



## Anträge

### Inhaltsverzeichnis

C001	Leitantrag: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	4
C002	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	7
C003	Gerechtes Rentensystem	8
C004	Absinken des Rentenniveaus stoppen	10
C005	Abschlagsfreie Rente nach 45 Beitragsjahren	11
C006	Rentenniveau	12
C007	Talfahrt der gesetzlichen Rente stoppen und das Rentenniveau wieder anheben!	13
C008	Keine Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten	14
C009	Keine Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten	15
C010	Vollständige Angleichung der Mütterrente	16
C011	Anrechnung vor 1992 geborener Kinder für die Rente	17
C012	Mütterrente	18
C013	Mütterrente	19
C014	Tarif/Beamtenversorgung	20
C015	Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der Krankenkassenbeiträge durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber	21
C016	Paritätische Krankenkassenbeiträge	22
C017	Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung	23
C018	Zuzahlungsfreie Medikamente	24
C019	Ansparung von Erholungsurlaub zur Pflege gemäß Pflegezeitgesetz	25
C020	Gleichbehandlung Pflege- und Elternzeit	26
C021	Freie Heilfürsorge bei Pflege von Angehörigen	27
C022	Änderung § 56 IV Nr. 3 SGB VI	28
C023	Flexible Fortbildungszeiten für Teilzeitkräfte	29
C024	Verkürzung der Wochenarbeitszeit für lebensältere Tarifbeschäftigte	30
C025	Verkürzung der Wochenarbeitszeit für lebensältere Tarifbeschäftigte	31
C026	Abschaffung von Befristungen bei Neueinstellung und sachgrundlosen Befristungen	32
C027	Entfristung von Stellen im öffentlichen Dienst	33
C028	Entfristung von Stellen im öffentlichen Dienst	34
C029	Differenzierungsklausel in Tarifverträgen	35
C030	Differenzierungsklausel	36
C031	Differenzierungsklausel in Tarifverträgen	37
C032	Anwendung der Differenzierungsklausel nach Tarifverhandlungen	38
C033	1 Tag mehr Urlaub für GdP-Mitglieder	39



C034	Altersteilzeit für Alle	40
C035	Soziale Komponente bei Tarifverhandlungen	41
C036	Wahlmodell	42
C037	Entgeltordnung Polizei	43
C038	Zusammenführung TV-L und TVöD	44
C039	Nachtarbeit	45
C040	Änderungen TV-L	46
C041	§ 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L (Stufenzuordnung bei Neueinstellung)	47
C042	Anteilige Auszahlung der Jahressonderzahlung bei Renteneintritt	48
C043	Jahressonderzahlung § 20 TV-L	49
C044	Änderung des § 20 (1) TV-L	50
C045	Jahressonderzahlung § 20 TV-L/Jahressonderzahlung § 20 TVöD	51
C046	Krankengeldzuschuss gemäß § 22 Abs. 2 TV-L	52
C047	§ 29 Abs. 4 TV-L Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Tätigkeit	54
C048	Problematik der Arbeitsfreistellung gem. § 29 Abs. 4 TVöD/TV-L/TV-H	55
C049	§ 29 TV-L	56
C050	Stufengleicher Aufstieg	58
C051	Bewährungsaufstieg	59
C052	Eingruppierung Notfallsanitäter	60
C053	DGB-Entgelt-Rechner für Tarifbeschäftigte	61
C054	Verdoppelung der Vermögenswirksamen Leistung	62
C055	Anhebung der Vermögenswirksamen Leistungen im Tarifbereich	63
C056	Wiedereinführung Familien- und Kinderzuschlag	64
C057	Familienzuschlag auch für Tarifbeschäftigte	65
C058	Verrentung von Tarifbeschäftigten im (Wechsel-)Schichtdienst mit vollzugsähnlichen Aufgaben	66
C059	Einheitliche Eingruppierung	68
C060	EG 9	69
C061	Einheitliche Entlohnung der Facharbeiter mit Facharbeiterbrief	70
C062	Ständige Zulage für die Endstufe der Entgeltgruppe	71
C063	Aus- und Fortbildung für Führungskräfte im Tariftrecht	72
C064	Einführung einer Stufe 6 auch für die Entgeltgruppen 9 bis 15 TV-L	73
C065	Anpassung der tariflichen Regelung an die beamtenrechtliche Regelung zur Anrechnung von Elternzeit auf die Stufenlaufzeit	74
C066	Unfallschutz für Tarifbeschäftigte beim Toilettengang	76
C067	Ergänzende Leistung für Hochpreisregionen im TVöD	77
C068	Soziale Verantwortung der Arbeitgeber gegenüber den Tarifbeschäftigten	78



C069	Vorsorgekur für Tarifbeschäftigte im Schicht- und Wechselschichtdienst	79
C070	Verfahren im Schwerbehindertenrecht zur Feststellung von Ordnungswidrigkeiten	80
C071	Genderkompetenz als Bestandteil des Führungskräfte trainings in der GdP und in der Polizei	82
C072	Evaluierung der HBS - Studie „Nach Eignung, Leistung und Befähigung? Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst“	83
C073	Werbekampagne zur Erhöhung der Attraktivität der Polizei für Frauen	85
C074	Alternierende Aufstellung der Wahlvorschlagslisten	86



## C001: Leitantrag: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Laufende Nummer: 122

<b>Antragsteller/in:</b>	Bundесvorstand
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Leitantrag: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich gegenüber den Gesetzgebern in Bund und Ländern  
2 dafür einzusetzen:
- 3 1. Dass, das bestehende Pflegezeit- und Pflegestärkungsgesetz novelliert wird. Und zwar  
4 so, dass für pflegende Angehörige oder nahestehende Personen ein auf die Dauer der  
5 Pflege begrenzter Rechtsanspruch auf Teilzeit (über den bereits bestehenden  
6 Teilzeitanspruch nach § 4 Abs. 1 PflegeZG von sechs Monaten hinaus), der mit einem  
7 finanziellen Ausgleich und der Garantie auf Rückkehr zum Vollzeitarbeitsverhältnis  
8 verbunden ist, besteht.
- 9 2. Dass, Erholungsurlaub zur Pflege gemäß dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) angespart  
10 und verwendet werden kann (analog der Regelung in Bund und Ländern zur Betreuung von  
11 Kindern).
- 12 3. Dass, den Beamtinnen und Beamten in den Ländern und beim Bund das Recht gewährt  
13 wird, bis zu zehn Arbeitstagen jährlich der Arbeit ohne Vorankündigung fernzubleiben,  
14 wenn dies erforderlich ist, um pflegebedürftige nahe Angehörige in einer akut  
15 aufgetretenen Pflegesituation - analog zum Pflegezeit und Familienpflegezeitgesetz  
16 für Tarifbeschäftigte - zu pflegen.
- 17 4. Dass, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bei den Polizeibehörden der  
18 Länder und des Bundes grundlegende Behördenphilosophie wird und entsprechende  
19 Maßnahmen festgeschrieben werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass die  
20 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wirklich gelebt werden kann.
- 21 5. Dass, die gewerkschaftspolitischen Initiativen zur Vereinbarung von flächendeckenden  
22 Tarifverträgen in der Pflege und deren Allgemeinverbindlichkeitserklärung  
23 verwirklicht werden.

### Begründung

1. Die Pflege von Menschen ist eine gesellschaftliche Aufgabe. Im Zuge des demografischen Wandels ist es notwendig, die Modelle so zu gestalten, dass Beschäftigte im



Beschäftigungsverhältnis verbleiben können und ihnen dennoch individuell so viel Flexibilität zur Verfügung steht, wie sie für die zu pflegenden Angehörigen benötigen. Das Pflegezeitgesetz und das Pflegestärkungsgesetz sind daher weiterhin zu verbessern. Nach wie vor übernehmen Frauen den größten Anteil der Pflege. Der Versuch die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu bewerkstelligen ist eine der großen Herausforderungen unserer Gesellschaft.

2. Auch führt die demografische Entwicklung dazu, dass der Anteil der pflegebedürftigen Menschen stetig wächst. Immer mehr Beschäftigte stehen deshalb jetzt oder in naher Zukunft vor der Aufgabe, ihre Berufstätigkeit mit der Pflege Angehöriger zu arrangieren. Eine größere Anzahl von ihnen werden zukünftig Freistellungen in Form der Familien- bzw. Pflegezeiten in Anspruch nehmen bzw. nehmen müssen. Während der Familien- oder Pflegezeit steht den Berufstätigen eine Lohn- und Gehaltsfortzahlung ihres Arbeitgebers lediglich im Proporz zur Freistellung zu. Der Bund garantiert für diese Zeit ein zinsloses Darlehen in Form von Bezügen, um den Pflegenden ihre Lebensführung, auf niedrigerem Niveau, abzusichern. Nach Ablauf der Freistellung werden die Bezüge der Pflegenden gekürzt, um das Darlehen mit dem einbehaltenen Anteil in einem Zeitraum von max. vier Jahren zurückzuzahlen. Diese Kürzung bedeutet einen nicht unerheblichen Einschnitt in die Lebensqualität der Pflegenden, insbesondere derer, die in Hochpreisregionen ansässig sind. Sie werden also neben der Pflege zusätzlich belastet. Durch eine Urlaubsansparung analog § 7a EUrlVO könnte die Pflegenden Urlaub nach entsprechender Antragstellung bei vollen Bezügen abrufen, insbesondere im Falle von zu übernehmenden Kurzzeitpflegen. Eine Möglichkeit der grundsätzlichen Anwendung eines analogen § 7a EUrlV, könnte sich durch eine Definition der Ansparberechtigten ergeben. Unter dem Aspekt der aktuellen Personaldefizite bei den Polizeibehörden, könnte durch dieses Verfahren, als positiver Nebeneffekt, mehr Personal im Dienst zur Verfügung stehen.
3. Für Beamtinnen und Beamte sind die Regelungen in den Landesgesetzen und dem Bundesbeamtengesetz sehr unterschiedlich geregelt. Die Betroffenen müssen im Akutfall einer plötzlichen Pflegebedürftigkeit von Angehörigen entweder Urlaub bzw. unbezahlten Urlaub nehmen. Zu den psychischen Belastungen kommen somit noch finanzielle Aufwendungen hinzu.
4. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bedeutet heutzutage, erwerbstätigen Frauen und Männern die Möglichkeit zu geben, sich sowohl ihrem Beruf incl. der beruflichen Weiterentwicklung als auch der „Familienarbeit“ zu widmen. Der Anteil der berufstätigen Frauen ist auf über 69,8 Prozent (Stand 2015 – Statistisches Bundesamt) angestiegen. Demzufolge trägt diese Gruppe im großen Maße zu unserem Wohlstand bei. Die Ausbildung von Frauen ist dem ihrer Geschlechtsgenossen gleichzusetzen. Trotz allem ist die Chancengleichheit für hochqualifizierte Frauen, die sich zum einen der Betreuung ihrer Kinder bzw. der Pflege von Angehörigen und zum anderen ihrem Beruf und ihrer Karriere widmen, wie diverse Studien belegen, nicht gegeben. Volkswirtschaftlich und sozialpolitisch gesehen muss jedes Unternehmen und jede Dienststelle daran interessiert sein, der Vereinbarkeit von Familie-, Pflege- und Berufspflichten einen hohen Stellenwert einzuräumen. Familienpflichten müssen geschlechtsunabhängig werden. Dieses muss von der Führung gewollt und gelebt werden. Familienbedingte Ausfallzeiten dürfen sich weder mittel- noch unmittelbar auf die Karriere auswirken. Führung in Teilzeit muss forciert werden, um die Attraktivität von Familienzeiten zu fördern. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf darf keine Worthülse sein. Sie muss



vielmehr in den Statuten fest verankert sein.

5. Für berufstätige Familienangehörige von Pflegebedürftigen ist es elementar wichtig, dass sich die Qualitätsstandards in der Pflege auf einem hohen Level befinden. Dieses ist aber nur zu realisieren, wenn die Pflegeberufe eine entsprechende Bezahlung erfahren. Hierzu müssen Tarifverträge abgeschlossen werden, die diese Anforderungen erfüllen. Nur durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung solcher Tarifverträge kann flächendeckend dieser Anspruch gewährleistet werden. Dadurch erhöht sich sowohl die Wertschätzung als auch die Attraktivität dieser Arbeitsplätze.



## C002: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Laufende Nummer: 267

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Thüringen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C001
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Dass der Bundesvorstand beauftragt wird, sich für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von
- 2 Familie und Beruf (incl. Pflege) einzusetzt. Hierbei sollen bundesweit einheitliche
- 3 Regelungen unter Beteiligung der Gewerkschaften und Personalräte aufgestellt werden und
- 4 bundesweite Aktionen initiiert werden.

### Begründung

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöht die Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Sie ist von großer Bedeutung für die bereits im öffentlichen Dienst tätigen Beschäftigten, wie auch für die Nachwuchsgewinnung. Dies ist jedoch nicht nur Thema der Polizei, sondern der gesamten öffentlichen Verwaltung. Deshalb soll das Thema gewerkschafts- und personalratsübergreifend angegangen werden.

Mit bundesweiten Aktionen soll medienwirksam dieses Anliegen vorangetrieben werden.



