>J 035</b>	<b>Gleichstellung Betriebsverfassungsgesetz</b> Landesbezirksfachbereichskonferenz 10 Nordrhein-Westfalen <b>Erledigt durch Antrag J 033</b>	71
<b>J 036</b>	<b>Betriebsräte in Frauenbranchen</b> Landesbezirkskonferenz Hamburg <b>Annahme als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>	73
<b>J 037</b>	<b>Änderung § 50 Abs. 1 Satz 4 Bundespersonalvertretungsgesetz (Teilnahme an Personalversammlungen)</b> Bundesfachbereichskonferenz 4 <b>Erledigt durch gesetzliche Regelung</b>	75
<b>J 038</b>	<b>Personalvertretung für studierende Beschäftigte an Hochschulen</b> Bundesjugendkonferenz <b>Satz 1 Annahme</b>  <b>Übriger Beschlusstext: Annahme als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</b>  <b>Dadurch erledigt folgender Antrag J 039</b>	77
<b>J 039</b>	<b>Personalvertretung für studierende Beschäftigte an Hochschulen</b> Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz <b>Erledigt durch Antrag J 038</b>	81

---

## **Offensive für Mitbestimmung im öffentlichen Dienst**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, ein Gesamtkonzept für die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zu beschließen, das zumindest folgende Forderungen beinhaltet:

- Die Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungen muss verbessert werden, indem die Freistellungsstaffeln des BetrVG in die Personalvertretungsgesetze übertragen werden.
- Die Mitbestimmung ist als Allgemeinzuständigkeit mit Beispielkatalogen auszugestalten.
- Für Beteiligungstatbestände soll es nur noch ein einheitliches Niveau der Mitbestimmung geben, Mitwirkungs-, Anhörungs- und andere Beteiligungsarten sind in Mitbestimmung umzuwandeln.
- Es ist ein der klassischen Maßnahmemitbestimmung vorgelagertes sanktionsbewehrtes Verfahrenseteiligungsrecht bei Vorhaben der Organisationsänderung einzuführen.
- Mitbestimmungslücken, zum Beispiel bei ressortübergreifenden Maßnahmen, sind durch die Einführung gewerkschaftlicher Vereinbarungsrechte zu schließen.
- Für Konzernstrukturen im öffentlichen Dienst (Eigenbetriebe, Eigengesellschaften, Anstalten, Stiftungen, Körperschaften des öffentlichen Rechts usw.) sind Konzernpersonalräte zu bilden.

### **30 Begründung**

Seit der Entscheidung des BVerfG zum schleswig-holsteinischen Mitbestimmungsgesetz im Jahr 1995 hat es keine offensive Diskussion der Gewerkschaft mehr zum Ausbau der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst gegeben. Die Praxis war bestimmt entweder durch Abwehrkämpfe gegen

Verschlechterungen oder durch Nichthandeln, um keinen Anlass für eventuelle Verschlechterungen zu geben.

- 40 In den vergangenen 15 Jahren ist die öffentliche Verwaltung grundlegend umstrukturiert worden und befindet sich in laufenden Umstrukturierungsprozessen. Stichworte sind Ausgliederung, Privatisierung, Rechtsformänderung, Einführung von Kosten- und Leistungsrechnung und anderer betriebswirtschaftlicher Instrumente. Diese Entwicklungen haben einen erhöhten Arbeitsaufwand der Personalvertretungen zur Folge, die durch bessere Freistellungen begleitet werden müssen. Zudem muss die Personalvertretung eine effektive Möglichkeit erhalten, sich in laufende Umstrukturierungsprozesse einzubringen. Die weiteren regelungsbedürftigen Punkte ergeben sich aus dem Beschluss.

50

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Annahme

55

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

## **Anpassung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes an die der Beschäftigten in den privaten Betrieben**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

Wir fordern, dass unsere Gewerkschaft ver.di gemeinsam mit dem DGB die notwendigen Initiativen ergreift, damit die unterschiedlichen Personalvertretungsgesetze im Bund und in den Ländern durch die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes ersetzt werden. Dabei ist die Allzuständigkeit (siehe Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein oder das Bremische Personalvertretungsgesetz) zu erhalten.

Mit diesen Initiativen sollen den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nicht weiterhin selbstverständliche Rechte der Mitbestimmung und Mitwirkung vorenthalten werden. Gleichzeitig könnten damit Ungleichbehandlungen, für die es keine nachvollziehbaren Gründe gibt, aufgehoben werden.

Zur Umsetzung der Initiative sind die notwendigen gesetzlichen Schritte beim Bund und in den Ländern erforderlich, die gegebenenfalls auch ähnlich wie bei den Postnachfolgeunternehmen, besondere Beschlüsse bei persönlichen Einzelmaßnahmen zulassen, wenn Beamtinnen und Beamte betroffen sind.

### **Begründung**

Auf dem Schöneberger Forum des DGB, das im November 2010 in Berlin veranstaltet wurde, gab es unter anderem eine sehr intensive Diskussion über die unterschiedlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte in den Betrieben und in der öffentlichen Verwaltung. Es wurde deutlich, dass vielen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nicht bewusst ist, welche Möglichkeiten die Anwendung des Betriebsverfassungsrechtes bietet.

Gerade die Möglichkeit, in festgelegten Beteiligungsbereichen bei Konfliktsituationen eine Einigungsstelle anzurufen, trägt dazu bei, dass unterschiedliche Interessen ausreichend abgewogen werden und außergerichtliche Konfliktlösungen gefunden werden.

35 Die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind gegenüber den Rechten der Beschäftigten in privaten Betrieben stark eingeschränkt, ohne dass es dafür nachvollziehbare Begründungen gibt.

Demgegenüber hat sich die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes  
40 bewährt, weil Arbeitnehmer und Arbeitgeber gerade in den größeren Betrieben sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit den Regelungen verpflichtet fühlen.

Die jüngste Wirtschafts- und Finanzkrise ist Beleg dafür, dass durch eine  
45 gemeinsame Vorgehensweise der Sozialpartner auch schlimmste Auswirkungen auf einzelne Betriebe abgewehrt werden konnten.

Es ist nicht nachvollziehbar, warum gerade den Beschäftigten und den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes, die notwendige Verantwortung  
50 nicht zugetraut wird.

Demokratische Prozesse dürfen nicht vor den Türen der Verwaltungen enden, wenn sie bereits seit mehr als 50 Jahren auch hinter den Werkstoren zur Selbstverständlichkeit geworden sind.

55 Die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes bei den Postnachfolgeunternehmen Postdienst, Postbank und Telekom ist ein Beleg dafür, dass auch in Betrieben, die weiterhin verwaltungsrechtlich handeln, das Bundespersonalvertretungsgesetz bis auf besonders geregelte Einzelfälle entbehrlich ist.  
60

---

Empfehlung der Antragskommission

---

65 Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag J 001

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

## **Mitbestimmung in öffentlich-rechtlichen Rechtsformen ermöglichen**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

ver.di fordert für öffentlich-rechtliche Rechtsformen, wie zum Beispiel für Anstalten des öffentlichen Rechts, Aufsichtsgremien (zum Beispiel Verwaltungs- oder Aufsichtsräte) mit mindestens einer Drittelbeteiligung der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vorzusehen. Ähnliche Regelungen sind für die Betriebsausschüsse in Eigenbetrieben oder eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen aufzunehmen. Auch in Beiräten oder anderen Gremien, die bei öffentlichen Einrichtungen bei Bund, Länder und Gemeinden über die betrieblichen Geschicke zu befinden haben, ist mindestens eine Drittelbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzusehen.

### **Begründung**

In den öffentlich-rechtlichen Rechtsformen werden öffentliche Einrichtungen wirtschaftlich geführt, aber ohne Unternehmensmitbestimmung.

Diese Rechtsformen werden auch genommen, um die Unternehmensmitbestimmung, wie sie im privat-rechtlichen Unternehmen existiert, zu umgehen.

---

### **Empfehlung der Antragskommission**

---

Annahme mit Änderungen: Satz 1 erhält folgende Fassung: "ver.di fordert für öffentlich-rechtliche Rechtsformen, wie zum Beispiel Anstalten des öffentlichen Rechts, Aufsichtsgremien (zum Beispiel Verwaltungs- oder Aufsichtsräte) mit mindestens 250 Beschäftigten eine Drittelbeteiligung, ab mindestens 1.000 Beschäftigten eine paritätische Besetzung des Aufsichtsorgans vorzusehen."

---

### **Entscheidung des Bundeskongresses**

---

wie Empfehlung  abweichend von Empfehlung

**Wortgleicher Antrag liegt vor von:** Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen



## **Änderung Betriebsverfassungsgesetz / Abschaffung Mitarbeitervertretungsgesetz**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

ver.di möge dafür sorgen, dass eine "echte und gleichwertige" Mitbestimmung für alle Interessenvertreterinnen/-vertreter der Arbeitnehmerschaft in den Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland geschaffen wird.