## C003: Gerechtes Rentensystem

Laufende Nummer: 147

<b>Antragsteller/in:</b>	Vorstand Frauengruppe (Bund)
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Gerechtes Rentensystem

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich gegenüber dem Gesetzgeber für ein gerechtes
- 2 Rentensystem einzusetzen. Wir Gewerkschafter wollen zurück zu einem durch
- 3 Sozialversicherung und Steuern garantiertem Rentenniveau, das auch bei Arbeitnehmerinnen
- 4 und Arbeitnehmern mit kleinem und mittlerem Einkommen ein Altern in Würde garantiert, die
- 5 Lebensleistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wertschätzt, Erwerbsunfähigkeit
- 6 berücksichtigt und einen Absturz des Lebensstandards beim Eintritt in die Rente
- 7 verhindert. Wir fordern u. a.:
- 8 • eine durch Beiträge und Steuern finanzierte Rente
- 9 • die Stabilisierung des Rentenniveaus
- 10 • keine Anhebung des Renteneintrittsalters
- 11 • Vermeidung von Altersarmut - Anhebung der Ostrente auf Westniveau (Angleichung)
- 12 • Keine Anrechnung eingezahlter Beiträge zu Zusatzversorgungen (z. B. Riesterrente)
- 13 beim Bezug der Grundsicherung

### Begründung

Die Debatte um mehr Rentengerechtigkeit bestimmt maßgeblich die öffentliche Wahrnehmung der aktuellen Verfassung unseres Sozialstaates und der sozialen Gerechtigkeit. Insbesondere Menschen aus Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit und niedrigen Einkommen sind zunehmend von Altersarmut betroffen. Die Gewerkschaften müssen darauf glaubwürdige Antworten finden und den Schulterschluss mit den Parteien und Sozialverbänden suchen. Wir wissen, dass in jeder Gesellschaft die arbeitende Generation die nicht arbeitende Generation versorgt. Eine gerechte Rente, die ein Altern in Würde ermöglicht und das Miteinander der Generationen unterstützt, ist deshalb ein Beitrag, um unsere demokratische Gesellschaft und unseren Sozialstaat zu sichern sowie das weitere Auseinanderdriften von Arm und Reich zu verhindern. Die Lösung liegt aus unserer Sicht nicht in der Privatisierung sozialstaatlicher Aufgaben und damit der Profitmaximierung einiger Konzerne. Sie liegt auch nicht im Ausspielen der Generationen gegeneinander. Sie liegt vielmehr in der Sicherung der Volkswirtschaft durch gute Bildung und





gute tarifgesicherte Arbeit, durch die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Ermöglichung eines selbstständigen Lebens in Würde im umfassenden Sinne und durch einen solidarischen und sorgenden Sozialstaat. Wir sind überzeugt, dass eine derartige Reform der Grundvorstellung eines sorgenden, aber nicht bevormundenden Staates entspricht, die Grundlage unserer demokratischen Gesellschaft sichert, der jetzt noch zunehmenden Spaltung unserer Gesellschaft entgegenwirkt, künftige Generationen nicht besonders entlastet, das Miteinander der Generationen stärkt sowie die Zukunft von Arbeitnehmer/innen und damit Familienfreundlichkeit sichert.



## C004: Absinken des Rentenniveaus stoppen

Laufende Nummer: 274

<b>Antragsteller/in:</b>	Bezirk Bundespolizei
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C003
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Absinken des Rentenniveaus stoppen

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die derzeitige
- 2 gesetzliche Regelung über das Absinken des Rentenniveaus bis zum Jahre 2030 auf ca. 43%
- 3 sofort politisch gestoppt und neu im Rentenrecht geregelt wird.

### Begründung

Derzeit ist das Rentenniveau aufgrund gesetzlicher Regelungen im Rentenrecht so geregelt, dass bis zum Jahr 2030 ein Absinken bis auf ca. 43% vom Nettoentgelt mit Sicherheit eintreten wird. Derzeit liegt das Rentenniveau bei ca. 48,7%. Bleiben die Rentenberechnungsfaktoren weiterhin mit sinkender Tendenz in Anwendung, werden künftige Rentnergenerationen (trotz guter Konjunkturdaten) mit Masse (besonders weibliche Rentenempfängerinnen) mit ihrer gesetzlichen Rente nicht ohne Aufstockung wirtschaftlich überleben können. Daher sollten die GdP und alle sonstigen DGB-Gewerkschaften sich für einen sofortigen "Stopp" der derzeitigen gesetzlichen Regelung einsetzen und gleichzeitig für eine Festschreibung des künftigen Rentenniveaus von 48 - 50% (vom durchschnittlichen Nettoeinkommen) gegenüber der Politik einsetzen.



## C005: Abschlagsfreie Rente nach 45 Beitragsjahren

Laufende Nummer: 055

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Hessen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C003
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Abschlagsfreie Rente nach 45 Beitragsjahren

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass Erwerbstätige nach 45
- 2 rentenpflichtigen Beitragsjahren abschlagsfrei in Rente gehen können.

### Begründung

erfolgt mündlich



## C006: Rentenniveau

Laufende Nummer: 103

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Niedersachsen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C003
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Rentenniveau

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass das Rentenniveau nicht
- 2 weiter gesenkt, sondern erhöht wird.

### Begründung

Eine gesetzliche Rente auf Hartz-IV-Niveau - das droht in Deutschland künftig vielen Menschen. Die gesetzliche Rente reicht bei vielen Deutschen zukünftig gerade für das Nötigste. Laut heutigen Rentenberechnungen droht ab 2030 fast jedem zweiten Neurentner eine Rente maximal auf Grundsicherungsniveau.

Entscheidender Grund dafür ist das schon seit langem sinkende Niveau der gesetzlichen Rente. Von 2030 an soll es auf bis zu 43,5 Prozent des Durchschnittslohns der gesamten Lebensarbeitszeit fallen.

Beschlossen hat das schon vor vielen Jahren die Rot-Grüne Bundesregierung unter Gerhard Schröder. Wenn man annimmt, dass diese Verteilung in den nächsten Jahren weitgehend stabil bleibt, dann verdient heute ein Großteil der Beschäftigten zu wenig, um später eine höhere Rente zu bekommen.



## **C007: Talfahrt der gesetzlichen Rente stoppen und das Rentenniveau wieder anheben!**

Laufende Nummer: 181

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Nordrhein-Westfalen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C003
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### **Talfahrt der gesetzlichen Rente stoppen und das Rentenniveau wieder anheben!**

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die Talfahrt des
- 2 gesetzlichen Rentenniveaus nicht nur gestoppt, sondern das Niveau der gesetzlichen Rente
- 3 auf dem heutigen Stand stabilisiert und im weiteren Schritt wieder angehoben wird.

### **Begründung**

Altersarmut entwickelt sich allgemein - insbesondere aber für Frauen - zu einer tickenden Zeitbombe. Dies gilt mittlerweile auch für den öffentlichen Dienst. Die Rente ist ein Spiegelbild des Erwerbslebens. Immer noch haben Frauen nicht die gleichen Einkommenschancen wie Männer. Dies liegt zum einen an ihrer Erwerbsbiographie. Durch Kindererziehungszeiten und Pflege von Angehörigen fehlen wichtige Beitragsjahre. Jahrelange Teilzeitarbeit vermindert den Rentenanspruch. Zum anderen werden Frauen immer noch schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen.

Laut einer WSI Studie sind Frauen deutlich stärker armutsgefährdet als Männer.

Zurzeit liegt das Rentenniveau bei ca. 47 % und soll bis zum Jahre 2030 auf 43 % gesenkt werden. Die durchschnittliche Rente wegen Alters liegt bei etwa 1.100 Euro. Um diese Durchschnittsrente zu erhalten, muss der Bruttoverdienst bei 2.500 Euro liegen. Und dies Jahr für Jahr. Wenn Teilzeit oder Unterbrechungszeiten vorliegen, kann diese Durchschnittsrente nicht erreicht werden.

Natürlich sind auch allgemein vor allem Beschäftigte mit niedrigem Lohn betroffen. Und das sinkende Rentenniveau bedeutet: sie müssen heute schon acht und mehr Jahre länger arbeiten, nur um eine Rente in Höhe der Fürsorge zu erreichen.

In der Zeit von 2003 – 2016 stieg die Anzahl derer, die Grundsicherung als Rentnerin/ Rentner beziehen um 106 %. Die Anzahl der Minijobs stieg im gleichen Zeitraum um 64 %. Wir meinen, das darf nicht sein. Um ein wirklich existenzsicherndes Auskommen im Rentenalter zu erreichen, muss das gesetzliche Rentenniveau zwingend angehoben werden. Die Rente muss alterssicher werden und für ein gutes Leben reichen!



## C008: Keine Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten

Laufende Nummer: 216

<b>Antragsteller/in:</b>	Vorstand Seniorengruppe (Bund)
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C003
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Keine Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass für Empfänger von
- 2 Erwerbsminderungsrenten keine Abschläge erfolgen.

### Begründung

Die Rente wird so errechnet, als ob es sich bereits um die Altersrente handeln würde, jedoch mit zwei Besonderheiten. Je nach Beginn wird die Rente nicht nur nach den bis dahin eingezahlten Beiträgen ermittelt, sondern auf den 62. Geburtstag hochgerechnet. So, als ob bis dahin weitergearbeitet worden wäre.

Wer in seinem Berufsleben allerdings nicht durchgehend Rentenversicherungsbeiträge geleistet hat, etwa weil er länger arbeitslos war, hat das Nachsehen: Diese Zeiten zählen nicht für die Erwerbsminderungsrente. Es soll zwar auch dahingehend eine Änderung ergeben, aber bis wann? Diese Änderungen beziehen sich jedoch auf den „Brutto-Betrag“ der Rente.

Obwohl ein Berufsausstieg aufgrund gesundheitlicher Probleme nicht freiwillig ist, werden die Betroffenen von der Rentenversicherung dafür bestraft. Eine Erwerbsminderungsrente in voller Höhe erhalten nur die, die nach dem 63. Lebensjahr aus dem Beruf ausscheiden.

Wer früher aufgibt, muss pro Monat einen Abschlag von 0,3 % bis zu einer Obergrenze von 10,8 % hinnehmen. Diese Regelung soll nicht geändert werden.



## C009: Keine Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten

Laufende Nummer: 273

<b>Antragsteller/in:</b>	Bezirk Bundespolizei
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C003
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Keine Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass für Empfänger von
- 2 Erwerbsminderungsrenten keine Abschläge erfolgen.

### Begründung

Die Rente wird so errechnet, als ob es sich bereits um die Altersrente handeln würde, jedoch mit zwei Besonderheiten. Je nach Beginn wird die Rente nicht nur nach den bis dahin eingezahlten Beiträgen ermittelt, sondern auf den 62. Geburtstag hochgerechnet.

So als ob bis dahin weitergearbeitet worden wäre. Künftig ist von der Bundesregierung beabsichtigt, dies ab 2018 bis 2024 schrittweise auf den 65. Geburtstag hochzusetzen. Wer in seinem Berufsleben allerdings nicht durchgehend Rentenversicherungsbeiträge geleistet hat, etwa weil er länger arbeitslos war, hat das Nachsehen: Diese Zeiten zählen nicht für die Erwerbsminderungsrente. Es soll zwar auch dahingehend eine Änderung ergeben, aber bis wann? Diese Änderungen beziehen sich jedoch auf den „Brutto-Betrag“ der Rente.

Obwohl ein Berufsausstieg aufgrund gesundheitlicher Probleme nicht freiwillig ist, werden die Betroffenen von der Rentenversicherung dafür bestraft. Eine Erwerbsminderungsrente in voller Höhe erhalten nur die, die nach dem 63. Lebensjahr aus dem Beruf ausscheiden.

Wer früher aufgibt, muss pro Monat einen Abschlag von 0,3 % bis zu einer Obergrenze von 10,8 % hinnehmen. Diese Regelung soll nicht geändert werden. Wer also mit 60 Jahren oder früher Rente beantragt, bei dem schlagen die vollen 10,8 % zu Buche.

Die für die Altersrente angewandten Abschläge passen nicht zu Erwerbsminderungsrenten. Während bei der Altersrente ein vorzeitiger Beginn auf einer freiwilligen Entscheidung beruht, ist dies bei Erwerbsminderung nicht der Fall und darf nicht „bestraft“

werden. Trotz der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts von 2011 (Beschluss vom 11. Januar 2011 - 1 BvR 3588/08, 1 BvR 555/09)- ist diese systemwidrige Ungerechtigkeit unbedingt zurückzunehmen. Die Kosten betragen rund zwei Milliarden Euro jährlich, was 0,16 Prozentpunkten Beitragssatz entspricht. Diese Abschaffung wird übrigens auch vehement vom Sozialverband VdK gefordert.



## C010: Vollständige Angleichung der Mütterrente

Laufende Nummer: 131

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Brandenburg
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C003
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Vollständige Angleichung der Mütterrente

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass Mütter von vor 1992
- 2 geborenen Kindern denen gleichgestellt werden, deren Kinder nach 1992 geboren wurden.

### Begründung

Immer noch werden Mütter, die Kinder vor 1992 geboren haben, benachteiligt. Sie bekommen nur zwei Rentenpunkte pro Kind. Für nach 1992 geborene Kinder werden jedoch drei Rentenpunkte angerechnet. Diese Ungleichbehandlung muss korrigiert werden.





## **C011: Anrechnung vor 1992 geborener Kinder für die Rente**

Laufende Nummer: 058

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Hessen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C003
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### **Anrechnung vor 1992 geborener Kinder für die Rente**

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass für vor 1992 geborene
- 2 Kinder drei Erziehungsjahre pro Kind für die Rente angerechnet werden.

### **Begründung**

erfolgt mündlich



## C012: Mütterrente

Laufende Nummer: 097

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Niedersachsen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C003
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Mütterrente

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass sich die GdP für die
- 2 Abschaffung der Ungleichbehandlung bei den Kindererziehungszeiten in Ost und West sowie
- 3 bei Müttern, die ihre Kinder vor 1992 geboren haben, einsetzt.

### Begründung

Am Jahresende 2014 gab es 9,67 Millionen Personen, die von der Deutschen Rentenversicherung Leistungen aufgrund der Geburt und Erziehung von Kindern erhielten. Darunter bekamen 9,52 Millionen Personen Leistungen für vor 1992 geborene Kinder in Höhe von 25,00 EUR und nicht von Entgeltpunkten. Für sie wirkte sich die Gesetzesreform aus.

Weitere rund 156 000 Rentnerinnen und Rentner bezogen Leistungen aus Kindererziehungszeiten ausschließlich für die nach 1992 geborenen Kinder.

Diese letztgenannte Gruppe ist von der Gesetzesreform zur Mütterrente nicht betroffen; ihr wurden immerhin bis zu drei Entgeltpunkte pro Kind (zurzeit 30,61 EUR) gutgeschrieben.



## C013: Mütterrente

Laufende Nummer: 225

<b>Antragsteller/in:</b>	Vorstand Seniorengruppe (Bund)
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C003
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Mütterrente

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass sich die GdP für die
- 2 Abschaffung der Ungleichbehandlung bei den Kindererziehungszeiten zwischen alten und neuen
- 3 Bundesländern sowie bei Müttern, die ihre Kinder vor 1992 geboren haben, einsetzt.