Wirtschaftliche Transparenz ist in allen Unternehmen für die Arbeitnehmerschaft herzustellen, der Tendenzschutz für einzelne Bereiche ist vollständig aufzuheben.

Das Mitarbeitervertretungsgesetz (MG) ist abzuschaffen und die Betriebe sind unter das Betriebsverfassungsgesetz zu fassen.

Die Durchsetzung einer "echten und gleichwertigen" Mitbestimmung für alle Interessenvertretungen der Arbeitnehmerschaft in den Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland ist jeglicher Zusammenarbeit mit den politischen Parteien auf Bundes-, Länder-, Kommunal- und Städteebene vorgeschaltet zu behandeln.

Dies setzt einen bundesweiten Austausch mit Betriebsräten, Personalvertretungen und Mitarbeitervertretungen voraus.

---

#### Empfehlung der Antragskommission

---

Absätze 1 bis 3 Annahme

Absätze 4 und 5 Ablehnung

Dadurch erledigt folgender Antrag J 006 (Absatz 1)

---

#### Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung



## **Abschaffung Tendenzschutzparagrafen**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

ver.di fordert die Abschaffung der Tendenzschutzparagrafen in der Betriebsverfassung und im Unternehmensrecht (Arbeitnehmervertreterinnen/  
5 Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat).

Beschäftigte in Medienunternehmen sowie in weiteren Betrieben, die unter die Regelungen des § 118 Betriebsverfassungsgesetz fallen, dürfen nicht länger Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zweiter Klasse sein. Ihre betrieblichen Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte dürfen nicht länger gegenüber den Rechten anderer Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und deren Betriebs- und Personalräten beschränkt werden.

Zur Durchsetzung dieser Forderung wird ver.di außer Aktionen in den Betrieben und der Öffentlichkeit auch eine Initiative für eine E-Petition an den Bundestag starten, um dieses Thema wieder in den Fokus der Politik zu rücken.

### **Begründung**

20 In Printmedien-Betrieben haben Betriebsräte keine Möglichkeit, Wirtschaftsausschüsse zu bilden und sie erhalten keinen Einblick in wirtschaftliche Daten und Pläne ihrer Arbeitgeber. Sie haben keinen Anspruch auf Verhandlungen über einen Interessenausgleich, wenn Unternehmensaufspaltung und Outsourcing von Arbeit betrieben wird. Sie können lediglich den damit verbundenen Arbeitsplatzabbau mit Sozialplänen abmildern.

30 In Printmedien-Konzernen, die bedeutende wirtschaftliche und politische Macht ausüben, gibt es darüber hinaus keine Arbeitnehmervertreterinnen/vertreter im Aufsichtsrat.

In Betrieben und Konzernen kirchlicher Arbeitgeber ist den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern sogar jegliches Recht der betrieblichen Mitbestimmung und der tarifpolitischen Betätigung genommen.

35

**Wortgleicher Antrag liegt vor von:** Bundesfachbereichskonferenz 8

Diese Einschränkungen von Arbeitnehmerrechten dienen weder dem Schutz der Meinungsfreiheit noch der Freiheit der Religionsausübung. Im Printmedien-Sektor führen sie lediglich dazu, dass Arbeitnehmerinnen/ 40 Arbeitnehmern und Betriebsräte immer wieder mit Arbeitgeber-Aktionen zum Arbeitsplatzabbau, zur Personalkostensenkung und Renditesteigerung konfrontiert werden. Im Gesundheits- und Pflegesektor führen sie sogar dazu, dass sich die kirchlich betriebenen Unternehmen mit Hilfe der Tendenzprivilegien einen Konkurrenzvorteil gegenüber anderen Unternehmen 45 in diesen Branchen verschaffen.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

50 Annahme als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

## **Änderung Betriebsverfassungsgesetz in Verbindung mit einer Änderung des GmbH-Gesetzes**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

1. ver.di möge dafür sorgen, dass eine "echte und gleichwertige" Mitbestimmung für alle Interessenvertreterinnen/-vertreter der Arbeitnehmerschaft in den Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland geschaffen wird. Dies setzt einen bundesweiten Austausch mit Betriebsräten, Personalvertretungen und Mitarbeitervertretungen voraus. Hierbei ist im Besonderen die Frage der Prozessstandschaft\* von Betriebsräten für Kolleginnen/Kollegen bei rechtsgültigen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis zu stellen. Wirtschaftliche Transparenz ist in allen Unternehmen für die Arbeitnehmerschaft herzustellen, der Tendenzschutz für einzelne Bereiche ist vollständig aufzuheben. Die Durchsetzung einer "echten und gleichwertigen" Mitbestimmung für alle Interessenvertretungen der Arbeitnehmerschaft in den Betrieben der Bundesrepublik Deutschland ist jeglicher Zusammenarbeit mit den politischen Parteien auf Bundes-, Landes-, kommunaler und Städteebene vorgeschaltet zu behandeln.
  
2. ver.di möge dafür sorgen, dass das GmbH-Gesetz dahingehend geändert wird, dass Unternehmen dieses nicht zur Umgehung von Tarifverträgen oder zur Abwicklung von Betriebsteilen und unliebsamen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern nutzen können. Unternehmen, die das GmbH-Gesetz missbrauchen, müssen empfindliche Strafen fürchten. Dies bedeutet, dass die Gründung von bzw. Ausgründung in GmbHs erheblich erschwert werden muss und unter überprüfbare Parameter gestellt wird. Die Möglichkeit der Steuerbefreiung für gemeinnützige GmbHs ist vollständig aufzuheben. Unternehmen, die zurzeit unter diese Gemeinnützigkeit fallen, muss die Steuerbefreiung genommen werden.

30 Prozessstandschaft\*: Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten, im Bedarfsfall unter Androhung und Anwendung von Zwangsmitteln gegen ArbeitgeberInnen (zum Beispiel tarifliche Eingruppierungen).

35

## **Begründung**

1. Das Betriebsverfassungsgesetz bietet Betriebsräten die Möglichkeit Ansprüche von Kolleginnen/Kollegen auf den rechtlichen Prüfstand zu bringen. Durchsetzen hingegen kann der Betriebsrat Ansprüche von Einzelnen nicht. In Zeiten der steigenden Beschäftigung von Leiharbeitskräften und dem stetigen Anwachsen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen werden nicht selten rechtsgültige Ansprüche von Kolleginnen/Kollegen gar nicht von den Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern umgesetzt. Das Betriebsverfassungsrecht verkommt zu einem schlichten Feststellen von Rechten ohne Wirkung und führt Rechtsstreitigkeiten von Betriebsräten ad absurdum. Die steigende Angst vor Arbeitslosigkeit und die steigende Verrohung des Klimas in den Unternehmen führen in der Regel dazu, dass Kolleginnen/Kollegen die Füße still halten und schlucken.

Hinter dem Tendenzschutz verstecken sich Wohlfahrtsverbände, Kirchen und pflegerisch tätige Unternehmen. Die Kolleginnen/Kollegen in diesen Unternehmen werden schlechter gestellt als Kolleginnen/Kollegen in der freien Wirtschaft. Wirtschaftliche Transparenz gibt es nicht, Arbeitsplätze werden unter der Maßgabe vorgeschobener "höherer" Werte mit dem Attribut einer Tendenzträgerschaft aufgebaut.

Damit es zukünftig nicht weiterhin Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer erster, zweiter und vieler anderer Unterklassen in der Bundesrepublik Deutschland gibt, muss ein einheitliches Interessenvertretungsrecht für alle her. Die Rechte der Kolleginnen/Kollegen müssen einer echten Durchsetzung durch die Arbeitnehmerinneninteressenvertretungen/Arbeitnehmerinteressenvertretungen zugeführt werden.

2. In der Bundesrepublik Deutschland nutzen Wohlfahrtsverbände, Kirchen, Träger von Einrichtungen pflegerischer Tätigkeiten und andere soziale Einrichtungen die Möglichkeit der GmbH Gesellschaftsform häufig, um Tarifverträge zu umgehen, Betriebsteile auszugründen und abzuwickeln. Das Spiel mit der Insolvenz bei der Abwicklung von ehemaligen Betriebsteilen erfüllt bereits heute nicht selten Straftatbestände.

75 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter werden unter der Maßgabe des § 613 a  
BGB zum Betriebsübergang gedrängt und damit in eine völlig unsichere  
Zukunft geführt. Während die einen um ihre berufliche Zukunft fürchten  
müssen, läuft der Betrieb im Mutterunternehmen normal weiter. Dieser  
untragbare Zustand ist umgehend aufzuheben.

80

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Absatz 1 Erledigt durch Antrag J 004

85

Absatz 2 Ablehnung

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

90  wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung



## **Vertretung der Selbstständigen gegenüber Auftraggebern stärken**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

ver.di unterstützt eine bessere betriebliche Interessenvertretung von freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Selbstständigen gegenüber Auftraggebern.

Konkret heißt dies:

- ver.di macht sich für die Änderung der Personalvertretungsgesetze beim Bund und den Ländern sowie des Betriebsverfassungsgesetzes stark, um eine Vertretung der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – mindestens aber der arbeitnehmerähnlichen Freien nach Tarifvertragsgesetz § 12 a – in den Personal- und Betriebsräten zu gewährleisten. Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Personen, die regelmäßig von einem Auftraggeber beschäftigt werden.
- Bis entsprechende gesetzliche Regelungen in Kraft treten, die den Selbstständigen eine Vertretung in den jeweiligen Personal- und Betriebsräten gewährleisten, und für Bereiche, in denen eine solche gesetzliche Regelung nicht greift, unterstützt ver.di aktiv die Bildung von selbstorganisierten Vertretungen der Selbstständigen gegenüber den Auftraggebern.

### **Begründung**

Selbstständige stellen in zahlreichen Betrieben und Einrichtungen (beispielsweise Weiterbildung, Theaterbetrieben, Musikschulen oder dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk) einen Großteil des Personals. In einigen Bereichen und Einrichtungen beschäftigen Abteilungen inzwischen mehr Selbstständige als Festangestellte. Einen Anspruch auf eine Vertretung ihrer Interessen in den Personalvertretungen oder durch Betriebsräte, die auch nur im Entferntesten an die Rechte von Festangestellten heranreicht, besteht in den meisten Fällen nicht. Vielmehr kann der Auftraggeber, die Selbstständigen gegeneinander ausspielen. Dagegen sollen die selbstorganisierten oder auf gesetzlicher Basis gebildeten Vertretungen von freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verhindern, dass bestehende Regelungen

gen zu Honoraren nicht eingehalten werden bzw. die Arbeitsbedingungen willkürlich verschlechtert werden. Schließlich sollen damit auch mögliche negative Folgen für Einkommens- und Arbeitsbedingungen der festangestellten Belegschaft vermieden werden. Es ist also gemeinsames Interesse aller Belegschaftsteile, dass die Rechte der selbstständig tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt werden.

---

45 Empfehlung der Antragskommission

---

Annahme

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

50  wie Empfehlung  abweichend von Empfehlung

## **Transparenz von ver.di-Aufsichts- und -Verwaltungsräten**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

Den Fachbereichen und den Gremien Bezirksvorstand, Landesbezirksvorstand, Bundesvorstand und Gewerkschaftsrat wird jährlich eine aktuelle  
5 Liste von ver.di-Mitgliedern in Aufsichts- und -Verwaltungsräten von der Abteilung Mitbestimmung zur Verfügung gestellt.

Die abgeführten Tantiemen aus Aufsichtsratsmandaten an die GPB (Gewerkschafts Politische Bildung) sind zu veröffentlichen und die Ver-  
10 wendung zu dokumentieren sowie zukünftig lediglich als Zusatzbudget für außergewöhnliche Maßnahmen/Ergänzungen in den ver.di-Bildungsstätten zu verwenden, zum Beispiel Patenschaften für Bildungsstätten übernehmen.

### **15 Begründung**

Das Instrument der Unternehmensmitbestimmung kann nur dann ergänzend zur betrieblichen Mitbestimmung erfolgreich genutzt werden, wenn den Gremien die gewerkschaftlichen Mitglieder in den Aufsichts-  
20 gremien der Unternehmen bekannt sind.

---

### **Empfehlung der Antragskommission**

---

25 Erledigt durch GR-Beschlüsse 645, 645-1 und 645-2 vom 12. bis 14. März 2008

---

### **Entscheidung des Bundeskongresses**

---

30  wie Empfehlung  abweichend von Empfehlung



## **Transparenz von ver.di-Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsmitgliedern**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

Den gewerkschaftlichen Gremien Bezirksvorstand, Landesbezirksvorstand, Bundesvorstand und Gewerkschaftsrat wird jährlich eine aktuelle Liste von ver.di-Mitgliedern in Aufsichts- und Verwaltungsräten von der Abteilung Mitbestimmung zur Verfügung gestellt.

### **Begründung**

10 Das Instrument der Unternehmensmitbestimmung kann nur dann ergänzend zur betrieblichen Mitbestimmung erfolgreich genutzt werden, wenn den Gremien die gewerkschaftlichen Mitglieder in den Aufsichtsratsgremien der Unternehmen bekannt sind.

15 

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch GR-Beschlüsse 645, 645-1 und 645-2 vom 12. bis 14. März 2008

20 

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung



## **Verpflichtung der Aufsichtsratsmitglieder, einen Betrieb pro Kalenderjahr zu besuchen**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

Der Bundeskongress wird aufgefordert, die Richtlinie zur Arbeit in den Aufsichtsräten wie folgt zu ändern:

5 Aufsichtsratsmitglieder, die als Gewerkschaftsmitglieder für ver.di einen Sitz in einem Aufsichtsrat eines Unternehmens haben, werden verpflichtet, in einem Kalenderjahr eine Betriebsversammlung des Unternehmens zu besuchen.

10 Dieser Besuch wird mit dem GBR oder BR abgestimmt, wobei hier die Aufsichtsratsmitglieder den aktiven Part übernehmen.

### **Begründung**

15 Bei Aufsichtsratswahlen haben es die ver.di-Vertreter oft sehr schwer, einen Wahlerfolg zu erreichen.

20 Es soll mit dieser Maßnahme erreicht werden, den Bekanntheitsgrad zu erhöhen und somit auch eine Akzeptanz zu erreichen. Weiter kann in einigen Betrieben, die nicht der Telekom angehören, überhaupt der Erstkontakt zu der Belegschaft mit dieser Maßnahme hergestellt werden.

25 Auch die Tatsache, dass die Gewerkschaft dem Arbeitnehmerteil des Aufsichtsrates angehört, ist hervorzuheben. Den aktiven Part soll die Gewerkschaft ausüben, um auch Kontakt mit den Betriebsräten herzustellen.

30

35

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Ablehnung

40

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

## **Alle Auszubildenden sollen das aktive und passive Wahlrecht zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) erhalten**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

Auszubildende jeden Alters sollen aktives wie passives Wahlrecht bei den Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung erhalten.

5 ver.di soll sich für eine Novellierung des BetrVG sowie der Personalvertretungsgesetze einsetzen.

### **Begründung**

10 Lebenswege sind verschieden und so kommt es heute auch des öfteren vor, dass Menschen sich auch nach dem fünfundzwanzigsten Lebensjahr hinaus entscheiden einen Beruf oder einen neuen Beruf zu erlernen. Leider verlangen Arbeitgeber häufig immer höhere Schulabschlüsse um eine Ausbildung beginnen zu können. War es früher normal eine Ausbildung mit einem Hauptschulabschluss im Alter von 14 bis 16 Jahren zu beginnen, so ist es heute „normal“ erst nach Erreichen des Abiturs einen Ausbildungsplatz zu finden. Das Voraussetzen höherer Bildungsabschlüsse geht einher mit einem höheren Alter der Berufsstarterinner/Berufsstarter.

20 Dementsprechend gibt es auch immer Auszubildende, die erst mit Anfang bis Mitte Zwanzig, oder noch später, ihre Ausbildung beginnen. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist die Interessensvertretung der Auszubildenden, doch viele Auszubildenden fallen nicht unter die Altersgrenze und sind damit per Gesetz nicht mehr von ihrer Interessenvertretung erfasst und vertreten. Somit werden diese Auszubildenden ihres aktiven wie passiven Wahlrechts für ihre spezifische Interessensvertretung beraubt.

30 Dabei gibt es schon Personalvertretungsgesetze, die diese Problematik erkannt und die Vertretungslücke geschlossen haben. So ist im Hessischen Personalvertretungsgesetz geregelt das alle Beschäftigten bis zum 25. Lebensjahr sich zur Jugend- und Auszubildendenvertretung aufstellen

35

lassen und darüber hinaus alle Auszubildenden; weiter sind alle Beschäftigten unter 18 Jahre und alle Auszubildenden wahlberechtigt. Andere Gesetze sind dementsprechend anzupassen.