### Begründung

Am Jahresende 2014 gab es 9,67 Millionen Personen, die von der Deutschen Rentenversicherung Leistungen aufgrund der Geburt und Erziehung von Kindern erhielten. Darunter bekamen 9,52 Millionen Personen Leistungen für vor 1992 geborene Kinder in Höhe von 25,00 EUR und nicht von Entgeltpunkten. Für sie wirkte sich die Gesetzesreform aus.

Weitere rund 156 000 Rentnerinnen und Rentner bezogen Leistungen aus Kindererziehungszeiten ausschließlich für die nach 1992 geborenen Kinder.

Diese letztgenannte Gruppe ist von der Gesetzesreform zur Mütterrente nicht betroffen; ihr wurden immerhin bis zu drei Entgeltpunkte pro Kind (z. Zt. 30,61 EUR) gut geschrieben.



## C014: Tarif/Beamtenversorgung

Laufende Nummer: 074

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Hessen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C003
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Tarif/Beamtenversorgung

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass bei
- 2 Rentenberechnung/Pensionsansprüchen die Stichtagsregelung 01.01.1992 zur Anrechnung von
- 3 Kindererziehungszeiten aufgehoben wird.

### Begründung

erfolgt mündlich



## **C015: Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der Krankenkassenbeiträge durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber**

Laufende Nummer: 073

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Hessen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt durch Beschlusslage
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### **Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der Krankenkassenbeiträge durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber**

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich für eine Rückkehr zur paritätischen Finanzierung
- 2 der Krankenkassenbeiträge durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber einzusetzen.

### **Begründung**

Die Krankenkassen erhöhen immer wieder die Beiträge. Den Aufschlag müssen Versicherte allein über den Zusatzbeitrag schultern. Dieser soll zukünftig weiter steigen. Vom Bruttogehalt und auch der Renten bleibt immer weniger übrig. Auch Sozial- und Gesundheitsexperten befürworten eine Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der Beiträge in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV).



## C016: Paritätische Krankenkassenbeiträge

Laufende Nummer: 101

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Niedersachsen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt durch Beschlusslage
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Paritätische Krankenkassenbeiträge

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die Krankenkassenbeiträge
- 2 der gesetzlichen Krankenversicherung wieder paritätisch von Arbeitgebern und Arbeitnehmern
- 3 finanziert werden und keine Zusatzbeiträge zusätzlich erhoben werden.

### Begründung

Es hat sich herausgestellt, dass die erhobenen Zusatzbeiträge der gesetzlichen Krankenversicherung unterschiedlich in der Höhe erhoben werden und dadurch zu unterschiedlichen Belastungen der Arbeitnehmer führen, während die Arbeitgeber von zusätzlichen Belastungen befreit sind. Die erste Große Koalition hatte im Jahr 2005 die Festschreibung auf einen bestimmten Beitragsanteil für Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt und folgende Erhöhungen im Gesundheitswesen den Arbeitnehmern allein überlassen.

Die herrschenden paritätischen Sozialsysteme sind dadurch ausgehebelt.



## C017: Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung

Laufende Nummer: 275

<b>Antragsteller/in:</b>	Bezirk Bundespolizei
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt durch Beschlusslage
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass für Mitglieder der
- 2 gesetzlichen Krankenversicherung keine weiteren Zusatzbeiträge erhoben werden.

### Begründung

Das Finanzierungssystem der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) wurde im Jahr 2015 durch das GKV-Finanzstruktur- und Qualitäts-Weiterentwicklungsgesetz angepasst. Der allgemeine Beitragssatz wurde auf 14,6 Prozent festgesetzt. Versicherte und Arbeitgeber tragen jeweils einen Anteil von 7,3 Prozent. Der Arbeitgeberbeitrag wurde bei 7,3 Prozent gesetzlich festgeschrieben und somit gedeckelt. Alle künftigen Ausgabensteigerungen in der Gesetzlichen Krankenversicherung sind damit allein von den Versicherten in Form von Zusatzbeiträgen zu tragen. Angesichts der Kostenentwicklung im Gesundheitswesen werden diese stetig steigen und viele Versicherte überfordern. Insbesondere die Gesundheitsversorgung von älteren und/oder auch chronischen kranken Menschen ist auch eine solidarische Aufgabe. Daher müssen zukünftig die Kosten wieder gerecht auf alle Schultern verteilt werden. Nur so kann sich zudem statt eines Preiswettbewerbs der Krankenkassen, wieder verstärkt ein Wettbewerb um mehr Qualität etablieren.

Diese Forderung erheben auch weitere Organisationen und Verbände wie z.B. Verbraucherzentrale –Bund- und der VdK.



## C018: Zuzahlungsfreie Medikamente

Laufende Nummer: 113

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Niedersachsen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Zuzahlungsfreie Medikamente

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die Zahl der
- 2 Arzneimittel, die die Patienten aus eigener Tasche bezahlen müssen, merklich reduziert
- 3 wird.

### Begründung

In den letzten Jahren ist die Summe, die Patienten für Arzneimittel aus eigener Tasche bezahlen müssen, gewaltig gestiegen, während die Zahl der zuzahlungsfreien Medikamente merklich reduziert werden.





## C019: Anspargung von Erholungsurlaub zur Pflege gemäß Pflegezeitgesetz

Laufende Nummer: 130

<b>Antragsteller/in:</b>	Vorstand Frauengruppe (Bund)
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C001
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Anspargung von Erholungsurlaub zur Pflege gemäß Pflegezeitgesetz

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich gegenüber den Gesetzgebern in Bund und Ländern
- 2 dafür einzusetzen, dass Erholungsurlaub zur Pflege gemäß dem Familienpflegezeitgesetz
- 3 (FPfZG) angespart und verwendet werden kann (analog der Regelung in Bund und Ländern zur
- 4 Betreuung von Kindern).

### Begründung

Die demografische Entwicklung führt dazu, dass der Anteil pflegebedürftiger Menschen stetig wächst. Immer mehr Beschäftigte stehen deshalb jetzt oder in naher Zukunft vor der Aufgabe, ihre Berufstätigkeit mit der Pflege Angehöriger zu arrangieren. Eine größere Anzahl von ihnen werden zukünftig Freistellungen in Form der Familien- bzw Pflegezeiten in Anspruch nehmen bzw. nehmen müssen.

Während der Familien- oder Pflegezeit steht den Berufstätigen eine Lohn- und Gehaltsfortzahlung ihres Arbeitgebers lediglich im Proporz zur Freistellung zu. Der Bund garantiert für diese Zeit ein zinsloses Darlehen in Form von Bezügen, um den Pflegenden für seine Lebensführung, auf niedrigerem Niveau, abzusichern.

Nach Ablauf der Freistellung werden die Bezüge des Pflegenden gekürzt, um das Darlehen mit dem einbehaltenen Anteil in einem Zeitraum von max. vier Jahren zurückzuzahlen.

Diese Kürzung bedeutet einen nicht unerheblichen Einschnitt in die Lebensqualität des Pflegenden, insbesondere derer, die in Hochpreisregionen ansässigen Pflegenden. Sie werden also neben der Pflege zusätzlich belastet.

Durch eine Urlaubsansparung analog § 7a EurlVO könnte der Pflegende Urlaub nach entsprechender Antragstellung bei vollen Bezügen abrufen, insbesondere im Falle von zu übernehmenden Kurzzeitpflegen.

Eine Möglichkeit der grundsätzlichen Anwendung eines analogen § 7a EUrlV, könnte sich durch eine Definition der Anspargberechtigten ergeben. Unter dem Aspekt der aktuellen Personaldefizite bei den Polizeibehörden, könnte durch dieses Verfahren, als positiver Nebeneffekt, mehr Personal im Dienst zur Verfügung stehen.



## C020: Gleichbehandlung Pflege- und Elternzeit

Laufende Nummer: 149

<b>Antragsteller/in:</b>	Vorstand Frauengruppe (Bund)
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C001
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Gleichbehandlung Pflege- und Elternzeit

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass
- 2 • für die Pflegezeit analog zur Elternzeit eine dreijährige Freistellung von der
- 3 Beschäftigung gesetzlich verankert wird. Hierbei ist eine 12-monatige bezahlte
- 4 Freistellung, die sich an der Höhe des Elterngeldes orientiert oder eine 24-monatige
- 5 bezahlte Freistellung, die sich am Elterngeld Plus orientiert, einzuführen.
- 6 • Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen das Recht eingeräumt wird, flexible
- 7 Arbeitszeitarrangements in Anspruch zu nehmen.
- 8 • Pflegezeit analog von Kindererziehungszeiten bei der Berechnung der Renten-
- 9 /Pensionsansprüche berücksichtigt werden.

### Begründung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist in einer immer älter werdenden Gesellschaft längst zum Thema geworden. Die demografische Entwicklung führt dazu, dass der Anteil pflegebedürftiger Menschen schnell wächst. Immer mehr Beschäftigte stehen deshalb vor der Aufgabe, ihre Berufstätigkeit mit der Pflege Angehöriger zu vereinbaren.

Die Einführung der Pflegezeit- und der Familienpflegezeit brachte für die Angehörigen bisher keine zufriedenstellenden Lösungen. Die Einführung des zehntägigen Pflegeunterstützungsgeldes verbessert zwar die Situation und geht in die richtige Richtung, ist aber bei weitem zu kurz gedacht.

Beschäftigte, die Angehörige pflegen, darf nicht die finanzielle Last aufgetragen werden.



## C021: Freie Heilfürsorge bei Pflege von Angehörigen

Laufende Nummer: 145

<b>Antragsteller/in:</b>	Vorstand Frauengruppe (Bund)
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C001
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Freie Heilfürsorge bei Pflege von Angehörigen

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die Gesetzgeber in Bund
- 2 und Ländern ihren Beamtinnen und Beamten für sechs Monate analog des Pflegezeit- und
- 3 Familienpflegezeitgesetzes Heilfürsorge/Beihilfe gewähren.

### Begründung

Beamtinnen und Beamte, die Beurlaubung ohne Dienstbezüge für sechs Monate zur Pflege von Angehörigen beantragen, müssen sich in dieser Zeit selbst krankenversichern. Zu der fehlenden Besoldung kommt noch die hohe Belastung durch den Krankenkassenbeitrag hinzu. Das Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz sollte auch für die Beamtinnen und Beamten übernommen werden.



## C022: Änderung § 56 IV Nr. 3 SGB VI

Laufende Nummer: 231

<b>Antragsteller/in:</b>	Vorstand Seniorengruppe (Bund)
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C001
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Änderung § 56 IV Nr. 3 SGB VI

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass im SGB VI § 56 (4) Nr.3
- 2 wie folgt abgeändert wird:
- 3 „Elternteile sind von der Anrechnung nicht ausgeschlossen, auch wenn diese durch
- 4 systembedingte besondere Versorgungsregelungen nach beamtenrechtlichen Vorschriften
- 5 während der Erziehungszeiten Anwartschaften auf Versorgung im Alter aufgrund der Erziehung
- 6 erworben haben. Erworbene rentenrechtliche Ansprüche müssen dabei berücksichtigt werden.“

### Begründung

Der Familienzuschlag als Bestandteil der Besoldung bzw. der Versorgung (kann jederzeit gecancelt werden) spiegelt nicht die Anrechnung der Erziehungszeit im rentenrechtlichen Sinne wieder. Hier werden die Rentenansprüche in Verbindung mit der sogenannten „Mütterrente“ nicht berücksichtigt.



## C023: Flexible Fortbildungszeiten für Teilzeitkräfte

Laufende Nummer: 144

<b>Antragsteller/in:</b>	Vorstand Frauengruppe (Bund)
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Flexible Fortbildungszeiten für Teilzeitkräfte

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass in den Polizeien der
- 2 Länder und des Bundes die Voraussetzungen geschaffen werden, Fortbildungen so flexibel zu
- 3 terminieren, dass sie mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen - insbesondere
- 4 Teilzeitarbeit - vereinbar sind.

### Begründung

Fortbildungsveranstaltungen sind regelmäßig so gestaltet, dass sie als Ganztags-Veranstaltungen durchgeführt werden. Mehrtägige Seminare, insbesondere diejenigen, die sich über mindestens eine Woche hinziehen, können von Teilzeitkräften oft nicht wahrgenommen werden. Hier sollten die Möglichkeit und der Anspruch bestehen, entweder Kinderbetreuung/Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger anzubieten oder die Veranstaltung halbtags auf einen längeren Zeitraum verteilt durchzuführen.

Nur wenn Frauen und Männer, Teilzeit- und Vollzeitkräfte die gleichen Möglichkeiten auf Fortbildung haben, können sie auch die entsprechende Qualifizierung zur Übernahme z. B. einer Führungsposition erhalten. In den entsprechenden Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder könnte eine solche Regelung aufgenommen werden.



## C024: Verkürzung der Wochenarbeitszeit für lebensältere Tarifbeschäftigte

Laufende Nummer: 207

<b>Antragsteller/in:</b>	Vorstand Frauengruppe (Bund)
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Verkürzung der Wochenarbeitszeit für lebensältere Tarifbeschäftigte

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass bei künftigen
- 2 Tarifverhandlungen die Arbeitszeit von lebensälteren Tarifbeschäftigten bei vollem
- 3 Lohnausgleich wie folgt zu reduzieren ist:
- 4 • ab 55 Jahre Verkürzung der regulären Wochenarbeitszeit um eine Stunde und
- 5 • ab 60 Jahre Verkürzung der regulären Wochenarbeitszeit um zwei Stunden.

### Begründung

Im Laufe der letzten Jahrzehnte ist die Lebensarbeitszeit der Tarifbeschäftigten auf 67 Jahre gestiegen. Lebensältere Menschen brauchen mehr bzw. längere Erholungszeiten!



## C025: Verkürzung der Wochenarbeitszeit für lebensältere Tarifbeschäftigte

Laufende Nummer: 183

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Nordrhein-Westfalen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C024
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Verkürzung der Wochenarbeitszeit für lebensältere Tarifbeschäftigte

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass lebensältere
- 2 Tarifbeschäftigte weniger arbeiten müssen:
- 3 Ab 55 Jahre: Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 38 Stunden 50 Minuten.
- 4 Ab 60 Jahre: Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 37 Stunden 50 Minuten.

### Begründung

Im Laufe der letzten Jahrzehnte ist die Lebensarbeitszeit der Tarifbeschäftigten auf 67 Jahre gestiegen. Lebensältere Menschen brauchen mehr bzw. längere Erholungszeiten!