40

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Annahme

45

Dadurch erledigt folgende Anträge J 020, J 021, J 022

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

## **Anpassung der Lebensaltersgrenzen**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

Die gewerkschaftlichen Gliederungen von ver.di und des DGB aller Ebenen werden aufgefordert, auf den Gesetzgeber dahingehend Einfluss zu nehmen, eine Anpassung der Lebensaltersgrenzen der §§ 60(1) und 61(2) BetrVG an die gesellschaftliche Realität wie folgt herbeizuführen:

#### **§ 60(1)**

„In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (...) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 28. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt.“

#### **§ 61(2)**

„Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 28. Lebensjahr noch nicht vollendet haben; ...“

### **Begründung**

In der heutigen Gesellschaft ist der Altersdurchschnitt von Auszubildenden gestiegen. Dies resultiert aus einer Abnahme des Anteils von Auszubildenden unter 25 Lebensjahren und einer steigenden Zahl von Auszubildenden, die älter als 25 Jahre sind.

Zugleich hat sich der Trend verstärkt, wonach Auszubildende nicht mehr automatisch in Arbeitsverhältnisse übernommen werden.

Erforderlich für die Errichtung und die Zuständigkeit von JAVs ist einerseits eine Vertretung und Repräsentanz der „älteren“ Auszubildenden in den Jugend- und Auszubildendenvertretungen, da die Ausbildungssituation eine besondere im Vergleich zu der von gleichaltrigen Angestellten ist und somit auch eine besondere Vertretung erfordert. Und andererseits würde eine entsprechende gesetzliche Regelung durch die zusätzliche Einbeziehung der älteren Auszubildenden die Wahl und Arbeit von JAVs erleichtern, weil die erforderliche Anzahl von fünf zählbaren Arbeitnehmerinnen/Arbeit-

**Wortgleicher Antrag liegt vor von:** Bundesfachbereichskonferenz 12

nehmern für die Berechtigung zur Wahl einer JAV in vielen Betrieben wieder erreicht werden könnte.

40

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag J 011

45

Dadurch erledigt folgende Anträge J 013, J 014

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**Angleichung des Ausbildungsvertreter (AV) Wahlalters an die Altersstruktur der Gewerkschaftsjugend (28)**

1 **Der Bundeskongress beschließt**

ver.di setzt sich für die Novellierung des BetrVG § 61, Abs. 2, hinsichtlich  
des Wahlalters der Auszubildendenvertreterinnen/Auszubildendenvertreter  
5 ein. Eine Wählbarkeit bis zum 28. Lebensjahr wird angestrebt.

**Ziel:**

10 Durch diese Angleichung soll gewerkschaftliche Arbeit besser mit betrieblicher Interessensvertretung gekoppelt werden. Zudem sorgt es für eine höhere Kontinuität der Arbeit und verstärkt die Wissensweitergabe.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

15

Erledigt durch Antrag J 012

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

20

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung



## **Anhebung der Wählbarkeit von Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen/-vertreter**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

ver.di setzt sich dafür ein, dass der § 61 BetrVG dahingehend geändert wird, dass die Wählbarkeit auf mindestens 28 Jahre erhöht wird.

5

### **Begründung**

Als das Betriebsverfassungsgesetz 1952 erstmals in Kraft trat und 1972 novelliert wurde, sind Jugendliche wesentlich früher in die Berufsausbildung eingestiegen als heute. Während man damals in der Regel zwischen 15 und 17 Jahren die Berufsausbildung begann, steigen heute viele erst Anfang bzw. Mitte zwanzig in die Berufsausbildung ein.

Um eine durchgängige und qualitativ hochwertige Interessensvertretung zu gewährleisten, muss die Wählbarkeit entsprechend der Veränderung des Einstiegsalters angepasst werden. Weitergehend sollte sichergestellt sein, dass die Auszubildenden aktiv ihre Interessen in einer Interessensvertretung vertreten können.

20

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch Antrag J 012

---

25

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung



## **Änderung der Gesetzeslage für Interessenvertretungen**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

DGB und ver.di setzen sich für eine Änderung der Gesetzeslage für Interessenvertretungen (BetrVG, PersVG, LPersVG, BPersVG) der Jugendlichen und Auszubildenden (Jugend- und Auszubildendenvertretung) hinsichtlich der Altersgrenze der Wählbarkeit bzw. der Wahlberechtigung (§ 60 in Verb. mit § 61 BetrVG; § 61 PersVG; § 77 in Verb. mit § 78 LPersVG, § 57 in Verb. mit § 58 BPersVG) ein.

Wir befürworten einen Wegfall der Altersgrenzen hinsichtlich der Wählbarkeit und Wahlberechtigung bei den Auszubildenden und eine Anhebung des Alters hinsichtlich der Wahlberechtigung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter auf 27 Jahre.

### **15 Begründung**

Das Durchschnittsalter von Auszubildenden, wie es zu der Zeit der Entstehung der entsprechenden Gesetzestexte galt, ist heutzutage nicht mehr realistisch. Auszubildende sind immer älter: Viele junge Menschen beginnen eine Ausbildung heute erst nach der Hochschulreife oder absolvieren sie per zweitem Bildungsweg.

Da also das Durchschnittsalter der Auszubildenden steigt, ist es nur sinnvoll, ihre Interessenvertretungen im Alter anzugleichen, da Interessenvertretungen auch eine Widerspiegelung des Unternehmens darstellen.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist nicht nur für Auszubildende, sondern ebenso für jugendliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zuständig. Bisher ist es jedoch den ausgebildeten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, welche für dieses Amt kandidieren könnten allerdings nicht möglich selbst zur Wahl zu gehen, sofern sie das 18. Lebensjahr überschritten haben. Dies empfinden wir als nicht fair und demokratisch, außerdem auch als nicht zeitgemäß.

35

---

Empfehlung der Antragskommission

---

40 Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag J 011

Dadurch erledigt folgende Anträge J 016, J 017, J 018, J 019, J 022

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

45  wie Empfehlung  abweichend von Empfehlung

## **Änderung der Gesetzeslage für Interessenvertretungen**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

- ver.di setzt sich aktiv für eine Änderung der Gesetzeslage für Interessenvertretungen (BetrVG, PersVG, LPersVG, BPersVG) der Jugendlichen und Auszubildenden (Jugend- und Auszubildendenvertretung) hinsichtlich der Altersgrenze der Wählbarkeit bzw. der Wahlberechtigung (§60 in Verb. mit §61 BetrVG; §61 PersVG; §77 in Verbindung mit §78 LPersVG, §57 in Verb. mit §58 BPersVG) ein und fordert den DGB auf, dies zu unterstützen.
- 10 Wir befürworten einen Wegfall der Altersgrenzen hinsichtlich der Wählbarkeit und Wahlberechtigung bei den Auszubildenden und eine Anhebung des Alters hinsichtlich der Wahlberechtigung und Wählbarkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf 27 Jahre.

### **15 Begründung**

Das Durchschnittsalter von Auszubildenden, wie es zu der Zeit der Entstehung der entsprechenden Gesetzestexte galt, ist heutzutage nicht mehr realistisch. Auszubildende sind immer älter: Viele junge Menschen beginnen eine Ausbildung heute erst nach der mittleren Hochschulreife oder absolvieren sie per zweitem Bildungsweg.

Da also das Durchschnittsalter der Auszubildenden steigt, ist es nur sinnvoll, ihre Interessenvertretungen im Alter anzugleichen, da Interessenvertretungen auch eine Widerspiegelung des Unternehmens darstellen.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist nicht nur für Auszubildende, sondern ebenso für jugendliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig. Bisher ist es jedoch den ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche für dieses Amt kandidieren könnten, allerdings nicht möglich selbst zur Wahl zu gehen, sofern sie das 18. Lebensjahr überschritten haben. Dies empfinden wir als nicht fair und demokratisch, außerdem auch als nicht zeitgemäß.

35

---

Empfehlung der Antragskommission

---

40 Erledigt durch Antrag J 015

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

## **Aktive Beteiligung von ver.di an einer Änderung der Gesetzeslage für Interessenvertretungen der Jugendlichen und Auszubildenden**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

ver.di setzt sich aktiv für eine Änderung der Gesetzeslage für Interessenvertretungen (BetrVG, PersVG, LPersVG, BPersVG) der Jugendlichen und Auszubildenden (Jugend- und Auszubildendenvertretung) hinsichtlich der Altersgrenze der Wählbarkeit bzw. der Wahlberechtigung (§ 60 in Verb. mit § 61 BetrVG; § 61 PersVG; § 77 in Verb. mit § 7 8 LPersVG, § 57 in Verb. mit § 58 BPersVG) ein.

### **10 Begründung**

Wir befürworten einen Wegfall der Altersgrenzen hinsichtlich der Wählbarkeit und Wahlberechtigung bei den Auszubildenden und eine Anhebung des Alters hinsichtlich der Wählbarkeit und Wahlberechtigung der jugendlichen Mitarbeiter auf 25 Jahre.

Das Durchschnittsalter von Auszubildenden, wie es zu der Zeit der Entstehung der entsprechenden Gesetzestexte galt, ist heutzutage nicht mehr realistisch. Auszubildende sind immer älter: Viele junge Menschen beginnen eine Ausbildung heute erst nach der mittleren Hochschulreife oder absolvieren sie per zweitem Bildungsweg. Da also das Durchschnittsalter der Auszubildenden steigt, ist es nur sinnvoll, ihre Interessenvertretungen im Alter anzugleichen, da Interessenvertretungen auch eine Widerspiegelung des Unternehmens darstellen. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist nicht nur für Auszubildende, sondern ebenso für jugendliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zuständig. Bisher ist es jedoch den ausgebildeten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, welche für dieses Amt kandidieren könnten allerdings nicht möglich selbst zur Wahl zu gehen, sofern sie das 18. Lebensjahr überschritten haben. Dies empfinden wir als nicht fair und demokratisch, außerdem auch als nicht zeitgemäß.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch Antrag J 015

---

40

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**Anhebung der Wählbarkeit von Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen/-vertretern**

**1 Der Bundeskongress beschließt**

ver.di setzt sich dafür ein, dass der § 61 BetrVG und § 58 BPersVG dahingehend geändert wird, dass die Wählbarkeit auf 28 Jahre erhöht wird.

**5 Begründung**

Als das Betriebsverfassungsgesetz 1952 erstmals in Kraft trat und 1972 novelliert wurde, sind Jugendliche wesentlich früher in die Berufsausbildung eingestiegen als heute. Während man damals in der Regel zwischen 15 und 17 Jahren die Berufsausbildung begann, steigen heute viele erst Anfang bzw. Mitte zwanzig in die Berufsausbildung ein.

Um eine durchgängige und qualitativ hochwertige Interessensvertretung zu gewährleisten, muss die Wählbarkeit entsprechend der Veränderung des Einstiegsalters angepasst werden. Weitergehend sollte sichergestellt sein, dass die Auszubildenden aktiv ihre Interessen in einer Interessensvertretung vertreten können.

20 

---

**Empfehlung der Antragskommission**

---

Erledigt durch Antrag J 015

---

25 **Entscheidung des Bundeskongresses**

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung



## **Passives und aktives Wahlrecht für Jugend- und Auszubildendenvertretungen**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

Die entsprechenden ver.di-Gremien setzen sich dafür ein, dass der § 61 BetrVG, analog dazu die entsprechenden §§ der PersVG und des BPersVG, dahingehend geändert wird, dass das aktive und passive Wahlrecht auf 28 Jahre angehoben wird.

### **Begründung**

10 Als das Betriebsverfassungsgesetz 1952 erstmals in Kraft trat und 1972 novelliert wurde, sind Jugendliche wesentlich früher in die Berufsausbildung eingestiegen als heute. Während man damals in der Regel zwischen 15 und 17 Jahren die Berufsausbildung begann, steigen heute viele erst Anfang bzw. Mitte zwanzig in die Berufsausbildung ein.

15 Um eine durchgängige und qualitativ hochwertige Interessensvertretung zu gewährleisten, muss die Wählbarkeit entsprechend der Veränderung des Einstiegsalters angepasst werden. Weitergehend sollte sichergestellt sein, dass die Auszubildenden aktiv ihre Interessen in einer Interessensvertretung vertreten können bzw. mitbestimmen können, wer sie vertritt.

20

---

Empfehlung der Antragskommission

---

25 Erledigt durch Antrag J 015

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung



## **Alle Auszubildenden sollen das aktive und passive Wahlrecht zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) erhalten**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

Auszubildende jeden Alters sollen aktives wie passives Wahlrecht bei den Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung erhalten.

5 ver.di soll sich für eine Novellierung des BetrVG sowie des BPersVG einsetzen.

### **Begründung**

10 Lebenswege sind verschieden und so kommt es heute auch des öfteren vor das Menschen sich auch nach dem fünfundzwanzigsten Lebensjahr hinaus entscheiden einen Beruf oder einen neuen Beruf zu erlernen. Leider verlangen Arbeitgeber häufig immer höhere Schulabschlüsse um eine Ausbildung beginnen zu können. War es früher normal eine Ausbildung mit einem Hauptschulabschluss im Alter von vierzehn bis sechzehn Jahren zu beginnen, so ist es heute „normal“ erst nach Erreichen des Abiturs einen Ausbildungsplatz zu finden. Das Voraussetzen höherer Bildungsabschlüsse geht einher mit einem höheren Alter der Berufsstarterinnen/Berufsstarter.

25 Dementsprechend gibt es auch immer Auszubildende, die erst mit Anfang bis Mitte Zwanzig, oder noch später, ihre Ausbildung beginnen. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist die Interessensvertretung der Auszubildenden, doch viele Auszubildende fallen nicht unter die Altersgrenze und sind damit per Gesetz nicht mehr von ihrer Interessenvertretung erfasst und vertreten. Somit werden diese Auszubildenden ihres aktiven wie passiven Wahlrechts für ihre spezifische Interessensvertretung beraubt.

30 Dabei gibt es schon Personalvertretungsgesetze, die diese Problematik erkannt und die Vertretungslücke geschlossen haben. So ist im Hessischen Personalvertretungsgesetz geregelt das alle Beschäftigten bis zum 25. Lebensjahr sich zur Jugend- und Auszubildendenvertretung aufstellen

35

lassen und darüber hinaus alle Auszubildenden; weiter sind alle Beschäftigten unter 18 Jahre und alle Auszubildenden wahlberechtigt.

Andere Gesetze sind dementsprechend anzupassen.

40

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch Antrag J 011

45

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

**Vertretung von Auszubildenden durch die JAV gemäß Betriebsverfassungsgesetz**

1 **Der Bundeskongress beschließt**

ver.di muss sich für eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes einsetzen. Zur Stärkung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen muss  
5 zwingend formuliert werden, dass alle Auszubildenden, ohne Altersbeschränkung, von Jugend- und Auszubildendenvertretungen vertreten werden. Dazu muss ebenfalls fixiert werden, dass Auszubildende generell wählbar sind.

10 **Begründung**

Immer mehr Auszubildende überschreiten die Altersgrenze, um von Jugend- und Auszubildendenvertretungen vertreten werden zu können. Fragen der beruflichen Bildung haben aber nichts unmittelbar mit dem Alter  
15 der Auszubildenden zu tun. Den Kolleginnen und Kollegen in Ausbildung, die das 25. Lebensjahr bereits vollendet haben, sollte die Möglichkeit gegeben werden, sich aktiv mit einzubringen und somit für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen kandidieren zu können.

20

---

Empfehlung der Antragskommission

---

25 Erledigt durch Antrag J 011

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung



## **Vertretung von Auszubildenden durch die JAV gemäß Betriebsverfassungsgesetz**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

ver.di muss sich für eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes einsetzen. Zur Stärkung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen muss  
5 zwingend formuliert werden, dass alle Auszubildenden, ohne Altersbeschränkung, von Jugend- und Auszubildendenvertretungen vertreten werden. Dazu muss ebenfalls fixiert werden, dass Auszubildende generell wählbar sind.

10 Beschäftigten, die das 25. Lebensjahr bereits vollendet haben, sollte die Möglichkeit zur Kandidatur für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gegeben werden bis mindestens zur Vollendung des 28. Lebensjahres.

### **Begründung**

15 Immer mehr Auszubildende überschreiten die Altersgrenze, um von Jugend- und Auszubildendenvertretungen vertreten werden zu können. Fragen der beruflichen Bildung haben aber nichts unmittelbar mit dem Alter der Auszubildenden zu tun. Den Kolleginnen und Kollegen in Ausbildung,  
20 die das 25. Lebensjahr bereits vollendet haben, sollte die Möglichkeit gegeben werden, sich aktiv mit einzubringen und somit für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen kandidieren zu können.

25

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch Anträge J 011 und J 015

---

30

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung



## **Bessere Freistellungsmöglichkeiten für Jugend- und Auszubildendenvertretungen**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

ver.di setzt sich aktiv dafür ein, dass die Vorschriften in den Gesetzen der Betriebsverfassung und Personalvertretung dahingehend geändert werden, dass auch Jugend- und Auszubildendenvertretungen entsprechende Freistellungsregelungen analog § 38 BetrVG erhalten. Bereits bestehende bessere Regelungen bleiben unberührt.

### **Begründung**

Die bisherige Regelung stellt eine Benachteiligung aller Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach dem BetrVG dar. Aus unserer Sicht begründet sich durch die entsprechenden Zahlen von Auszubildenden auch hier der Anspruch auf Vollfreistellungen von Mitgliedern, um den gesetzlichen Aufgaben und Bestimmungen gerecht zu werden. Als betriebliche Interessenvertretungen bestehen die gleichen Aufgaben und Pflichten, unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens.