Angleichung an die Regelung für Polizeivollzugsbeamte (PVB) [ab 55 und ab 60 jeweils eine Verringerung um 1 Stunde wöchentlich].



## C026: Abschaffung von Befristungen bei Neueinstellung und sachgrundlosen Befristungen

Laufende Nummer: 059

<b>Antragsteller/in:</b>	Bundesjugendvorstand
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Abschaffung von Befristungen bei Neueinstellung und sachgrundlosen Befristungen

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass Befristungen von
- 2 Arbeitsverträgen von Tarifbeschäftigten bei Neueinstellungen und im Falle eines fehlenden
- 3 Sachgrundes abgeschafft werden. Zugleich sollen gegenwärtig befristete Arbeitsverträge bei
- 4 Fehlen eines echten Sachgrundes umgehend entfristet und Maßnahmen getroffen werden, die
- 5 sog. Kettenbefristungen zukünftig nicht mehr ermöglichen. Hierbei soll die Gewerkschaft
- 6 der Polizei als Vorbild vorangehen.

### Begründung

Vielfach werden Tarifbeschäftigte nur befristet angestellt. Damit ist eine sorgenfreie Lebens- und Familienplanung, gerade für junge Tarifbeschäftigte, die fast ausschließlich mit befristeten Verträgen eingestellt werden, unmöglich. Die Gefahr, dass Arbeitsverträge nicht verlängert werden, erzeugt für die Beschäftigten somit häufig einen hohen psychischen Druck. Ebenfalls stellt es keine Seltenheit dar, dass diese Verträge bei Vorliegen eines triftigen Sachgrundes (z. B. Elternzeitvertretung) über viele Jahre befristet verlängert werden, dabei variieren die Laufzeiten der Verträge häufig lediglich zwischen drei und sechs Monaten.





## C027: Entfristung von Stellen im öffentlichen Dienst

Laufende Nummer: 160

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Nordrhein-Westfalen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C026
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Entfristung von Stellen im öffentlichen Dienst

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass es keine Stellen mit
- 2 sachgrundlosen Befristungen im öffentlichen Dienst mehr gibt und dass die zurzeit
- 3 bestehenden befristeten Stellen entfristet werden.

### Begründung

Derzeit sind die sachgrundlosen Befristungen im öffentlichen Dienst auf 24 Monate festgelegt.

Den Beschäftigten im öffentlichen Dienst kommt ein hoher Stellenwert zu.

Bei Bund, Ländern und Kommunen gibt es eine deutlich höhere Quote befristeter Stellen als in der Privatwirtschaft. Und auch die Chance auf eine unbefristete Stelle zu kommen, ist bei öffentlichen Arbeitgebern deutlich schlechter. Das zeigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB Studie aus 2015). Quelle [www.dgb.de](http://www.dgb.de)

Aufgrund der derzeitigen politischen Lage (Terrorgefahr, Asylverfahren, Flüchtlingskrise...) erhöht sich nicht nur der Arbeitsaufwand, sondern auch die Anforderungen an jeden einzelnen Beschäftigten. Der Mehraufwand sowie die generell steigende Arbeitsbelastung wird in den kommenden Monaten und Jahren nicht weniger.

Weiterhin sollte der öffentliche Dienst wieder attraktiver gestaltet werden, um seine Zukunftsfähigkeit zu erhalten und auch als Arbeitgeber an sich wieder eine Vorbildfunktion zu übernehmen!

Nicht außer Acht zu lassen ist auch die persönliche Betroffenheit eines jeden einzelnen. Es ist kaum vorstellbar, welche Ängste sich tagtäglich im Hinterkopf abspielen, wenn man jeden Tag die Arbeit antritt in dem Wissen, dass es in ein oder zwei Jahren vorbei sein wird. Auch im Umkehrschluss ist zu bedenken, dass sich gut ausgebildete Fachkräfte aufgrund besserer/ unbefristeter Arbeitsverträge anderweitig orientieren und den öffentlichen Dienst verlassen.

Um die Leistungsfähigkeiten des öffentlichen Dienstes zu erhalten, müssen die Arbeitgeber im öffentlichen Dienst endlich umsteuern und die Befristungen aufheben.



## C028: Entfristung von Stellen im öffentlichen Dienst

Laufende Nummer: 138

<b>Antragsteller/in:</b>	Vorstand Frauengruppe (Bund)
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C026
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Entfristung von Stellen im öffentlichen Dienst

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich bei den Dienstherrn in Bund und Ländern dafür
- 2 einzusetzen, dass es keine Stellen mit sachgrundlosen Befristungen im öffentlichen Dienst
- 3 mehr gibt und dass die zurzeit bestehenden sachgrundlos befristeten Stellen entfristet
- 4 werden.

### Begründung

Derzeit sind die sachgrundlosen Befristungen im öffentlichen Dienst auf 24 Monate festgelegt.

Den Beschäftigten im öffentlichen Dienst kommt ein hoher Stellenwert zu.

Bei Bund, Ländern und Kommunen gibt es eine deutlich höhere Quote befristeter Stellen als in der Privatwirtschaft. Und auch die Chance, auf eine unbefristete Stelle zu kommen, ist bei öffentlichen Arbeitgebern deutlich schlechter. Das zeigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB Studie aus 2015). Quelle [www.dgb.de](http://www.dgb.de)

Aufgrund der derzeitigen politischen Lage (Terrorgefahr, Asylverfahren, Flüchtlingskrise...) erhöht sich nicht nur der Arbeitsaufwand, sondern auch die Anforderungen an jeden einzelnen Beschäftigten. Der Mehraufwand sowie die generell steigende Arbeitsbelastung wird in den kommenden Monaten und Jahren nicht weniger.

Weiterhin sollte der öffentliche Dienst wieder attraktiver gestaltet werden, um seine Zukunftsfähigkeit zu erhalten und auch als Arbeitgeber an sich wieder eine Vorbildfunktion zu übernehmen!

Nicht außer Acht zu lassen ist auch die persönliche Betroffenheit eines jeden einzelnen. Es ist kaum vorstellbar, welche Ängste sich tagtäglich im Hinterkopf abspielen, wenn man jeden Tag die Arbeit antritt in dem Wissen, dass es in einem oder zwei Jahren vorbei sein wird. Auch im Umkehrschluss ist zu bedenken, dass sich gut ausgebildete Fachkräfte aufgrund besserer/ unbefristeter Arbeitsverträge anderweitig orientieren und den öffentlichen Dienst verlassen.

Um die Leistungsfähigkeiten des öffentlichen Dienstes zu erhalten, müssen die Arbeitgeber im öffentlichen Dienst endlich umsteuern und die Befristungen aufheben.



## C029: Differenzierungsklausel in Tarifverträgen

Laufende Nummer: 154

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Nordrhein-Westfalen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Differenzierungsklausel in Tarifverträgen

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass von einer
- 2 Differenzierungsklausel im Tarifvertrag Gebrauch gemacht wird.

### Begründung

Viele Leistungen, die Arbeitnehmer/-innen beanspruchen können, haben ihre Grundlage in Tarifverträgen. Sie stehen nach dem Gesetz nur Gewerkschaftsmitgliedern zu. Dennoch ist es im Arbeitsleben üblich geworden, dass alle Arbeitnehmer/-innen - auch die, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind - in den Genuss tariflicher Leistungen kommen. Das beruht darauf, dass viele Tarifverträge allgemeinverbindlich sind, also unabhängig von der Mitgliedschaft gelten, oder Arbeitsverträge auf bestimmte Tarifverträge verweisen. Durch diese Praxis gerät es zunehmend aus dem Blick, dass gute tarifliche Leistungen auch erstritten werden müssen und es dazu Mitglieder bedarf, die bereit sind, sich zu engagieren, Gewerkschaftsbeiträge zu zahlen und Rechte, wenn nötig, in Arbeitskämpfen durchzusetzen.

Deshalb können Gewerkschaften interessiert sein, in Tarifverträgen Regelungen aufzunehmen, in denen zusätzliche Leistungen (wie z. B. zusätzliche Erholungsurlaubstage oder Sonderzahlungen) nur an Gewerkschaftsmitglieder gewährt werden.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht den Gewerkschaften auch bereits in einem Urteil vom 21.05.2014 zugestanden. (4 AZR 50/13)



## C030: Differenzierungsklausel

Laufende Nummer: 084

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Niedersachsen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C029
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Differenzierungsklausel

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass eine
- 2 Differenzierungsklausel in Tarifverhandlungen des TV-L Einzug findet.

### Begründung

Viele Tarifverträge enthalten in unterschiedlichen Formen Regelungen, die nur Mitgliedern der tarifschließenden Gewerkschaft Rechte einräumen sollen (sogenannte Differenzierungsklausel).

Zwei Grundmodelle lassen sich unterscheiden:

Zunächst die Regelungen «qualifizierte Differenzierungsklauseln», die auf die individualrechtlichen Gestaltungsbefugnisse des Arbeitgebers einwirken wollen, indem sie auf verschiedene Weise sicherzustellen versuchen, dass im Ergebnis dem gewerkschaftlich organisierten Mitarbeiter/-in in jedem Falle mehr zusteht als demjenigen/derjenigen, der/die nicht Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ist.

Weniger weitgehend ist die «einfache Differenzierungsklauseln», welche die Gewerkschaftszugehörigkeit des/der Arbeitnehmers/-in zwar zur Voraussetzung für einen bestimmten materiellen Anspruch machen, aber keine rechtlichen Schranken dafür aufstellen, dass der Arbeitgeber auf individualvertraglicher Ebene die tariflich vorgesehene Ungleichbehandlung beseitigt.



## C031: Differenzierungsklausel in Tarifverträgen

Laufende Nummer: 135

<b>Antragsteller/in:</b>	Vorstand Frauengruppe (Bund)
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C029
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Differenzierungsklausel in Tarifverträgen

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass bei künftigen
- 2 Tarifverhandlungen von einer Differenzierungsklausel im Tarifvertrag Gebrauch gemacht
- 3 wird.

### Begründung

Viele Leistungen, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beanspruchen können, haben ihre Grundlage in Tarifverträgen. Sie stehen nach dem Gesetz nur Gewerkschaftsmitgliedern zu. Dennoch ist es im Arbeitsleben üblich geworden, dass alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen - auch die, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind - in den Genuss tariflicher Leistungen kommen. Das beruht darauf, dass viele Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden, also unabhängig von der Mitgliedschaft gelten, oder Arbeitsverträge auf bestimmte Tarifverträge verweisen. Durch diese Praxis gerät es zunehmend aus dem Blick, dass gute tarifliche Leistungen auch erstritten werden müssen und es dazu Mitglieder bedarf, die bereit sind sich zu engagieren, Gewerkschaftsbeiträge zu zahlen und Rechte wenn nötig in Arbeitskämpfen durchzusetzen. Deshalb können Gewerkschaften interessiert sein, in Tarifverträgen Regelungen aufzunehmen, in denen zusätzliche Leistungen (wie z. B. zusätzliche Erholungsurlaubstage oder Sonderzahlungen) nur an Gewerkschaftsmitglieder gewährt werden (siehe Urteil des Bundesarbeitsgerichts 4 AZR 50/13, sowie Zeitungsartikel).



## C032: Anwendung der Differenzierungsklausel nach Tarifverhandlungen

Laufende Nummer: 311

<b>Antragsteller/in:</b>	Bezirk Bundespolizei
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag C029
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Anwendung der Differenzierungsklausel nach Tarifverhandlungen

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass, nach rechtlichen
- 2 Möglichkeiten, die Differenzierungsklausel nach Tarifverhandlungen Anwendung findet.

### Begründung

Die Tarifverhandlungen werden grundsätzlich für organisierte Beschäftigte geführt.

Wie bekannt, wird das erkämpfte/erreichte Tarifergebnis auf alle Arbeitnehmer/-innen übertagen.

Um verstärkt Mitgliedervorteilregelungen zu erreichen, sollte über die, rechtlich mögliche, Differenzierungsklausel ein gewerkschaftlicher Vorteil verhandelt werden, damit ein Mehrwert gegenüber den sogenannten "Trittbrettfahrern" deutlich erkennbar ist.



## C033: 1 Tag mehr Urlaub für GdP-Mitglieder

Laufende Nummer: 258

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Thüringen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### 1 Tag mehr Urlaub für GdP-Mitglieder

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass im Tarifbereich GdP-
- 2 Mitglieder mindestens einen Tag mehr Urlaub im Jahr erhalten.

### Begründung

Die Bundestarifkommission hat seit den Tarifverhandlungen 2016 einen Tag Urlaub mehr für GdP-Mitglieder eingebracht. Diese Forderung ist von ver.di noch nicht verhandelt, aber immer wieder thematisiert worden. Als GdP sollten wir diese Forderung wieder in Erinnerung bringen.



## C034: Altersteilzeit für Alle

Laufende Nummer: 012

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Baden-Württemberg
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Altersteilzeit für Alle

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die Beschränkung der
- 2 Altersteilzeit auf Schwerbehinderte aufgehoben wird. Es sollen alle älteren Beamten/-
- 3 innen und Arbeitnehmer/-innen in die Lage versetzt werden, Altersteilzeit in Anspruch
- 4 nehmen zu können.
- 5 Die unterschiedlichen Rechtssituationen für Beamte/-innen und Arbeitnehmer/-innen sollen
- 6 dabei natürlich berücksichtigt werden.

### Begründung

Für den Tarifbereich wurde vor einigen Jahren tarifrechtlich die Altersteilzeit beschränkt. Diese Beschränkung auf Schwerbehinderte muss in der nächsten Tarifverhandlung zum TV-L rückgängig gemacht werden. Es müssen deutliche Akzente in die Tarifkommission seitens der GdP eingebracht werden.

Im Beamtenbereich gibt es die ausschließliche Zuständigkeit der Länder. Auch hier gibt es die Beschränkung der Altersteilzeit auf schwerbehinderte Menschen.





## C035: Soziale Komponente bei Tarifverhandlungen

Laufende Nummer: 309

<b>Antragsteller/in:</b>	Bezirk Bundespolizei
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Soziale Komponente bei Tarifverhandlungen

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass bei Tarifverhandlungen
- 2 grundsätzlich eine soziale Komponente als Tarifforderung zur Anwendung kommt.

### Begründung

Die regelmäßig und schließlich realisierten prozentualen Tariferhöhungen haben in der Vergangenheit die Einkommensschere zwischen den unteren und den oberen Entgeltgruppen im öffentlichen Dienst drastisch anwachsen lassen. Die prozentualen Entgelterhöhungen und die damit einhergehenden tatsächlichen Reallohnsenkungen der zurückliegenden Tarifrunden treffen, gerade in den unteren Entgeltgruppen, die Kolleginnen und Kollegen besonders hart, und sind, auch im Sinne der gewerkschaftlichen Solidarität, abzulehnen.



## C036: Wahlmodell

Laufende Nummer: 037

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Bayern
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Wahlmodell

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Dass sich der Bundesvorstand dafür einsetzt, dass bei Abschluss der Tarifverhandlungen die
- 2 Möglichkeit eines Wahlmodelles geschaffen wird und das Ergebnis nach persönlichen
- 3 Bedürfnissen umgesetzt werden kann.
- 4 Beispiel eines Wahlmodells:
- 5 • Prozentuale Lohnerhöhung oder
- 6 • zusätzliche sechs Tage Urlaub oder
- 7 • eine Stunde Arbeitszeitverkürzung

### Begründung

Viele Beschäftigte würden sich lieber selbstbestimmt entscheiden, welche Möglichkeit für sie in Frage käme und könnten somit zwischen einer Gehaltserhöhung, zusätzlichem Urlaub oder einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung wählen.



## C037: Entgeltordnung Polizei

Laufende Nummer: 260

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Thüringen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Ablehnung
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Entgeltordnung Polizei

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Dass der Bundesvorstand beauftragt wird, sich für die Schaffung einer eigenen
- 2 Entgeltordnung im TV-L für die Bediensteten im Polizeibereich einzusetzen.

### Begründung

In dieser Entgeltordnung soll dargelegt werden, welche Eingruppierung u. a. Logistiker, Bürosachbearbeiter (BSB) usw. erhalten, so dass eindeutige und nicht auslegbare Eingruppierungen erfolgen. Bisher konnten in der Thüringer Polizei Beschäftigte als BSB im E3- als auch im E5- und E6- sowie E8-Bereich eingestellt werden. Polizeibeschäftigte sollen aus dem allgemeinen Teil (Teil I) der Entgeltordnung herausgenommen werden und eine spezielle Entgeltordnung im Teil 4 (analog Ärzten/Lehrkräften) für den Polizeibereich eingefügt werden.



## C038: Zusammenführung TV-L und TVöD

Laufende Nummer: 257

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Schleswig-Holstein
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Zusammenführung TV-L und TVöD

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass der TV-L und der TVöD
- 2 zusammengeführt werden.

### Begründung

Es gibt bereits zum jetzigen Zeitpunkt sehr viele Übereinstimmungen in beiden Tarifverträgen.

Durch die Zusammenführung gäbe es auch eine stärkere Bereitschaft bei Streikmaßnahmen von Tarifbeschäftigten (wie z. B. Müllabfuhr, öffentliche Verwaltung, Zoll, Nahverkehr usw.)

Die TVöD-Entgelte sind im Durchschnitt um 1,45 % höher als die entsprechenden TV-L-Entgelte. Schon seit Einführung des TV-L werden die Tarifbeschäftigten der Länder, für die der TV-L gilt, schlechter bezahlt als die Tarifbeschäftigten bei den kommunalen Arbeitgebern, für die der TVöD gilt. Daraus resultiert, dass es die Arbeitgeber der Länder in der Zukunft immer schwerer haben werden, geeignetes und motiviertes Fachpersonal zu bekommen.

Ost-West-Angleichung

Der TVöD sieht bei den Tarifverdiensten keine Unterteilung in Tarifgebiet West und Ost mehr vor. Im Rahmen der Solidarität sollte diese Ost-West-Angleichung des TVöD in den TV-L übernommen werden.



## C039: Nachtarbeit

Laufende Nummer: 098

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Niedersachsen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag D001
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Nachtarbeit

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die Zeit der Nachtarbeit
- 2 von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr festgelegt wird.

### Begründung

§ 7 (5) TV-L beschreibt, dass Nachtarbeit die Arbeit zwischen 21.00 Uhr und 06.00 Uhr ist.

Im Rahmen der Überleitung vom BAT zum TV-L wurde die Definition der Nachtarbeit um eine Stunde nach hinten verlegt, auf die Zeit von 21.00 Uhr bis 06.00 Uhr.



## C040: Änderungen TV-L

Laufende Nummer: 078

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Niedersachsen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Änderungen TV-L

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass der § 9 TV-L wie folgt
- 2 geändert wird:
- 3 Abs. 1 Satz 2 streichen
- 4 Abs. 1 Satz 2 setzen:
- 5 Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende
- 6 Regelungen:
- 7 a - d
- 8 Abs. 1 Satz 3 streichen
- 9 Abs. 2 streichen

### Begründung

Für Beschäftigte, die unregelmäßig zu Bereitschaftszeiten herangezogen werden, werden zurzeit noch die Regelungen des BAT oder des MTArb herangezogen, das hat zur Folge, dass hier die Kolleginnen und Kollegen, die unter die Bestimmungen des BAT fallen, benachteiligt werden.

Für diese Kolleginnen und Kollegen werden die Bereitschaftszeiten nur zu 1/8 gewertet.

Für die Kolleginnen und Kollegen, die unter die Regelungen des MTArb fallen, wird die Bereitschaftszeit zu 50 % gewertet.

Ziel der Änderung soll sein, dass Beschäftigte, die unter den TV-L fallen und Bereitschaftszeiten leisten müssen, gleichbehandelt werden.

Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).

§ 9 TV-L Abs. 1 zu a) muss für alle Beschäftigten gelten.



## C041: § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L (Stufenzuordnung bei Neueinstellung)

Laufende Nummer: 077

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Niedersachsen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt durch Beschlusslage
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L (Stufenzuordnung bei Neueinstellung)

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die Stufenzuordnung neu
- 2 eingestellter Beschäftigter unter Betrachtung ihrer Berufserfahrung gem. den
- 3 Auslegungsmöglichkeiten des § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L genutzt und damit Stufenzuordnungen
- 4 über die Stufe 1 hinaus praktiziert werden. Dabei sollten Unterbrechungen von bis zu 3
- 5 Jahren gem. Rechtsprechung als unschädliche Zeiten betrachtet werden.

### Begründung

Beschäftigte, die insbesondere von der freien Wirtschaft in den öffentlichen Dienst wechseln, werden weitestgehend bei ihrer Eingruppierung der Entwicklungsstufe 1 zugeordnet, obwohl die „Muss-Vorschrift“ des § 16 TV-L bei einschlägiger Berufserfahrung bzw. förderlicher Vorverwendung eine Zuordnung zu Stufe 2 und 3 zulässt. Oft wird erworbene Berufserfahrung auch nur anerkannt, wenn das letzte Arbeitsverhältnis höchstens 6 Monate zurückliegt, zumal sich diese Frist auf Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber bezieht.

Berufserfahrung, die in vielen Jahren erworben wurde, geht nicht innerhalb kurzer Zeit verloren. Aus diesem Grund wird in Rechtsprechung und Schrifttum angenommen, dass die Unterbrechungen zwischen mehreren Arbeitsverhältnissen jedenfalls für die Dauer von längstens 3 Jahren unschädlich seien.



## C042: Anteilige Auszahlung der Jahressonderzahlung bei Renteneintritt

Laufende Nummer: 065

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Hessen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Anteilige Auszahlung der Jahressonderzahlung bei Renteneintritt

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass bei einem vorzeitigen
- 2 Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis oder bei Eintritt in die Rente die
- 3 Jahressonderzahlung anteilmäßig ausbezahlt wird.

### Begründung

Laut § 20 TV-H haben Beschäftigte lediglich einen Anspruch auf die vollständige Jahressonderzahlung, wenn sie am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen.

Dies bedeutet, dass Nachteile für Beschäftigte vorliegen, welche bereits im laufenden Kalenderjahr (vor dem 1. Dezember) das Arbeitsverhältnis lösen. Sie haben keinen Anspruch auf eine anteilige Jahressonderzahlung. Deshalb wird gefordert, dass ein Beschäftigter, welcher vor dem 1. Dezember aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, anteilig die Jahressonderzahlung erhält (analog der Urlaubsregelung - für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs). Hierbei sollte keine Unterscheidung zwischen den Beschäftigten (Auszubildende, Rentner, etc.) vorgenommen werden.





## C043: Jahressonderzahlung § 20 TV-L

Laufende Nummer: 169

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Nordrhein-Westfalen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag C042
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Jahressonderzahlung § 20 TV-L

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass für Tarifbeschäftigte im
- 2 Jahr der Zuruhesetzung im § 20 TV-L eine Sonderregelung getroffen wird:
- 3 Im Jahr der Zuruhesetzung soll für die Bemessung der Jahressonderzahlung 1/12 des
- 4 durchschnittlichen Monatsgehalts für jeden geleisteten Monat mit Gehalt angerechnet
- 5 werden.

### Begründung

§ 20 TV-L Jahressonderzahlung

„Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.“

Dieser Grundsatz trifft insbesondere langjährige Tarifbeschäftigte, die ihre Rente in den Monaten Januar bis November antreten. Ein zum Teil erheblicher finanzieller Verlust ist die Folge! Für diese Tarifbeschäftigten sollte eine Sonderregelung getroffen werden.



## C044: Änderung des § 20 (1) TV-L

Laufende Nummer: 139

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Nordrhein-Westfalen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag C042
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Änderung des § 20 (1) TV-L

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass der Wortlaut zur
- 2 Jahressonderzahlung § 20 (1) TV-L insofern geändert wird, dass die Stichtagsregelung
- 3 entfällt und eine anteilige Auszahlung möglich gemacht wird.

### Begründung

Der Tarifvertrag der Länder (TV-L) regelt im § 20 die Jahressonderzahlung. Hier heißt es unter Absatz 1:

„Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.“

Dieses hat zur Folge, dass Beschäftigte, bei denen das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet, z. B. aufgrund des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze, keinen Anspruch auf Auszahlung der Jahressonderzahlung haben. Hier würde eine anteilige Auszahlung der Jahressonderzahlung eine gerechtere Grundlage schaffen.



## C045: Jahressonderzahlung § 20 TV-L/Jahressonderzahlung § 20 TVöD

Laufende Nummer: 151

<b>Antragsteller/in:</b>	Vorstand Frauengruppe (Bund)
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag C042
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Jahressonderzahlung § 20 TV-L/Jahressonderzahlung § 20 TVöD

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass bei künftigen
- 2 Tarifverhandlungen für Tarifbeschäftigte im § 20 TV-L und § 20 TVöD eine Sonderregelung
- 3 getroffen wird, die besagt, dass im Jahr des Renteneintritts für die Bemessung der
- 4 Jahressonderzahlung 1/12 des durchschnittlichen Monatsgehalts für jeden geleisteten Monat
- 5 mit Gehalt angerechnet wird.

### Begründung

„Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.“

Dieser Grundsatz trifft insbesondere langjährige Tarifbeschäftigte, die ihre Rente in den Monaten Januar bis November antreten, ein zum Teil erheblicher finanzieller Verlust ist die Folge! Für diese Tarifbeschäftigten sollte eine Sonderregelung getroffen werden.



## C046: Krankengeldzuschuss gemäß § 22 Abs. 2 TV-L

Laufende Nummer: 188

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Rheinland-Pfalz
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Krankengeldzuschuss gemäß § 22 Abs. 2 TV-L

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die Berechnung des
- 2 Krankengeldzuschusses gemäß § 22 Abs. 2 TV-L auf der Grundlage des Nettokrallengelds
- 3 berechnet werden soll, nicht wie derzeit auf Grundlage des Bruttokrallengelds.

### Begründung

Derzeit erfolgt die Berechnung des Krankengeldzuschusses aus der Differenz zwischen der tatsächlichen Barleistung des Sozialleistungsträgers (Bruttokrallengeld) und dem bisher gezahlten Nettoarbeitsentgelt.

Das Bruttokrallengeld vermindert sich jedoch noch um die Sozialabgaben, demnach erhält der/die Beschäftigte ein viel geringeres Nettokrallengeld und bekommt durch diese Berechnung möglicherweise keinen oder nur einen geringen Krankengeldzuschuss gezahlt.

Der dadurch entstehende Verlust des/der Beschäftigten ist nach dieser Berechnung immens hoch und setzt ihn/sie, zusätzlich zur gesundheitlichen Beeinträchtigung, noch unter finanziellen Druck. Zudem wird durch diese Berechnungsform der eigentliche Sinn des Krankengeldzuschusses verfehlt.

Die frühere Regelung nach § 71 BAT, die für einen gewissen Personenkreis gemäß § 13 TVÜ-L immer noch gilt, berechnete den Krankengeldzuschuss aus dem gezahlten Nettokrallengeld (bereits um die Sozialabgaben gekürzt) und dem Unterschiedsbetrag zum Nettoarbeitsentgelt, welches vor der Krankheit gezahlt wurde.

Durch die Abschaffung der alten Regelung verliert der öffentliche Dienst weiterhin an Attraktivität.

Beispiel:

Alte Regelung gemäß § 71 BAT:

*Nettoarbeitsentgelt vor Krankheit: 1.937,47 €*

*Nettokrallengeld: (54,54 € x 30 Tage =) 1.636,20 €*



*Differenz von 301,27 € wird als Krankengeldzuschuss gezahlt*

Regelung nach § 22 Abs. 2 TV-L

*gesetzliches durchschnittliches Nettoarbeitsentgelt: 1.937,47 €*

*Bruttokrankengeld: (61,99 € x 30 Tage =) 1.859,70 €*

*Differenz wird als Krankengeldzuschuss gezahlt: 77,77 €*

*Bei einem tatsächlichen Auszahlungsbetrag von 1.636,00 € Nettokrankengeld ergibt sich ein tatsächlicher Verlust von 223,50 € zum Nettoarbeitsentgelt.*



## C047: § 29 Abs. 4 TV-L Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Tätigkeit

Laufende Nummer: 079

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Niedersachsen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### § 29 Abs. 4 TV-L Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Tätigkeit

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass § 29 Abs. 4 TV-L so
- 2 geändert wird, dass eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts von
- 3 tarifbeschäftigten Mitgliedern der GdP auch in den Strukturen der GdP-Untergliederungen
- 4 erfolgen kann.

### Begründung

Gewerkschaftlich tätige Mitglieder der Kreis- und Bezirksgruppen haben kaum noch einen rechtlichen Anspruch oder Möglichkeit auf eine Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 4 TV-L unter Fortzahlung des Entgelts. Ganz im Gegensatz zu den Beamten, die sich auf die Sonderurlaubsverordnung berufen können.

Dieser Umstand behindert die gewerkschaftliche Tätigkeit der tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen erheblich. Daher ist für die Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts von Tarifbeschäftigten eine Regelung notwendig, die mindestens die Voraussetzungen der Sonderurlaubsverordnung für Beamte analog für die tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglicht.



## C048: Problematik der Arbeitsfreistellung gem. § 29 Abs. 4 TVöD/TV-L/TV-H

Laufende Nummer: 240

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Sachsen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Problematik der Arbeitsfreistellung gem. § 29 Abs. 4 TVöD/TV-L/TV-H

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass in künftigen
- 2 Vereinbarungen, Tarifverträgen o. ä. die föderale Struktur der Gewerkschaft der Polizei
- 3 auch in den jeweiligen Begrifflichkeiten (z. B. Schiedsgericht und Kontrollausschuss)
- 4 adäquat Berücksichtigung findet und damit die Tagungen der höchsten Gremien der GdP, wie
- 5 Bundeskongress und Landesdelegiertentage, zusätzlich Eingang in die
- 6 Freistellungsregelungen finden. Ebenfalls ist die Beschränkung in dem jeweiligen § 29 Abs.
- 7 4 Satz 2 auf Verhandlungen „... mit der TdL...“ bzw. „... mit dem Bund und der VKA...“ zu
- 8 streichen.

### Begründung

Mit dem Landesdelegiertentag der GdP Sachsen im Jahre 2010 wurde uns die Problematik der Freistellung gem. § 29 Abs. 4 TV-L bewusst. Im anschließenden Klageverfahren eines Kollegen mit Unterstützung der GdP Sachsen wurde durch das LAG Sachsen geurteilt und durch das BAG (6 AZN 620/12) bestätigt, dass „... in der enumerativen Aufzählung der verschiedenen Organe bzw. Gremien in § 29 Absatz 4 Satz 1 beispielsweise der Bundeskongress oder auch die Landesbezirkskonferenz (Landesdelegiertentage) fehlen. Es kann wohl ausgeschlossen sein, dass die Tarifvertragsparteien diese beiden Gremien schlichtweg übersehen haben.“

Aus unserer Sicht ist das zu heilen und diese höchsten Organe der GdP und Verdi in den Regularien aufzunehmen. Gleichzeitig ist die Beschränkung der Freistellung in § 29 Abs. 4 Satz 2 auf Teilnahme an Tarifverhandlungen „mit der TdL“ sowie „mit dem Bund und der VKA“ zu streichen, da der Mitgliederbereich der GdP sich sowohl auf Bereiche des TV-L als auch auf die des TVöD erstreckt. Daraus folgt, dass die Bundestarifkommission der GdP für alle Wirkbereiche verantwortlich zeichnet. Gerade weil der jeweilige Tarifvertrag die Grundlage zur Freistellung dieses Gremiums ist, sollte nach den gewollt getrennten Tarifverhandlungen der öffentlichen Arbeitgeber die Möglichkeit geschaffen werden, die Arbeiten mit einem entsprechend gekürzten Wortlaut in beiden Tarifverträgen nicht zu behindern.



## C049: § 29 TV-L

Laufende Nummer: 190

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Rheinland-Pfalz
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### § 29 TV-L

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass im § 29 Abs. 1 Buchstabe
- 2 a) und b) TV-L auch Lebensgefährtinnen und Lebensgefährten aufgenommen werden sollen.
- 3 Ebenso soll unter Buchstabe e) aa) der Halbsatz „...soweit sie/er in demselben Haushalt
- 4 lebt“ gestrichen werden.

### Begründung

§ 29 TV-L regelt im Tarifvertrag die Arbeitsbefreiung aus besonderen persönlichen Anlässen. In Abs. 1 a) (Arbeitsbefreiung bei Niederkunft) und b) (Arbeitsbefreiung im Todesfall) sind lediglich die Ehefrau und die Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes erwähnt. Ein Zusammenleben zwischen Mann und Frau ohne Trauschein ist jedoch gerade in der heutigen Zeit eine übliche Form des Zusammenlebens und hat keinen Einfluss auf die emotionale Betroffenheit im Falle einer Niederkunft bzw. im Todesfall. Eine Ausgrenzung dieser Form des Zusammenlebens kann und darf es in einer modernen Gesellschaft nicht mehr geben. Der öffentliche Dienst sollte auch in diesem Fall mit gutem Beispiel vorangehen, gerade im Hinblick darauf, dass im letzten Jahr durch die Bundesregierung, durch Schaffung der gesetzlichen Grundlage der „Ehe für alle“, ein weiterer Meilenstein in einer modernen Gesellschaft gelungen ist.

Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wurde auch der Begriff der "nahen Angehörigen" zeitgemäß erweitert, indem auch die Stiefeltern, Partner in einer lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft sowie Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner/-innen der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner/innen aufgenommen werden.

§ 29 TV-L ist allgemein angelehnt an § 616 Satz 1 BGB „Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“ Eine Abstellung auf die Form des Zusammenlebens, woraus der Grund entsteht, wird hier nicht genannt.

Buchstabe e) aa) regelt die Arbeitsbefreiung im Falle einer schweren Erkrankung eines Angehörigen. Die Einschränkung „...in demselben Haushalt...“ muss aus dieser Regelung





herausgenommen werden. Die kurzzeitige Betreuung eines schwer erkrankten Angehörigen erfolgt nicht immer in demselben Haushalt. Zumal der Begriff „Angehörige“ weitreichendere Verhältnisse beschreibt und daher nicht auf das häusliche Zusammenleben eingeschränkt werden sollte.



## C050: Stufengleicher Aufstieg

Laufende Nummer: 105

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Niedersachsen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Stufengleicher Aufstieg

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass ein stufengleicher
- 2 Aufstieg bei Höhergruppierungen eingeführt wird.

### Begründung

Bei den Entgeltstufen handelt es sich um Erfahrungsstufen. Im Rahmen einer Höhergruppierung gehen die bislang in der Landesverwaltung gemachten Erfahrungen und Kenntnisse nicht verloren. Des Weiteren soll eine Höhergruppierung sich finanziell merklich auszahlen und nicht nur minimale Erhöhungen des Entgelts mit weiteren erheblichen Stufenlaufzeiten beinhalten, obwohl Erfahrungen bereits vorhanden sind.



## C051: Bewährungsaufstieg

Laufende Nummer: 081

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Niedersachsen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Ablehnung
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Bewährungsaufstieg

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass der Bewährungsaufstieg
- 2 für Tarifbeschäftigte wieder eingeführt und somit fester Bestandteil des TV-L wird.

### Begründung

Der Bewährungsaufstieg war fester Bestandteil des BAT und wurde bei der Einführung des TV-L nicht mit übernommen.

Hierdurch wurde die Möglichkeit genommen, langjährigen und verdienten Beschäftigten auch finanziell eine Wertschätzung zukommen zu lassen.



## C052: Eingruppierung Notfallsanitäter

Laufende Nummer: 158

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Nordrhein-Westfalen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Eingruppierung Notfallsanitäter

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass das neue Berufsbild des
- 2 Notfallsanitäters in der Entgeltordnung der Länder, Teil II in der Entgeltgruppe 9,
- 3 Fallgruppe 3 des TV-L eingestuft wird, hierzu muss die Entgeltordnung des TV-L, Teil II
- 4 aktualisiert werden. Die Weiterbildung der bisherigen Rettungsassistenten zum
- 5 Notfallsanitäter muss durch die Behörde im Rahmen der Fortbildung ermöglicht werden.

### Begründung

Rettungsassistenten müssen sich nun zum Notfallsanitäter qualifizieren und einen Ergänzungslehrgang – mit mündlicher und praktischer Prüfung – ableisten.

Diese zusätzliche Ausbildung beinhaltet eine große Erweiterung der Eigenverantwortlichkeit und verlangt Assistenzleistungen, die bisher nicht gefordert waren. Bei der Akutversorgung von Patienten soll er im Notfalleinsatz dem Arzt assistieren, evtl. heilkundliche Maßnahmen eigenständig durchführen. Ganz neu ist die Durchführung einer Schmerztherapie durch den Notfallsanitäter bis hin zur Durchführung von invasiven Maßnahmen im Akutfall.



## C053: DGB-Entgelt-Rechner für Tarifbeschäftigte

Laufende Nummer: 152

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Nordrhein-Westfalen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt durch Beschlusslage
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### DGB-Entgelt-Rechner für Tarifbeschäftigte

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass der DGB einen
- 2 Entgeltrechner für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes einrichtet.

### Begründung

Es gibt derzeit nur einen Entgeltrechner für den öffentlichen Dienst, der von vielen Tarifbeschäftigten sehr häufig genutzt wird. Die Homepage [www.oeffentlicher-dienst.info](http://www.oeffentlicher-dienst.info), auf der sich der Rechner befindet, wird aus Liechtenstein betrieben. Aus den Forendiskussionen ergibt sich teilweise eine sehr negative Grundhaltung der Teilnehmer/-innen gegenüber dem DGB und deren Mitgliedsgewerkschaften. Da diese Homepage von vielen Tarifbeschäftigten als einzige Alternative gesehen wird, unkompliziert ihr Nettoentgelt zu berechnen, ist es dringend notwendig, den Mitgliedern ein entsprechendes Angebot beim DGB einzurichten.



## C054: Verdoppelung der Vermögenswirksamen Leistung

Laufende Nummer: 036

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Bayern
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Verdoppelung der Vermögenswirksamen Leistung

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die vermögenswirksamen
- 2 Leistungen durch Änderung des § 2 VermLG von derzeit 6,65 € auf 13,39 € erhöht werden.

### Begründung

Die VL-Leistungen stagnieren seit Jahren. Die Förderung der Rücklagenbildung ist unbedingt erforderlich, die Politik fordert vom Bürger Vorsorge. Der § 2 VermLG wäre daher wie folgt zu fassen:

- (1) Die vermögenswirksame Leistung beträgt 13,39 Euro (~~6,65 Euro~~). Teilzeitbeschäftigte erhalten den Betrag, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht; bei begrenzter Dienstfähigkeit nach bundes- oder landesrechtlicher Regelung gilt Entsprechendes.
- (2) Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, deren Anwärterbezüge nebst Familienzuschlag der Stufe 1 1.457,20 Euro (~~971,45 Euro~~) monatlich nicht erreichen, erhalten 26,58 Euro.
- (3) Für die Höhe der vermögenswirksamen Leistung sind die Verhältnisse am Ersten des Kalendermonats maßgebend. Wird das Dienstverhältnis nach dem Ersten des Kalendermonats begründet, ist für diesen Monat der Tag des Beginns des Dienstverhältnisses maßgebend.
- (4) Die vermögenswirksame Leistung ist bis zum Ablauf der auf den Monat der Mitteilung nach § 4 Abs. 1 folgenden drei Kalendermonate, danach monatlich im Voraus zu zahlen.



## C055: Anhebung der Vermögenswirksamen Leistungen im Tarifbereich

Laufende Nummer: 141

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Nordrhein-Westfalen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag C054
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Anhebung der Vermögenswirksamen Leistungen im Tarifbereich

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die Vermögenswirksamen
- 2 Leistungen (VL) im Tarifbereich angehoben werden.

### Begründung

Die Höhe der VL stagniert seit Jahren. Im Tarifbereich müssen sich die Beschäftigten, speziell in den unteren Lohngruppen, privat um ihre Altersvorsorge kümmern, um nicht in Altersarmut zu fallen. Der Betrag von 6,65 € ist jedoch nicht ansatzweise ausreichend, um eine halbwegs adäquate Altersvorsorge sicherzustellen.



## C056: Wiedereinführung Familien- und Kinderzuschlag

Laufende Nummer: 112

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Niedersachsen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Wiedereinführung Familien- und Kinderzuschlag

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die Tarifkommission bei
- 2 den Tarifverhandlungen die Wiedereinführung eines Familien- und Kinderzuschlages fordern
- 3 wird.

### Begründung

Mit dem TV-L 2006 sind kinder- und familienbezogene Zuschläge gestrichen worden. Übergeleitete Tarifbeschäftigte konnten aufgrund der entgeltbezogenen Überleitung vorhandene Zuschläge bewahren. Dies ist sicherlich auf die damalige sehr starke Verhandlungsposition des Arbeitgebers TdL zurückzuführen. Das hat sich jetzt geändert. Kinder sind eindeutig gewollt in unserer Gesellschaft. Audit berufundfamilie sind nicht mehr wegzudenken. Berufstätige Väter und Mütter gehören zunehmend zum beruflichen Alltag. In der Beamtenbesoldung sind kinder- und familienbezogene Bestandteile vorhanden und prägen das Bild der Alimentation. Der öffentliche Dienst als sozialer Arbeitgeber muss Vorbild sein und deshalb diese kinder- und familienbezogenen Bestandteile auch für die Tarifbeschäftigten aufwenden. Während in der Erwerbswirtschaft Vergünstigungen, wie z. B. das Angebot ortsnaher und kostengünstiger Kinderbetreuungseinrichtungen bei hohem Qualitätsstandard, üblich sind, fehlen diese Möglichkeiten im öffentlichen Dienst.





## **C057: Familienzuschlag auch für Tarifbeschäftigte**

Laufende Nummer: 010

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Bayern
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt bei Annahme von Antrag C056
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### **Familienzuschlag auch für Tarifbeschäftigte**

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Dass sich der Bundesvorstand dafür einsetzt, dass alle Arbeitnehmer/-innen einen
- 2 vergleichbaren Familienzuschlag wie alle Beamte/-innenn erhalten.

### **Begründung**

Es ist nicht nachvollziehbar, warum ein Arbeitnehmer/-in, der in den meisten Fällen weit weniger verdient als der Kollege/die Kollegin im Beamtenbereich, keinen Familienzuschlag erhält.



## **C058: Verrentung von Tarifbeschäftigten im (Wechsel-)Schichtdienst mit vollzugsähnlichen Aufgaben**

Laufende Nummer: 046

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Bremen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### **Verrentung von Tarifbeschäftigten im (Wechsel-)Schichtdienst mit vollzugsähnlichen Aufgaben**

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die Regelaltersgrenze für
- 2 Tarifbeschäftigte im Schicht- oder Wechselschichtdienstbetrieb und mit vollzugsähnlichen
- 3 Aufgaben gesenkt wird und gleichzeitig das Rentenniveau aller Tarifbeschäftigten angehoben
- 4 wird.

### **Begründung**

Im Polizeigewahrsam der Polizei Bremen versehen auch Tarifbeschäftigte ihren Dienst im Wechselschichtdienst und mit vollzugsähnlichen Aufgaben – genau wie die dort tätigen Polizeivollzugsbeamten/-beamtinnen.

Nach den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches ist die Regelaltersgrenze für Tarifbeschäftigte auf die Vollendung des 67. Lebensjahres festgeschrieben (SGB VI, § 35). Aufgrund der besonderen körperlichen Belastung, die durch den Wechselschichtdienst und mit der unmittelbaren Tätigkeit als Bedienstete/-r im Polizeigewahrsam begründet ist, ist eine Angleichung der Regelaltersgrenze für Bedienstete des Polizeigewahrsams an die besondere Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamte/-in anzustreben.

Die Gewerkschaft der Polizei soll sich mit Unterstützung des DGB dafür einsetzen, dass Tarifbeschäftigten im Schicht- oder Wechselschichtdienst die Möglichkeit erhalten, ihren Renteneintritt ab dem 62. Lebensjahr frei wählen zu können (siehe z. B. SGB VI, „§ 40 Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute“); hierzu ist parallel auch die Erreichung des Grundsicherungsniveaus anzustreben. Gleichzeitig sind mögliche Hindernisse für einen Zuverdienst zu beseitigen – dazu zählt insbesondere die Zuverdienstgrenze neben dem Rentenbezug.

Die Tarifbeschäftigten im Schicht- oder Wechselschichtdienstbetrieb sollten ab dem 62. Lebensjahr freiwillig ihre Arbeitszeit reduzieren und den Verdienstaufschlag durch Bezug einer Teilrente ausgleichen können.



Ebenso gilt es, das Rentenniveau aller Tarifbeschäftigten angemessen zu erhöhen:  
Rentenzahlungen sollten so bemessen sein, dass mit ihnen der erreichte Lebensstandard gehalten werden kann und einer Altersarmut entgegen gewirkt wird.



## C059: Einheitliche Eingruppierung

Laufende Nummer: 090

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Niedersachsen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Einheitliche Eingruppierung

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass bei den
- 2 Tarifverhandlungen im Jahr 2019 die Bundestarifkommission darauf hinwirkt, dass
- 3 entsprechend der Ausführungen über vermessungstechnische und landkartentechnische
- 4 Beschäftigte (Vermessungsingenieure, Entgeltordnung vom 01.01.2012, Teil 2, Nr. 22.1
- 5 Ingenieure, Entgeltgruppe 12, Fallgruppe 3. und 4., sowie Protokollerklärungen Nr. 1 und
- 6 Nr. 2) auch Ausführungen über kriminaltechnische Sachverständige in der Kriminaltechnik
- 7 (Daktyloskopie, Waffentechnik, IT, Form- und Schuhspuren, Handschriften und Urkunden)
- 8 aufgenommen werden, damit eine einheitliche Eingruppierung in die Entgeltgruppe E 12
- 9 erfolgen kann.

### Begründung

Die derzeitige Eingruppierung in E 11 ist eine Folge der Überleitung vom BAT in den TV-L im Jahr 2006.

Beispielsweise sind die Besonderheiten der Aufgabe einer oder eines Sachverständigen im LKA NI nicht berücksichtigt worden. Alle Sachverständigen absolvieren neben der vorangegangenen Berufsausbildung bzw. Studium eine mehrjährige und modulare Ausbildung zum Sachverständigen beim BKA. Diese zusätzliche und für die Wahrnehmung der Funktion eines Sachverständigen unabdingbare Qualifizierung ist mit einem Studium vergleichbar. Die explizierte Aufnahme dieser Tätigkeiten in die Entgeltordnung ließe zweifelsfrei die Eingruppierung in die Entgeltgruppe E 12 zu. Eine Diskussion darüber, ob sie nach dem Teil 1 oder Teil 2 der Entgeltordnung zu bewerten sind entfielen damit.



## C060: EG 9

Laufende Nummer: 045

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Bremen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### EG 9

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass für die EG 9 EGO TV-L
- 2 keine Fallgruppen mehr vereinbart werden und von den unterschiedlichen Laufzeiten in den
- 3 Erfahrungsstufen abgesehen wird.

### Begründung

Nach dem derzeitigen Stand verfügt die EG 9 über 3 Fallgruppen. Besonders Kolleginnen und Kollegen, die sich in der Fallgruppe 3 befinden, auch kleine EG 9 genannt, befinden sich gegenüber den anderen Fallgruppen im Nachteil. Der Aufstieg im mittleren Dienst endet bei der Erfahrungsstufe 4. Die Einführung der neuen 6. Erfahrungsstufe ist für die Fallgruppe 3 nicht zu erreichen. Nach heutigem Stand bleiben alle diese Kolleginnen und Kollegen in der Erfahrungsstufe 4 hängen.

Nachteilig sind auch die verschiedenen Laufzeiten bei den Erfahrungsstufen. So hat die derzeitige kleine EG 9 die längsten Laufzeiten in den Erfahrungsstufen.



## C061: Einheitliche Entlohnung der Facharbeiter mit Facharbeiterbrief

Laufende Nummer: 009

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Bayern
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Einheitliche Entlohnung der Facharbeiter mit Facharbeiterbrief

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Dass sich der Bundesvorstand dafür einsetzt, dass alle Facharbeiter mit einem
- 2 Facharbeiterbrief (Gesellenbrief) von einer Ausbildungszeit von mindestens drei
- 3 Ausbildungsjahren in der Entgeltgruppe 6 eingruppiert werden.

### Begründung

Es kann nicht sein, dass z. B. ein Kfz-Mechatroniker in die EG 6 eingruppiert wird und ein Elektriker, Heizungs-/Lüftungsbauer oder Anlagenelektroniker sich mit der EG 5 zufrieden geben muss.



## C062: Ständige Zulage für die Endstufe der Entgeltgruppe

Laufende Nummer: 038

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Bayern
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Ständige Zulage für die Endstufe der Entgeltgruppe

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Dass sich der Bundesvorstand dafür einsetzt, dass Arbeitnehmer/-innen, die länger als 20
- 2 Jahre beschäftigt sind, in der Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe eine persönliche
- 3 Zulage in Höhe von 10 % des jeweiligen Entgeltes erhalten.

### Begründung

Arbeitnehmer werden in ihrer jeweiligen Entgeltgruppe einer Stufe zugeordnet

(Beginn Stufe 1, nach einem Jahr in Stufe 2; nach 2 Jahren in Stufe 3, nach 3 Jahren in Stufe 4, nach 4 Jahren in Stufe 5, nach 5 Jahren nach Stufe 6).

D.h., dass Arbeitnehmer nach 15 Jahren Beschäftigungszeit in der Endstufe angelangt sind und hier in der Entgeltgruppe feststecken.

Nach 20 Jahren Beschäftigungszeit würde den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ein Bonus in Form einer persönlichen Zulage in der Endstufe in Höhe von 20 % des Endstufengeldes zustehen, so wie in § 16 Abs. 5 TV-L geregelt.



## C063: Aus- und Fortbildung für Führungskräfte im Tarifrecht

Laufende Nummer: 019

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Baden-Württemberg
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Aus- und Fortbildung für Führungskräfte im Tarifrecht

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die Führungskräfte im
- 2 Rahmen ihrer Aus- und Fortbildung (Hilstrup) über die Bestimmungen im Tarifrecht beschult
- 3 werden.

### Begründung

Die Tarifbeschäftigten fühlen sich bisweilen ungleich behandelt und für ihre Arbeit nicht genügend wertgeschätzt. Häufig nehmen sie höherwertige Aufgaben wahr, ohne die hierfür im Tarifrecht geforderte höhere Eingruppierung erhalten zu können, da es keine Stellenzuweisung gibt. Dennoch leisten die meisten motiviert ihren Dienst und verrichten ähnliche Arbeiten wie die der Vollzugsbeamtinnen und -beamten, welche eine maßgeblich bessere Bezahlung und höhere soziale Anerkennung hierfür bekommen.





## **C064: Einführung einer Stufe 6 auch für die Entgeltgruppen 9 bis 15 TV-L**

Laufende Nummer: 016

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Baden-Württemberg
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Erledigt durch Beschlusslage
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### **Einführung einer Stufe 6 auch für die Entgeltgruppen 9 bis 15 TV-L**

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass sich die
- 2 Bundestarifkommission bei den nächsten Tarifverhandlungen im Bereich des TV-L für die
- 3 Einführung einer Stufe 6 auch für die Entgeltgruppen 9 bis 15 TV-L einsetzt.

### **Begründung**

Für langfristig Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Länder ist die Einführung eines weiteren Stufenaufstiegs in den Entgeltgruppen 9 - 15 die einzige Möglichkeit eines beruflichen Fortkommens und trägt dazu bei, bei dieser Beschäftigtengruppe die Berufszufriedenheit und Motivation zu erhalten und das berufliche Fortkommen zu fördern.

Bei den Tarifverhandlungen im Bereich des TVöD wurde 2016 dieser Weg beschritten.



## **C065: Anpassung der tariflichen Regelung an die beamtenrechtliche Regelung zur Anrechnung von Elternzeit auf die Stufenlaufzeit**

Laufende Nummer: 312

<b>Antragsteller/in:</b>	Bezirk Bundespolizei
<b>Status:</b>	zurückgezogen
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### **Anpassung der tariflichen Regelung an die beamtenrechtliche Regelung zur Anrechnung von Elternzeit auf die Stufenlaufzeit**

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die Regelungen des § 18
- 2 Abs. 3 BGlG für die Anrechnung der Elternzeit auf die Stufenlaufzeit für die
- 3 Tarifbeschäftigten inhaltsgleich übernommen werden, damit die aktuelle Benachteiligung der
- 4 Tarifbeschäftigten abgeschafft wird.

### **Begründung**

Nimmt eine Tarifbeschäftigte oder ein Tarifbeschäftigter Elternzeit in Anspruch, so ruht nach § 17 Abs. 3 Satz 2 TVöD seine Stufenlaufzeit. Die Erfahrungsstufe an sich bleibt ihr/ihm erhalten, aber die Laufzeit in der Stufe ist gehemmt.

Nach den einschlägigen Regelungen für die Beamten/-innen verbleiben sie in der Erfahrungsstufe bei Inanspruchnahme von Elternzeit und sie läuft auch weiter.

Dies führt zu einer Ungleichbehandlung zwischen den beiden Beschäftigtengruppen nach der Elternzeit. Die verbeamteten Beschäftigten gelangen somit früher in die nächste Erfahrungsstufe als die Tarifbeschäftigten. Für beide Personengruppen werden die Stufen als - Erfahrungsstufen - nach §§ 27, 28 BBesG bzw. § 16 TVöD ausgewiesen. Sie orientieren sich an der stetig wachsenden Berufserfahrung in der dienstlichen Verwendung. Das Vorankommen in den Stufen ist damit leistungsabhängig.

Durch § 18 Abs. 3 BGlG sind Beamtinnen/Beamte im Gegensatz zu Tarifbeschäftigten vor Benachteiligungen aufgrund von Elternzeit geschützt. § 18 Abs. 3 BGlG weist auf Folgendes hin: "(...)Schwangerschaft- und mutterschutzbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote sowie Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben sind bei der Anrechnung von Wartezeiten für eine Beförderung nach § 22 Abs. 4 BBG zu berücksichtigen." (...)"

Tarifbeschäftigte wurden aber von dieser Regelung explizit im neuen § 18 BGlG ausgenommen, da angeblich für sie bei Inanspruchnahme von Elternzeit laut TVöD keine Nachteile entstehen, siehe Begründung BT Drucksache 18/3784, S.94. Dies ist aber bei der Stufenlaufzeit nicht gegeben, da die Elternzeit für die Anrechnung auf die Stufenlaufzeit nach § 17 Abs. 3 Satz 2



TVöD ausgenommen wurde.

Somit entsteht den Tarifbeschäftigten gegenüber den Beamtinnen und Beamten ein erheblicher Nachteil bei der Rückkehr aus der Elternzeit.

Dies sollte zu Gunsten der Tarifbeschäftigten und auch aus Gleichbehandlungsgründen durch eine entsprechende Änderung geregelt werden.



## C066: Unfallschutz für Tarifbeschäftigte beim Toilettengang

Laufende Nummer: 313

<b>Antragsteller/in:</b>	Bezirk Bundespolizei
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Unfallschutz für Tarifbeschäftigte beim Toilettengang

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass der Unfallschutz
- 2 ebenfalls auf Tarifbeschäftigte für den Toilettengang anerkannt wird.

### Begründung

Ein Besuch des stillen Örtchens ist in der Regel eine sehr private Angelegenheit. Wer sich dabei während der Arbeitszeit verletzt, kann laut einem Berliner Urteil (VG 26 K 54.14) trotzdem einen Dienstunfall geltend machen. Geklagt hatte eine Beamtin, die sich eine Platzwunde und eine Prellung zugezogen hatte, so dass Sie ärztlich versorgt werden musste. Den Antrag auf Anerkennung dieses Ereignisses als Dienstunfall lehnte der Dienstherr unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung bayrischer Verwaltungsgerichte mit der Begründung ab, beim Aufenthalt in einer Toilettenanlage handelt es sich um eine reine private Angelegenheit, die in keinen Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit stehe. Das Risiko sei daher allein dem privaten Bereich zuzuordnen. Das Berliner Verwaltungsgericht stellte nun klar, dass das Aufsuchen der Toilette selbst keine dienstliche Tätigkeit darstelle, sondern in die private Sphäre des Beamten bzw. der Beamtin falle. Gleichwohl gehören Toiletten zum "vom Dienstherrn unmittelbar beherrschbaren räumlichen Risikobereich." Anderslautende sozialgerichtliche Rechtsprechung sei auf das Beamtenrecht nicht übertragbar. Das Gericht verpflichtet deshalb das Land, das Ereignis als Dienstunfall anzuerkennen. Es müsse aber ein Zusammenhang zwischen dem Unfall und dem Dienst bestehen. Der sei im Regelfall gegeben, wenn sich der Unfall während der Dienstzeit am Dienstort ereignet habe.

Für Tarifangestellte gilt das Urteil nicht. Sie sind nach den gesetzlichen Unfallvorschriften vom Versicherungsschutz ausgenommen, da Ihr Aufenthalt als eine "eigenwirtschaftliche" Tätigkeit gilt. Derzeit erfolgt eine Ungleichbehandlung von Beschäftigten.



## C067: Ergänzende Leistung für Hochpreisregionen im TVöD

Laufende Nummer: 310

<b>Antragsteller/in:</b>	Bezirk Bundespolizei
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Ergänzende Leistung für Hochpreisregionen im TVöD

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass eine ergänzende Leistung
- 2 (EL) für Hochpreisregionen in den TVöD aufgenommen wird.

### Begründung

Derzeit gibt es im Tarifvertrag des Bundes (TVöD) keine ergänzenden Leistungen für Beschäftigte, deren Hauptwohnsitz in einer sogenannten Hochpreisregion mit im Bundesdurchschnitt erhöhten Mieten und Lebenshaltungskosten liegt.

Ergänzend dazu verweisen wir auf den TV-EL des Landes Bayern. Dieser lässt seit 2010 unbefristet eine monatliche Zahlung von derzeit 76,58 Euro pro Beschäftigten und 20,42 pro Kind im sogenannten Stadt- und Umlandbereich des Verdichtungsraums München zu, sofern der Grenzbetrag nicht erreicht wird.

Der Grenzbetrag beträgt 3.410,- Euro.



## C068: Soziale Verantwortung der Arbeitgeber gegenüber den Tarifbeschäftigten

Laufende Nummer: 247

<b>Antragsteller/in:</b>	Bezirk Bundeskriminalamt
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Soziale Verantwortung der Arbeitgeber gegenüber den Tarifbeschäftigten

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die Arbeitgeber ihre
- 2 soziale Verantwortung gegenüber den Beschäftigten wieder besser wahrnehmen und die
- 3 sozialen Regelungen, wie sie vor 2005 für alle Tarifbeschäftigten bestanden, wieder in
- 4 Kraft gesetzt werden.

### Begründung

Nach jahrelangem Zusammenstreichen von sozialen Regelungen für die Beschäftigten ist es an der Zeit, auch die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes wieder in die soziale Verantwortung für ihre Tarifbeschäftigten zu nehmen. Hier sollten die Unkündbarkeit nach 15 Jahren mit Vollendung des 40. Lebensjahres im öffentlichen Dienst und die alten Regelungen für den Krankengeldzuschuss wieder für alle Tarifbeschäftigten eingeführt werden.



## **C069: Vorsorgekur für Tarifbeschäftigte im Schicht- und Wechselschichtdienst**

Laufende Nummer: 042

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Bremen
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### **Vorsorgekur für Tarifbeschäftigte im Schicht- und Wechselschichtdienst**

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass eine Vorsorgekur für
- 2 Tarifbeschäftigte im Schicht- und Wechselschichtdienst eingeführt wird.

### **Begründung**

Im Hinblick auf die fortschreitende Arbeitsverdichtung und die steigenden Krankenquoten ist es unerlässlich, auch für Tarifbeschäftigte die Chance einer präventiven Gesunderhaltung einzuführen.

Da es bisher keine gesetzlichen Grundlagen im Tarifbereich gibt, stellt diese Tatsache eine Ungleichbehandlung gegenüber Beamten/innen dar.

Tarifbeschäftigte im Schichtdienst leisten ebenso anspruchsvolle Arbeit, die besonderen Belastungen unterliegt.

Betriebe der freien Wirtschaft, wie z. B. die Deutsche Flugsicherung, haben dieses Problem längst erkannt und bieten ihren Beschäftigten Vorsorgekuren an.



## C070: Verfahren im Schwerbehindertenrecht zur Feststellung von Ordnungswidrigkeiten

Laufende Nummer: 126

<b>Antragsteller/in:</b>	Geschäftsführende Bundesvorstand
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Verfahren im Schwerbehindertenrecht zur Feststellung von Ordnungswidrigkeiten

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass das Verfahren zur
- 2 Feststellung von Ordnungswidrigkeiten im Schwerbehindertenrecht gem. § 238 Abs. 3 SGB IX
- 3 von der Bundesagentur für Arbeit auch die Zollverwaltung übertragen wird.

### Begründung

Die derzeitige Regelung der OWi-Zuständigkeit bei schwerbehindertenrechtlichen Verstößen von Arbeitgebern stellt unter rechtspolitischen Gesichtspunkten eine kapitale Interessenkollision dar.

Die Situation lässt sich damit vergleichen als wenn einem großen Automobilclub wie dem ADAC oder ACE die Verkehrsüberwachung in Deutschland übertragen würde. Verkehrsverstöße würden dann wohl kaum noch sanktioniert. Im Lehr- und Praxiskommentar von Dau/Düwell/Joussen zum SGB IX (NOMOS), 4. Aufl. 2014, ist das schwerbehindertenrechtliche Dilemma unter § 156 a.F. Rn. 31/32 wie folgt kommentiert:

"Marginale Bedeutung aufgrund zurückhaltender Verwaltung: Die folgende Übersicht belegt, dass die Übertragung der Aufgabe der Bußgeldstelle an die Bundesagentur ein rechtspolitischer Fehler ist. Die Bundesagentur für Arbeit muss im Interesse ihrer arbeitsmarktpolitischen Hauptaufgabe um ein gutes Verhältnis zu den Arbeitgebern bemüht sein. Das hemmt die nachhaltige Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten. Wäre die Verkehrsüberwachung in Deutschland so organisiert wie die Verfolgung der Ordnungswidrigkeiten nach § 156 Abs. 1 SGB IX, bräuchte es keines Punkte Registers in Flensburg (vgl. Kritik in BT-Drucks. 17/9931 S. 3)."

Die Bundesagentur für Arbeit ist bis zum heutigen Zeitpunkt auch nicht bereit, eine aufgeschlüsselte Statistik der vier für Schwerbehindertenvertretungen relevanten OWi Tatbeständen nach § 156 Abs. 1 Nr. 6 bis 9 SGB IX a.F. vorzulegen; dies sei zu aufwändig. In der BT-Drucksache 17/9931 vom 12.06.2012 (Antrag von Bundestagsabgeordneten) wird die gesetzliche Fehlkonstruktion der Verwaltungszuständigkeit für den Aspekt „Erfüllung der Mindestbeschäftigungspflicht von schwerbehinderten Menschen“ wie folgt bewertet (S. 3):

„Neben der, von der Zahlung der Abgabe ausgehenden Antriebsfunktion werden nach dem





Gesetz Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die nicht alle betrieblichen Möglichkeiten ausschöpfen, durch das Instrument des Ordnungswidrigkeitenrechts angehalten, ihre Beschäftigungsquote zu erfüllen. Nach § 156 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX ist die vorsätzliche oder fahrlässige Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu 10.000 Euro zu ahnden. Zuständig ist als Verwaltungsbehörde die Bundesagentur für Arbeit. Hier besteht seit langer Zeit ein erhebliches Vollzugsdefizit. Im Jahr 2009 wurden insgesamt nur zehn Fälle aufgegriffen und sechs Verwarnungen verhängt. 2010 wurden sogar nur vier Fälle behandelt und zwei Geldbußen mit einer Gesamtsumme von lediglich 550 Euro verhängt. Die Bundesagentur für Arbeit steht hier in einem Interessenkonflikt: Sie möchte nicht gegen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ermitteln und Bußen verhängen, die sie als Kundinnen oder Kunden für die Vermittlung von arbeitslosen Menschen in Arbeit gewinnen will.“ (<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/099/1709931.pdf>)



## C071: Genderkompetenz als Bestandteil des Führungskräfte Trainings in der GdP und in der Polizei

Laufende Nummer: 146

<b>Antragsteller/in:</b>	Vorstand Frauengruppe (Bund)
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Genderkompetenz als Bestandteil des Führungskräfte Trainings in der GdP und in der Polizei

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass Genderkompetenz als
- 2 Bestandteil des Führungskräfte Trainings in der GdP und in der Polizei integriert wird.

### Begründung

Rollenklischees sind in unserer Gesellschaft noch immer stark verankert. Die Einteilung in „typisch weiblich“ und „typisch männlich“ bestimmt vielfach immer noch das Denken und schränkt die Handlungs- und Entfaltungsmöglichkeiten von Frauen und Männern ein. Geschlechterrollen werden kulturell und sozial konstruiert. Auch die Polizei und die GdP sind durch Geschlechterrollen und die damit verbundenen gesellschaftlichen Zuschreibungen und Geschlechterverhältnisse geprägt.

Genderkompetenz ist das Wissen und die Fähigkeit, diese benachteiligenden Strukturen zu erkennen und so damit umzugehen, dass diese verändert werden können. Genderkompetenz umfasst weiterhin das Wissen über geschlechterpolitische Strategien, über die Instrumente und Anwendung von Gender Mainstreaming für alle Mitarbeitenden in der Polizei und GdP.



## **C072: Evaluierung der HBS - Studie „Nach Eignung, Leistung und Befähigung? Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst“**

Laufende Nummer: 140

<b>Antragsteller/in:</b>	Vorstand Frauengruppe (Bund)
<b>Status:</b>	Empfehlung der ABK liegt vor
<b>Empfehlung der ABK:</b>	Annahme
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### **Evaluierung der HBS - Studie „Nach Eignung, Leistung und Befähigung? Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst“**

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass ein Forschungsprojekt
- 2 unterstützt wird, das untersucht, inwieweit sich die Erkenntnisse aus der Studie der
- 3 Hans-Böckler-Stiftung (HBS) aus 2013 „Nach Eignung, Leistung und Befähigung? Beurteilung
- 4 von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst“ seitdem auf die Beurteilungspraxis von
- 5 Frauen und Männern ausgewirkt haben.

### **Begründung**

Die beiden Wissenschaftlerinnen Dr. Andrea Jochmann Döll und Dr. Karin Tondorf haben 2013 in ihrer Studie „Nach Eignung, Leistung und Befähigung? Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst“ festgestellt, dass Frauen im Polizeivollzugsdienst schlechter beurteilt werden als ihre männlichen Kollegen bzw. als Vollzeitbeschäftigte. Insbesondere teilzeitbeschäftigte Frauen haben in den meisten Laufbahngruppen und Polizeibereichen einen geringeren Anteil an den Bestbeurteilten als teilzeitbeschäftigte Männer oder Vollzeitbeschäftigte. Die subjektiven Spielräume in den Beurteilungsrichtlinien ermöglichen es, dass leistungsfremde Aspekte, wie soziale Gerechtigkeit, Geschlechterstereotype usw. zur Urteilsbildung der überwiegend männlichen Vorgesetzten beitragen.

Fünf Jahre nach der Erstellung und Veröffentlichung der Studie wäre eine Fortsetzung dieser Studie wichtig, um zu erfahren, ob die Erkenntnisse aus der vorgenannten Studie Auswirkungen auf die Beurteilungsergebnisse von Frauen und Männern hatten und welche anderen Faktoren darüber hinaus Einfluss genommen haben, wie z.B. der gesellschaftliche Wandel hinsichtlich der Akzeptanz einer Inanspruchnahme von Elternzeit.

Folgende Fragen sollten im Vordergrund stehen:

1. Wie verteilen sich die Anteile an den besten Beurteilungsergebnissen aktuell zwischen weiblichen und männlichen Polizeivollzugsbeamten, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in den Bundesländern und Polizeibereichen?



2. Welche Veränderungen sind im Vergleich zur Studie von 2013 festzustellen?
3. Welche Ursachen lagen den festgestellten Veränderungen zugrunde?
4. Hat sich die Beurteilungspraxis für teilzeitbeschäftigte Polizeivollzugsbeamte geändert?



## **C073: Werbekampagne zur Erhöhung der Attraktivität der Polizei für Frauen**

Laufende Nummer: 040

<b>Antragsteller/in:</b>	Landesbezirk Berlin
<b>Status:</b>	zurückgezogen
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### **Werbekampagne zur Erhöhung der Attraktivität der Polizei für Frauen**

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die GdP ihre Arbeit
- 2 dahingehend ausrichtet und aktiv darauf hinwirkt, dass der Polizeiberuf für Frauen
- 3 erstrebenswert ist und attraktiv bleibt.
- 4 „Auch Frauen können Polizei“, wie nicht nur eine Studie aus dem Jahr 2013, der Hans-
- 5 Böckler-Stiftung, belegt.
- 6 Dieses Portfolio an Erkenntnissen gilt es - ggf. auch unter Einbindung einer stützenden
- 7 und nach außen gerichteten Werbekampagne - zu nutzen und dazu beizutragen, den
- 8 Polizeiberuf für Frauen attraktiv zu „bewerben“.



## C074: Alternierende Aufstellung der Wahlvorschlagslisten

Laufende Nummer: 127

<b>Antragsteller/in:</b>	Vorstand Frauengruppe (Bund)
<b>Status:</b>	zurückgezogen
<b>Sachgebiet:</b>	C - Tarifpolitik; Sozialpolitik; Frauenpolitik

### Alternierende Aufstellung der Wahlvorschlagslisten

Der 26. Ordentliche Bundeskongress möge beschließen:

- 1 Der Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass in Bund und Ländern im
- 2 Sinne der Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf allen Ebenen Frauen
- 3 und Männer bei der Erstellung der GdP-Listen für die Wahl von Personalräten, beginnend von
- 4 Listenplatz 1, so lange alternierend aufzustellen sind, wie Frauen als Kandidatinnen zur
- 5 Verfügung stehen.

### Begründung

Gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern streben unter anderem die paritätische Besetzung von Gremien an. Personalräte sind Gremien und sollten sich diesen Entwicklungen nicht verschließen. Im Gegenteil, sie sollten Wegbereiter bei der Umsetzung dieser Rechtslage sein und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in ihrem Gremium fördern und unterstützen. Studien belegen, dass heterogen zusammengesetzte Entscheidungsgremien in der Regel ausgewogenere Entscheidungen in Sinne der Chancengleichheit beider Geschlechter treffen. Ein Grund dafür ist, dass die zum Teil unterschiedlichen Sichtweisen und Perspektiven von Frauen und Männern bei der Entscheidungsfindung Berücksichtigung finden.