---

### **20 Empfehlung der Antragskommission**

---

Annahme

Dadurch erledigt folgender Antrag J 024

### **25 Entscheidung des Bundeskongresses**

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung



## **Änderung des BetrVG hinsichtlich der Jugend- und Auszubildendenvertretungen**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

ver.di setzt sich aktiv dafür ein, dass das BetrVG dahingehend geändert wird, auch den Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach BetrVG entsprechend gleiche Freistellungsregelungen analog dem BPersVG / entsprechende LPersVG gesetzlich einzuräumen.

### **Begründung**

10 Die bisherige Regelung stellt eine Benachteiligung aller Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach dem BetrVG dar. Aus unserer Sicht begründet sich durch die entsprechenden Zahlen von Auszubildenden auch hier der Anspruch auf Vollfreistellungen von Mitgliedern, um den gesetzlichen Aufgaben und Bestimmungen gerecht zu werden.

15 Als betriebliche Interessenvertretungen bestehen die gleichen Aufgaben und Pflichten, unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens.

---

20 Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch Antrag J 023

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

25  wie Empfehlung  abweichend von Empfehlung



**Abschaffung des § 61 Abs. 2, Satz 2 BetrVG**

1 **Der Bundeskongress beschließt**

ver.di setzt sich aktiv für die Abschaffung des § 61 Abs. 2, Satz 2 BetrVG ein, welcher besagt, dass Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen/-vertreter keine Doppelfunktion zusätzlich als Betriebsrat inne haben dürfen.

**Begründung**

Die Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen, welche nach dem BetrVG arbeiten, sind gegenüber dem BPersVG und entsprechenden LPersVG benachteiligt, in welchen keine solche Regelung enthalten ist. Mitglieder des Betriebsrates können zum jetzigen Zeitpunkt zugleich als Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung und Frauenvertretung gewählt werden, nicht aber der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

15

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Annahme

20

Dadurch erledigt folgender Antrag J 026

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

25

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung



## **Abschaffung des § 61 Abs. 2 Satz 2 BetrVG**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

ver.di setzt sich für die Abschaffung des § 61 Abs. 2 Satz 2 BetrVG ein,  
welcher besagt, dass Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen/-vertreter  
5 keine Doppelfunktion zusätzlich als Betriebsrat inne haben dürfen.

### **Begründung**

Die Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen/-vertreter, welche nach  
10 dem BetrVG arbeiten, sind gegenüber dem BPersVG und entsprechende  
LPersVG benachteiligt, in welchem keine solche Regelung enthalten ist.  
Mitglieder des Betriebsrates können zum jetzigen Zeitpunkt zugleich als  
Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung und Frauenvertretung gewählt  
werden, nicht aber der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

15

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch Antrag J 025

20

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung



## **Demokratische Teilhabe bei Betriebsratswahlen**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

Alle Personen (Auszubildende, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) haben ein aktives Wahlrecht für den Betriebsrat des Betriebes, in dem sie zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl länger als drei Monate eingesetzt sind.

Hierzu soll der DGB eine Gesetzesinitiative einbringen.

---

### **10 Empfehlung der Antragskommission**

---

Erledigt durch Praxis

---

### **Entscheidung des Bundeskongresses**

---

15  wie Empfehlung  abweichend von Empfehlung



**Einberechnung des Anteils der Leiharbeiterinnen/Leiharbeiternehmer für die Größe des Betriebsrates § 9 und § 38 BetrVG**

1 **Der Bundeskongress beschließt**

Es soll auf die politischen Gremien eingewirkt werden, dass die §§ 9 und 38 BetrVG dahingehend novelliert werden, dass für die Größe des zu wählenden Betriebsrates sowie für Freistellungen die regelmäßige Anzahl der im Betrieb eingesetzten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer berücksichtigt wird.

**Begründung**

10 Der Betriebsrat des Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer aufnehmenden Betriebes ist auch für die Belange der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer zuständig, die auch mit wählen dürfen. Jedoch werden diese zurzeit nicht für die Größe des zu wählenden Betriebsrates berücksichtigt, sondern „nur“ nach den Zahlen der Stammebelegschaft.

In Zukunft wird davon ausgegangen, dass der Anteil der Leiharbeiterinnen/Leiharbeiternehmer weiterhin steigen wird, der heute schon einen Anteil von bis zu 70 Prozent hat.

20

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Annahme

25 Dadurch erledigt folgende Anträge J 029, J 030

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

30  wie Empfehlung  abweichend von Empfehlung



## **Berücksichtigung von Leiharbeitskräften bei BR-Wahlen**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

Dem Bundesvorstand wird der Auftrag erteilt, die politische Diskussion dahingehend aufzunehmen, im Betriebsverfassungsgesetz eine Änderung zu erwirken. Bei künftigen BR-Wahlen soll zur Feststellung der Größe des Betriebsrates die Anzahl der in den Betrieben durchschnittlich regelmäßig beschäftigten Leiharbeitskräfte einbezogen werden.

### **Begründung**

In vielen Betrieben hat sich das Beschäftigtenverhältnis der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer dahingehend verändert, dass über die gesamte Wahlperiode eines Betriebsrates ein ständiger hoher Anteil Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter vorhanden ist. Diese Leiharbeitskräfte werden während ihres Einsatzes im Betrieb vom Betriebsrat gleichberechtigt wie die Stammkräfte betreut. Darüber hinaus ist ihre Einsatzspezifik zu berücksichtigen, das heißt es werden häufiger Personenwechsel vollzogen, die dem BR vorzulegen sind. Deshalb sollte von der Gewerkschaft darauf eingewirkt werden, dass die Anzahl der dauernd beschäftigten Leiharbeitskräfte bei der Bestimmung der Anzahl der Betriebsratmitglieder berücksichtigt wird.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch Antrag J 028

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung  abweichend von Empfehlung



## **Berücksichtigung von Leiharbeitskräften bei Betriebsratswahlen**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

ver.di setzt sich für eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes ein, damit bei künftigen Betriebsratswahlen zur Feststellung der Größe des Betriebsrates sowie der Anzahl der Freistellungen die Anzahl der in den Betrieben durchschnittlich regelmäßig beschäftigten Leiharbeitskräfte einbezogen wird.

### **Begründung**

In vielen Betrieben hat sich das Beschäftigtenverhältnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dahingehend verändert, dass über die gesamte Wahlperiode eines Betriebsrates ein ständiger hoher Anteil Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter vorhanden ist. Diese Leiharbeitskräfte werden während ihres Einsatzes im Betrieb vom Betriebsrat gleichberechtigt wie die Stammkräfte betreut. Darüber hinaus ist ihre Einsatzspezifik zu berücksichtigen, das heißt es werden häufiger Personenwechsel vollzogen, die dem BR vorzulegen sind. Deshalb sollte von der Gewerkschaft darauf eingewirkt werden, dass die Anzahl der dauernd beschäftigten Leiharbeitskräfte bei der Bestimmung der Anzahl der Betriebsratsmitglieder berücksichtigt wird.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch Antrag J 028

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung  abweichend von Empfehlung



**Fortdauer des (befristeten) Arbeitsverhältnisses bei Wahl in den Personalrat**

**1 Der Bundeskongress beschließt**

ver.di fordert die Ergänzung der Personalvertretungsgesetze sowie des Betriebsverfassungsgesetzes um eine Regelung, dass Beschäftigte, die während eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein Gremium der betrieblichen Mitbestimmung gewählt werden, mindestens bis zum Ende der Amtszeit des jeweiligen Gremiums weiterbeschäftigt werden.

**Begründung**

10 Bisher besteht keine solche Regelung im LPersVG. Aber gerade an den Hochschulen wird zunehmend nur noch befristetes Personal eingestellt.

15 Dadurch, dass die Beschäftigten aber keine Weiterbeschäftigungsaussichten haben, schwindet die Zahl der passiv wählbaren zusehends, denn die Beschäftigten befürchten bei einer Wahl in den Personalrat die Weiterbeschäftigung nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses zu riskieren

---

20 **Empfehlung der Antragskommission**

---

Annahme

Dadurch erledigt folgender Antrag J 032

25 **Entscheidung des Bundeskongresses**

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung



**Fortdauer des (befristeten) Arbeitsverhältnisses bei der Wahl in den Personalrat**

1 **Der Bundeskongress beschließt**

ver.di fordert bei den nächsten Novellierungen der Landespersonalvertretungsgesetze bzw. des Bundespersonalvertretungsgesetzes bzw. des Betriebsverfassungsgesetzes eine Ergänzung dahingehend, dass Beschäftigte, die während eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein Gremium der betrieblichen bzw. personalrechtlichen Mitbestimmung gewählt werden, mindestens bis zum Ende der Amtszeit des jeweiligen Gremiums weiterbeschäftigt werden.

10

**Begründung**

Bisher besteht keine solche Regelung in den LpersVGen und im BetrVG. Aber gerade an den Hochschulen und an Forschungseinrichtungen wird zunehmend nur noch befristetes Personal eingestellt. Dadurch, dass die Beschäftigten aber keine Weiterbeschäftigungsaussichten haben, schwindet die Zahl der passiv Wählbaren zusehends, denn die Beschäftigten befürchten bei einer Wahl in den Personalrat die Weiterbeschäftigung nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses zu riskieren.

20

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch Antrag J 031

25

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung



## **Gleichstellung Betriebsverfassungsgesetz**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

Der DGB wird von ver.di aufgefordert, sich für eine gleichstellungspolitische Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsgesetzes einzusetzen.

5 Dazu gehören erzwingbare Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte für Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

10 Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen des Betriebsrats und dessen Ausschüssen, sollen Frauen möglichst entsprechend ihrem Anteil im Betriebsrat vertreten sein. Besonders bei der Freistellung der Betriebsratsmitglieder sollen Frauen möglichst im Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat berücksichtigt werden.

### **Begründung**

20 Die im Jahr 2001 erfolgte Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes hat die Vertretung von Frauen in den Betriebsräten und die Möglichkeiten für chancengleichheitspolitische Initiativen der Betriebsräte erheblich verbessert.

25 Die gesetzlichen Bestimmungen zum Minderheitenschutz (meistens Frauen) werden eingehalten. Bei der Besetzung von Führungspositionen und Freistellungen werden Frauen häufig nicht berücksichtigt. Das wird erst dazu kommen, wenn dazu eine gesetzliche Regelung beschlossen wird.

30

35

---

Empfehlung der Antragskommission

---

40 Annahme

Dadurch erledigt folgende Anträge J 034, J 035

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

45

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

## **Gleichstellung Betriebsverfassungsgesetz**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

ver.di fordert den DGB-Bundesvorstand auf, sich für eine gleichstellungspolitische Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsgesetzes einzusetzen.  
5

Dazu gehören erzwingbare Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte für Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie.  
10

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen des Betriebsrats und dessen Ausschüssen, müssen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil im Betrieb vertreten sein. Besonders bei der Freistellung der Betriebsratsmitglieder müssen Frauen mindestens im Verhältnis ihrer Vertretung im Betrieb berücksichtigt werden.  
15

### **Begründung**

20 Die im Jahr 2001 erfolgte Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes hat die Vertretung von Frauen in den Betriebsräten und die Möglichkeiten für chancengleichheitspolitische Initiativen der Betriebsräte erheblich verbessert.

25 Die gesetzlichen Bestimmungen zum Minderheitenschutz (meistens Frauen) werden eingehalten. Bei der Besetzung von Führungspositionen und Freistellungen werden Frauen häufig nicht berücksichtigt. Das wird erst dazu kommen, wenn dazu eine gesetzliche Regelung beschlossen wird.

30

35

**J 034** Bundesfrauenkonferenz

---

---

Empfehlung der Antragskommission

---

40 Erledigt durch Antrag J 033

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

## **Gleichstellung Betriebsverfassungsgesetz**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

Der DGB wird von ver.di aufgefordert, sich für eine gleichstellungspolitische Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsgesetzes einzusetzen.

5 Dazu gehören erzwingbare Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte für Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

10 Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen des Betriebsrates und dessen Ausschüssen, müssen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil im Betriebsrat vertreten sein. Besonders bei der Freistellung der Betriebsratsmitglieder müssen Frauen mindestens im Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat berücksichtigt werden.

### **Begründung**

20 Die im Jahr 2001 erfolgte Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes hat die Vertretung von Frauen in den Betriebsräten und die Möglichkeiten für chancengleichheitspolitische Initiativen der Betriebsräte erheblich verbessert.

25 Die gesetzlichen Bestimmungen zum Minderheitenschutz (meistens Frauen) werden eingehalten. Bei der Besetzung von Führungspositionen und Freistellungen werden Frauen häufig nicht berücksichtigt. Das wird erst dazu kommen, wenn dazu eine gesetzliche Regelung beschlossen wird.

---

30 Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch Antrag J 033

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

35  wie Empfehlung  abweichend von Empfehlung



## **Betriebsräte in Frauenbranchen**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

- ver.di setzt sich verstärkt dafür ein, dass in Frauenbranchen und Betrieben mit hohem Frauenanteil Betriebsräte initiiert und gewählt werden. Alle
- 5 Fachbereiche werden aufgefordert, gezielt in Betrieben mit frauentypischen Beschäftigungsverhältnissen ohne Interessenvertretung Aktivitäten und Maßnahmen zu entwickeln, damit dort Betriebsratswahlen stattfinden.

### **Begründung**

- 10 Zur Um- und Durchsetzung von Arbeitsrechten bedarf es kollektiver Interessenvertretungen, vor allem im Betrieb. Häufig arbeiten Frauen in Unternehmen und kleineren Betrieben, in denen Mitbestimmung und Schutz durch Betriebsräte fehlen. Das ist mit ein Grund dafür, dass Frauen bislang
- 15 häufiger von Niedriglöhnen und prekären Arbeitsbedingungen betroffen sind, wie ein Sonderbericht des DGB-Index Gute Arbeit zeigt. Mit der Initiierung und Unterstützung von Betriebsratswahlen können in vielen Betrieben auch die Grundlagen für gewerkschaftliche Organisation und Handlungsfähigkeit gelegt werden. Das ist besonders für Frauenbranchen und damit
- 20 für wesentliche Teile der Gesamtorganisation ver.di zur Durchsetzung von Tarifstandards von zentraler Bedeutung.

---

### **Empfehlung der Antragskommission**

---

- 25 Annahme als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand
- 

### **Entscheidung des Bundeskongresses**

---

- 30  wie Empfehlung  abweichend von Empfehlung



## **Änderung § 50 Abs. 1 Satz 4 Bundespersonalvertretungsgesetz (Teilnahme an Personalversammlungen)**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

ver.di soll eine Änderung in die Gesetzgebung einbringen, dass einer Teilnehmerin/einem Teilnehmer an einer Personalversammlung nicht nur die Fahrkosten nach dem Bundesreisekostengesetz erstattet werden, sondern sämtliche Ausgaben (wie zum Beispiel das notwendige Übernachtungsgeld) analog einer Dienstreise.

Dazu ist die Änderung des § 50 Abs. 1 Satz 4 Bundespersonalvertretungsgesetz notwendig.

### **Begründung**

Bei den Strukturen einer Dienststelle (zum Beispiel Service-Haus der BA), ist es nicht überall möglich, Personalversammlungen vor Ort durchzuführen. So sind die Beschäftigten des Service-Haus bundesweit auch in kleinsten Einheiten beruflich tätig.

Es ist aber auch einem Beschäftigten nicht zuzumuten, zum Beispiel aus Flensburg zu einer Personalversammlung nach Nürnberg anzureisen und nach der Veranstaltung gleich wieder in seine Heimatdienststelle zu fahren.

Beispiel:

Personalversammlung, Beginn: 10.00 Uhr.  
Anreise ab Flensburg sechs Stunden vorher.  
Dauer der Personalversammlung ca. drei Stunden.  
Rückreise nach Flensburg sechs Stunden.

30

35

---

Empfehlung der Antragskommission

---

Erledigt durch gesetzliche Regelung

---

40

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

## **Personalvertretung für studierende Beschäftigte an Hochschulen**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

ver.di fordert die Ausweitung der Personalvertretungsgesetze auf studierende Beschäftigte. Bis zur flächendeckenden Umsetzung dieser Forderung arbeitet die ver.di auf eine tarifvertragliche Regelung innerhalb oder in Ergänzung der geltenden Tarifverträge hin.

Die Personalvertretung ist über ein Ausschussgremium des Personalrats ähnlich der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sicherzustellen. Es wird einmal im Jahr gewählt.

In der tariflichen Regelung bzw. der Ergänzung der bestehenden Tarifverträge ist sicherzustellen, dass befristete Arbeitsverhältnisse der gewählten Vertreterinnen/Vertreter mindestens bis zum Ende der Wahlperiode fortbestehen, sofern die Vertreterin/der Vertreter keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund verlangt. Personalräte sind zum Beispiel über entsprechende Bildungsangebote für diese Thematik zu sensibilisieren.

### **20 Begründung**

In den meisten Bundesländern sowie im Bundespersonalvertretungsgesetz sind die studentischen, künstlerischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte aus dem Geltungsbereich der Personalvertretungsgesetze ausgeschlossen. Sie haben weder aktives noch passives Wahlrecht, haben keinen Vertretungsanspruch. Teilweise sind sie explizit ausgeschlossen, teilweise sind Studierende in einer abschließenden Nennung von Wahl- und Vertretungsberechtigten nicht aufgeführt, teilweise sind sie durch Regelungen zu Mindeststundenzahl oder Einkommen ausgeschlossen. Häufig wird von Studierenden verlangt, unbezahlte Überstunden zu leisten, es werden ihnen nicht selten fundamentale Arbeitsrechte wie Urlaub und Leistungen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Feiertagsregelung) verwehrt. Häufig werden Studierende auch überwiegend im Verwaltungs- und technischen Bereich eingesetzt, dort aber als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt, sodass sie auch keinen Anspruch auf tarifliche Leistungen haben (TV-L/TVöD). Die

Beschäftigung erfolgt hier rechtswidrig nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz, welches eine während der üblichen Studiendauer von fünf Jahren (Bachelor und Master) beliebige Zahl von Befristungen zulässt. Somit sind  
40 sie auch zunehmend Konkurrenz für das klassische Personal – an einigen Hochschulen erreicht die Zahl der studierenden Beschäftigten inzwischen die Zahl der Beschäftigten im Verwaltungs- und technischen Bereich.

Studierende fordern selten ihre Rechte ein, was folgend begründet werden  
45 kann:

Die Dauer des Arbeitsverhältnisses ist abzusehen (in der Regel dauern Verträge nicht länger als sechs Monate, teilweise sogar deutlich darunter). Die Studierenden fürchten um die Verlängerung ihres befristeten Arbeits-  
50 verhältnisses, wenn sie Arbeitsrechte einfordern.

Häufig sind Studierende in einem doppelten Abhängigkeitsverhältnis, nämlich zum einen im Arbeitsverhältnis und zum zweiten sind sie häufig dort beschäftigt, wo sie später ihre Abschlussarbeit schreiben wollen oder  
55 zumindest noch Prüfungsleistungen erbringen wollen. Durch die Einforderung von Arbeitsrechten befürchten sie negative Konsequenzen.

Die Studierenden verstehen sich häufig nicht als Beschäftigte, sondern hauptsächlich als Studierende. Die Marburger Studie<sup>1)</sup> zeigt, dass dort, wo  
60 keine Tarifbindung für Studierende besteht, vor allem solche Studierenden arbeiten, die in ihrer Beschäftigung an der Hochschule nicht hauptsächlich die Erwerbsarbeit sehen, sondern das „Reinschnuppern“ in den Wissenschaftsbereich, um sich Optionen für ihre spätere hauptberufliche Erwerbsarbeit zu eröffnen.

65 Studierenden fehlt zumeist ein gewerkschaftliches Bewusstsein, da sie in ihrem bisherigen Leben noch keinen (positiven) Kontakt zu Gewerkschaften hatten. Die meisten Studierenden kommen direkt von einer (allgemein bildenden) Schule, wo sie Gewerkschaften – wenn überhaupt – negativ konnotiert kennengelernt haben.  
70

Die Personalvertretung in Form eines Ausschussgremiums des Personalrats ist deshalb vonnöten, weil in Anbetracht der hohen Zahl von Studierenden nicht mit einer Unterstützung der Personalräte für eine Novellierung zu  
75 rechnen ist, wenn die Studierenden auch Wahlberechtigte für den Stamm-

personalrat werden dürfen. Denn die Wahlberechtigung der Studierenden für den Stammpersonalrat würde die Zusammensetzung des Personalrats signifikant verschieben.

- 80 Die tarifliche Regelung zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses für die Amtszeit ist deshalb nötig, weil das SPersVG eine solche Regelung (wie sie im BetrVG besteht - sieh auch gesonderter Antrag) nicht enthält.

---

85 Empfehlung der Antragskommission

---

Satz 1 Annahme

- 90 Übriger Beschlusstext: Annahme als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

Dadurch erledigt folgender Antrag J 039

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

- 95  wie Empfehlung  abweichend von Empfehlung



## **Personalvertretung für studierende Beschäftigte an Hochschulen**

### **1 Der Bundeskongress beschließt**

ver.di fordert die Ausweitung der Personalvertretungsgesetze auf studierende Beschäftigte. Bis zur flächendeckenden Umsetzung dieser Forderung arbeitet ver.di auf eine tarifvertragliche Regelung innerhalb oder in Ergänzung der geltenden Tarifverträge hin.

Die Personalvertretung ist über ein Ausschussgremium des Personalrats ähnlich der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sicherzustellen. Es wird einmal im Jahr gewählt.

### **Begründung**

In den meisten Bundesländern sowie im Bundespersonalvertretungsgesetz sind die studentischen, künstlerischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte aus dem Geltungsbereich der Personalvertretungsgesetze ausgeschlossen. Sie haben weder aktives noch passives Wahlrecht, haben keinen Vertretungsanspruch. Teilweise sind sie explizit ausgeschlossen, teilweise sind Studierende in einer abschließenden Nennung von Wahl- und Vertretungsberechtigten nicht aufgeführt, teilweise sind sie durch Regelungen zu Mindeststundenzahl oder Einkommen ausgeschlossen. Häufig wird von Studierenden verlangt, unbezahlte Überstunden zu leisten, es werden ihnen nicht selten fundamentale Arbeitsrechte wie Urlaub und Leistungen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Feiertagsregelung) verwehrt. Häufig werden Studierende auch überwiegend im Verwaltungs- und technischen Bereich eingesetzt, dort aber als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt, sodass sie auch keinen Anspruch auf tarifliche Leistungen haben (TV-L/TVöD). Die Beschäftigung erfolgt hier rechtswidrig nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz, welches eine während der üblichen Studiendauer von fünf Jahren (Bachelor und Master) beliebige Zahl von Befristungen zulässt. Somit sind sie auch zunehmend Konkurrenz für das klassische Personal – an einigen Hochschulen erreicht die Zahl der studierenden Beschäftigten inzwischen die Zahl der Beschäftigten im Verwaltungs- und technischen Bereich.

Studierende fordern selten ihre Rechte ein, was folgend begründet werden kann:

- 40 Die Dauer des Arbeitsverhältnisses ist abzusehen (in der Regel dauern Verträge nicht länger als sechs Monate, teilweise sogar deutlich darunter).

Die Studierenden fürchten um die Verlängerung ihres befristeten Arbeitsverhältnisses, wenn sie Arbeitsrechte einfordern.

- 45 Häufig sind Studierende in einem doppelten Abhängigkeitsverhältnis, nämlich zum einen im Arbeitsverhältnis und zum zweiten sind sie häufig dort beschäftigt, wo sie später ihre Abschlussarbeit schreiben wollen oder zumindest noch Prüfungsleistungen erbringen wollen. Durch die Einforde-  
50 rung von Arbeitsrechten befürchten sie negative Konsequenzen.

- Die Studierenden verstehen sich häufig nicht als Beschäftigte, sondern hauptsächlich als Studierende. Die Marburger Studie<sup>1)</sup> zeigt, dass dort, wo keine Tarifbindung für Studierende besteht, vor allem solche Studierenden  
55 arbeiten, die in ihrer Beschäftigung an der Hochschule nicht hauptsächlich die Erwerbsarbeit sehen, sondern das „Reinschnuppern“ in den Wissenschaftsbereich, um sich Optionen für ihre spätere hauptberufliche Erwerbsarbeit zu eröffnen.

- 60 Studierenden fehlt zumeist ein gewerkschaftliches Bewusstsein, da sie in ihrem bisherigen Leben noch keinen (positiven) Kontakt zu Gewerkschaften hatten. Die meisten Studierenden kommen direkt von einer (allgemein bildenden) Schule, wo sie Gewerkschaften – wenn überhaupt – negativ konnotiert kennengelernt haben.

- 65 Die Personalvertretung in Form eines Ausschussgremiums des Personalrats ist deshalb vonnöten, weil in Anbetracht der hohen Zahl von Studierenden nicht mit einer Unterstützung der Personalräte für eine Novellierung zu rechnen ist, wenn die Studierenden auch Wahlberechtigte für den Stamm-  
70 personalrat werden dürfen. Denn die Wahlberechtigung der Studierenden für den Stammpersonalrat würde die Zusammensetzung des Personalrats signifikant verschieben.

- Die tarifliche Regelung zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses für die  
75 Amtszeit ist deshalb nötig, weil das SPersVG eine solche Regelung (wie

sie im BetrVG besteht - (siehe auch gesonderter Antrag) nicht enthält.

---

Empfehlung der Antragskommission

---

80

Erledigt durch Antrag J 038

---

Entscheidung des Bundeskongresses

---

85

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung

