

Anträge

Inhaltsverzeichnis

P - Politik

P001	Bewegen, was uns bewegt – mit einer starken EVG: Demokratie, Frieden, Klimaschutz, Mobilität, Beschäftigungsbedingungen – sozial und gerecht für alle	23
P002	AfD	39
P003	Rassismus, Sexismus und Homophobie	40
P004	Umwandlung der 450-€-Jobs in dauerhafte sozialversicherungspflichtige Teilzeit- und Vollzeitjobs	41
P005	450 € Jobs – Rentenlücke schließen	42
P006	Bildungsfreistellungsgesetz Sachsen	44
P007	Rüstungspolitik – Rüstungsetat senken – Gegen die Bewaffnung der Bundeswehr mit Drohnen	45

V - Verkehrspolitik

V001	Für eine sozial-ökologische Verkehrswende – gerechte und mutige Mobilitätspolitik in Deutschland und Europa	46
V002	ÖPNV an jeder Milchkanne! Öffentliche Daseinsvorsorge im Rahmen des Grundgesetzes	62
V003	ÖPNV umfassend präsent – preislich attraktiv – verlässlich organisiert und finanziert: JETZT die Zukunft gestalten	64
V004	ÖPNV umfassend präsent – preislich attraktiv - verlässlich organisiert und finanziert: JETZT die Zukunft gestalten!	66
V005	Mobilitätsticket	68
V006	Schaffen eines Mobilitätstickets ab 65. Lebensjahr für den ÖPNV	69
V007	Ausschreibungsverpflichtung in öffentlichen Ausschreibungen verankern	70
V008	Regularien für die Kosten-Nutzen-Berechnung zukunftsgerecht machen	71
V009	Reduzierung Schwerlastverkehr	72
V010	Strukturwandel in Deutschland	73
V011	Verbesserung der CO2 Bilanz durch Verringerung des motorisierten Individualverkehrs (MIV) mit Hilfe von kostengünstigen/kostenlosen Senientickets im öffentlichen Verkehr	74
V012	Schaffen eines Mobilitätstickets für Senioren für den öffentlichen Personenverkehr ÖPV	75
V013	Eisenbahninfrastruktur an Rhein, Ruhr und Sieg	76
V014	DB Infrastrukturunternehmen sinnvoll organisieren	77
V015	Doppelbesetzung Spätzüge im SPNV	78
V016	Entwicklung Bahnland Sachsen – Neubau Schienenverkehrstestzentrum Niesky	79

J - Jugendpolitik

J001 Ausbildungsquote/-zahlen mit und nach Corona

80

F - Familienpolitik und Frauen

F001	Wandel gestalten – Fortschritt einfordern	81
F002	Ergänzung der bestehenden Maßnahmen zum „Gute-KiTa-Gesetz“	84
F003	Öffnungszeiten von Kindertagesstätten ausweiten	85
F004	Höhere Anreize Inanspruchnahme Vätermonate	86
F005	§ 218 – Schwangerschaftsabbrüche entkriminalisieren – Frauenrechte stärken	87
F006	Integration von geflüchteten Frauen in das Erwerbsleben	88
F007	Partner*innenfreistellung	89

So - Sozialpolitik

So001	Für einen starken, solidarischen und zukunftsorientierten Sozialstaat	90
So002	Verhinderung der Rente mit 68 oder älter	99
So003	Altersarmut verhindern, Rentensystem umbauen	100
So004	Altersarmut verhindern	101
So005	Erhöhung der Rente	102
So006	Anhebung der Lebensleistungsrente (Grundrente)	103
So007	Entlastung der Rentnerinnen und Rentner beim Steuerrecht	104
So008	Renteneintritt flexibel gestalten, Renteneintrittsalter nicht verlängern	105
So009	Renteneintritt flexibel gestalten, Renteneintrittsalter nicht verlängern	106
So010	Betriebliche Altersvorsorge stärken	107
So011	Einführung einer Bürgerversicherung Pflege	108
So012	Pflegeversicherung, Beitragserhöhungen und finanzielle Leistungen	109
So013	Verbesserung im Pflegebereich - in der Pflege zählt vor allem der Mensch	110
So014	Bezahlbares Wohnen	111
So015	Fahrvergünstigungen verbessern	112
So016	Ausweitung der Fahrvergünstigungen im ÖPNV für Eisenbahnerinnen und Eisenbahner	113
So017	Anhebung des Freibetrages für geldwerte Vorteile	114
So018	Rente	115
So019	Antrag auf Veränderung des derzeitigen Rentenrechts	116
So020	Anhebung der Altersversorgung von Rentnern*innen und Versorgungsempfänger*innen	117
So021	Alterssicherung von Frauen	118
So022	Mütterrente	119
So023	Keine weitere Absenkung, sondern Anhebung des Rentenniveaus	120
So024	Anpassung der Renten von Ost und West	121

So025	Rentenpolitik – Senkung des Renteneintrittsalters auf 65 Jahre	122
So026	Rentenminderung bis 18 % unsozial	123
So027	Anrechnung von Einkommen auf Renten und Versorgung	124
So028	Plastikkarte für aus dem Berufsleben Ausgeschiedene	125
So029	Volle Weiterzahlung der Altersvorsorge bei Familienarbeit	126
So030	Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ZVerSTV)	127
So031	Betriebsrentenzuschuss	128
So032	Erhöhung des Messbetrags bei der Betriebsrente (ehemals Abteilung B)	129
So033	Gesundheit und Pflege	130
So034	Gesundheitsförderung, Prävention und Rehabilitation stärken	132
So035	Anpassung KVB-Beiträge	133
So036	Hygieneprodukte für alle!	134
So037	Übernahme der Kosten von den Krankenkassen bzw. der KVB bei Leistungen der Sozialstationen von Nachbehandlungen nach dem Krankenhaus-Aufenthalt für nicht pflegebedürftige Personen	135
So038	Pflegende absichern	136
So039	Passende Arbeits-/Schutzkleidung für die Beschäftigten der Bahnen	137
So040	Kostenbegrenzung im Gesundheitswesen	138
So041	Fahrvergünstigungen für Mitarbeitende der DB Fahrwegdienste	139
So042	Freifahrtenregelung der DB Sicherheit analog zum restlichen Konzern	140
So043	Freifahrtenregelung der DB-Services IFM/FZR/VD analog zum restlichen DB Konzern	141
So044	echtes Jobticket M	142
So045	Tarifliche Vereinbarung der Familienheimfahrt	143
So046	Kostenfreie Mitnahme von Enkelkindern bis 14 Jahren mit der Fahrvergünstigung der DB	144

Se - Seniorenpolitik

Se001	Senior*innenpolitik als Handlungsfeld der EVG stärken	145
Se002	Einsamkeit im Alter vorbeugen - aktive Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen	151
Se003	Seniorenmitwirkungsgesetz in Ländern und Bund einführen	152
Se004	Digitale Angebote der Gewerkschaft auch für Senioren verstärken	153
Se005	Digitale Souveränität im Alter	154
Se006	Seniorenpolitische Workshops zentral organisieren	155
Se007	Altersdiskriminierung verhindern	156
Se008	Die Personengruppe Seniorinnen/Senioren gehört in die DGB-Satzung.	157
Se009	Altersversorgung Deutsche Reichsbahn	158
Se010	Verbesserung der Versorgungsleistungen der ehemaligen Beschäftigten der Deutschen Reichsbahn	159
Se011	Klärung einer Entschädigung zur AVDR	161
Se012	Rentengerechtigkeit herstellen bei der Gewährung von Betriebsrente für die Beschäftigungsjahre bei der ehemaligen Deutschen Reichsbahn (DR)	162
Se013	Rentengerechtigkeit herstellen für die entgangenen Zahlungen von Betriebsrente für die Beschäftigten bei der ehemaligen Deutschen Reichsbahn	164

BB - Beschäftigungsbedingungen

BB001	Für gute Arbeit und eine gerechte Teilhabe	165
BB002	Fertigungstiefe und Auftragsvergabe an Dritte	174
BB003	E-Ladestationen auf Firmenparkplätzen	176
BB004	Verpflichtung des AG zur Ausstattung der Mitarbeiter*innen mit dem notwendigen digitalen Equipment bei Durchführung von E-Learningmodulen und allgemeinen Schulungsmodulen, wenn kein Präsenzunterricht angeboten wird	177
BB005	Klare Vorgaben zur Nichterreichbarkeit	178
BB006	Beratungsverpflichtung der Arbeitgeber bei Teilzeitanträgen	179
BB007	Zeitliche Lücke zwischen Elterngeldbezug/Elternzeit und Aufnahme in eine Kindereinrichtung	180
BB008	Diversität Leben - Gleichstellung aller Lebensentwürfe bei allen Leistungen	181
BB009	Soziale familiengerechte Dienstpläne	182
BB010	Kürzung von tariflichen Mehrurlaub aus Wahlmodell sechs plus sechs zusätzliche Urlaubstage bei Kurzarbeit null Stunden, Aufhebung der Benachteiligung von Kurzarbeitern	183
BB011	Kürzung von tariflichem Mehrurlaub aus Wahlmodell sechs plus sechs zusätzliche Urlaubstage bei Kurzarbeit null Stunden, Aufhebung der Benachteiligung von Kurzarbeitern	184
BB012	Fahrzeit/Lenkzeit	185
BB013	Geteilte Ruhepausen	186
BB014	Folgeschicht bei Übernachtungen kürzer als erster Tag	187
BB015	Automatische Bezahlung von Hotelübernachtungen bei betrieblich veranlassten Dienstreisen durch den Arbeitgeber	188

BeBi - Berufliche Bildung

BeBi001	Regulierung von Quereinstieg und Erstausbildung	189
BeBi002	Das Themenfeld „Antisemitismus“ in der Berufsausbildung und dem dualen Studium verankern	191
BeBi003	Einführung eines Pflichtfaches “Rechte und Pflichten” im Arbeitsleben mit der Rechtsstellung der Betriebsräte und Gewerkschaften an Schulen	192
BeBi004	Fonds soziale Sicherung - Bildungsberatung wieder aufstellen/anbieten	193

B - Beamtenpolitik

B001	Anpassung Arbeitszeitverordnung Beamte	194
B002	Erhöhung der Schichtzulagen SZ 1 bis SZ 5 für Beamte	195
B003	JobRad auch für die Beamtinnen und Beamten des Bundes ermöglichen	196
B004	JobRad für die Beamtinnen und Beamten des Bundes	197
B005	Regelung der Versorgungsbezüge nach § 55 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG)	198
B006	Seniorenvertreter*innen in der KVB-Vertreterversammlung	199
B007	Erhaltung des bahnärztlichen Dienstes beim BEV Dienststelle Süd	200
B008	Ausweiskarten für mitversicherte KVB-Mitglieder	201
B009	Regelungen zur Altersteilzeit für die Beamtinnen und Beamten	202
B010	Regelungen zur Altersteilzeit für die Beamtinnen und Beamten deutlich verbessern	203
B011	Erschwerniszulagenverordnung Schichtzulagen deutlich erhöhen	204
B012	Arbeitszeit – Anpassungen unerlässlich	205

T - Tarifpolitik

T001	Tarifpolitik	206
T002	Kündigungsschutz für alle	210
T003	Tarifpolitik konsequent gegen weitere Entgeltspreizung ausrichten	211
T004	Einführung eines Sockelbetrages bei zukünftigen Tarifabschlüssen	212
T005	Wohnzuschuss für Beschäftigte	213
T006	Erhöhung der Entgelte der DB Fahrwegdienste (Mindestkomponente)	214
T007	Equal Pay	215
T008	Keine Unternehmenstarifverträge innerhalb der DB AG einführen	216
T009	Unternehmensspezifische Probleme tariflich regeln	217
T010	Eingruppierung/Tätigkeitsbeschreibung	218
T011	Grundgehälter in der Technik	219
T012	Mindestvergütung für junge Facharbeiter*innen	220
T013	Eingruppierung nach der Ausbildung	221
T014	Mindesteingruppierung nach Berufsausbildung	222
T015	Modernisierung Tarifsysteem Werkstätten	223
T016	Anpassung des Tätigkeitsverzeichnis 1 der Funktionsgruppentarifverträge 1 - 6	224
T017	Ergänzung § 1 Geltungsbereich bei FGr 1-TV und 3-TV	226
T018	Aufnahme Klebepraktiker*in bei den speziellen Tätigkeiten für Facharbeiter*innen 3 (kein Ü) des FGr 1-TV (107)	228
T019	Eingruppierung Signalmechaniker*innen in Rufbereitschaft	229
T020	Weichenmechaniker*in – Eingruppierung 108 nach bestandener Prüfung	230
T021	Eingruppierungen in der Logistik	231
T022	Einfügen der Eingruppierungsbeispiele in der FGr 2 - Gruppe 206 II. Tätigkeitsgruppe Rangierdienst/Zugvorbereiter	232
T023	Tarifliche Eingruppierung Wagenmeister*in	233
T024	Höhergruppierung von Wagenmeister*innen mit ÖBB-Vollausbildung und/ oder Ausbildung nach ausländischem Anforderungsprofil	234

T025	Höhergruppierung für WTS (Wagentechnischer Service) in die Entgeltgruppe x06 (FGr 2-TV)	235
T026	Eingruppierung Rangierbegleiter*in	236
T027	Höhergruppierung für Rangiermeister*in in die Entgeltgruppe x06 (FGr 2-TV)	237
T028	Eingruppierung Bergmeister*in/Rangiermeister*in	238
T029	Überleitung bzw. Eingruppierung der Rangiermeister*in vom FGr 2-TV in den FGr 6-TV	239
T030	Aufnahme der Berufsbezeichnung Zugbereitsteller*in (ZBS) in den FGr 2-TV	240
T031	Tarifniveau der Führerinnen und Führer von Schienenfahrzeugen angleichen	241
T032	Höhergruppierung der Fahrer von Nebenfahrzeugen GAF und MISS-GAF	242
T033	Eingruppierung Rettungszug Triebfahrzeugführer (RTZ Tf) an den RTZ Standorten der DB Cargo nach Entgeltgruppe 444	243
T034	Überarbeitung der Tätigkeitsbeschreibung / Eingruppierungen innerhalb der FGr 3 anhand des Arbeitsaufkommens	245
T035	Wertschätzung	246
T036	Neuverhandlung FGr 4-TV	247
T037	Eingruppierung Streckenlokführer*in der DB Fernverkehr AG in die 444	248
T038	Höhergruppierung Tf-Prüfer	249
T039	Höhergruppierung TF-Prüfer	250
T040	Höhergruppierung von Disponent*innen und Planer*innen	251
T041	Höhergruppierung für Disponent*innen Nahbereich/Zugbildung in die Entgeltgruppe x04 (FGr 6-TV)	253
T042	Aufnahme einer Tätigkeit im FGr 5-TV	254
T043	Anpassung FGr 5-TV	255
T044	Eingruppierung KIN	256
T045	Modernisierung Entgeltsysteme Zugbegleitedienst	257
T046	Modernisierung Entgeltsystem Bordservice 1. Steward/Steward	259
T047	Veränderung der Entgeltstruktur im FGr 5-TV für die Mitarbeiter*innen der Bordgastronomie im Fernverkehr	261
T048	Veränderung der Entgeltstruktur im FGr 5-TV für die Mitarbeiter*innen der Logistik im Fernverkehr	262

T049	Berufsbild Reiseberater*innen muss aufgewertet werden	264
T050	Für eine an den Anforderungen angepasste Eingruppierung der Tätigkeit Reiseberater 2 bei DB Vertrieb	265
T051	Mindesteingruppierung 508 für Reiseberater*innen	266
T052	Aufhebung der Bändersystematik im FGr 6-TV	267
T053	Abschaffung Bändersystematik im FGr 6-TV	268
T054	Anwendung von Garantiestufen bei 601 und 602	269
T055	Schaffung einer neuen Tätigkeitsgruppe im FGr 6-TV	270
T056	Zukunftsgerechte Anpassung der Tarifstruktur für die DB Fahrwegdienste GmbH	271
T057	Entgelttarifvertrag: Einheitliches Tarifgebiet (Wegfall der 7 Regionen auf eine Tarifregion Bayern)	272
T058	Anpassung der Entgeltunterschiede für Arbeitnehmer*innen bei der DB Services GmbH in Bayern	273
T059	Anpassung des Tarifvertrages der DB Services IFM/FZD an das Konzernniveau	274
T060	Veränderung der Entgeltstruktur im Funktionsspezifischen Tarifvertrag für die Arbeitnehmer*innen der DB Services GmbH im Bereich der Technischen Dienstleistungen (TV TDL)	276
T061	DB Sicherheit: Modernisierung des Tarifvertrags	278
T062	Der Tarifvertrag DB Sicherheit ist in die Jahre gekommen und hat viele Schwachstellen, die es endlich anzupacken gilt	280
T063	Entwicklung des TV DB Sicherheit Tabellenentgelte	282
T064	Eingruppierungen in Tarif B und C der DB Sicherheit	283
T065	Flexibilisierung der tariflichen Entgeltstruktur hinsichtlich agiler Projekte	284
T066	Aufnahme eines Leistungsbereiches in den FGr 4-TV	285
T067	Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohnes	286
T068	Zahlung von Leistungsentgelten der alleinigen Arbeitgeberentscheidung entziehen	287
T069	Generelle Anhebung der Entgeltstruktur	288
T070	Eingruppierung ausgelernter gewerblich-techn. Azubis	289
T071	Anpassung FGr 1-TV	290
T072	Anpassung der Schichtzulagen	291

T073	Bonuszahlungen	292
T074	Jahresabschlussvergütung/Prämie (JAL) für alle Beschäftigten	293
T075	Gewinnbeteiligung am Unternehmen für alle Beschäftigten	294
T076	Qualifikationszulage für Produktionskoordinator*innen der DB Cargo AG	295
T077	Veränderung der Entgeltstruktur im FGr 1-TV für die Mitarbeiter*innen der Instandhaltung im Fernverkehr – Einführung einer Qualifikationszulage	296
T078	Angemessene tarifliche Vergütung der Zusatzqualifikationen in der Funktionsgruppe 1	297
T079	Einführung einer Erschwerniszulage für Lagerlogistiker*innen	298
T080	Einführung einer Tunnelzulage/Belastungszulage	299
T081	Änderung FGr 5-TV § 26	300
T082	Funktionsgruppen TV FGr 4-TV und FGr 5-TV	301
T083	Zulage „Ausgleich für auswärtige Ruhezeiten“ schon ab 5:01 Stunden	302
T084	Überarbeitung der Schichtzulagen	303
T085	Samstagszulage	304
T086	Änderung Zeitrahmen Nachtschichtstunden	305
T087	Bessere Aufklärung Prämie Fachvermittler*in	306
T088	Zeitgutschriften für temporär hohe Belastungen beim Stellwerkspersonal	307
T089	Erhöhung der Jubiläumszuwendungen	308
T090	Erhöhung der Jubiläumszuwendungen	309
T091	Jubiläumszuwendungen § 35 BasisTV	310
T092	Einführung weiterer Jahressprünge bei der Jubiläumszuwendung	311
T093	Verwerfungen bei Stufensprüngen	312
T094	Veränderung der Gemeinsamen Erklärung der Tarifvertragsparteien zur Auflösung von Verwerfungen bei Stufensprüngen (DB AG)	313
T095	Erweiterung der Entgeltstufen	314
T096	Verkürzung der fünfjährigen Entgeltstufenzeit der einzelnen Entgeltgruppen	315
T097	Einführung einer Entgeltstufe 8 in den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen	316

T098	Berücksichtigung der Berufserfahrung in der Entgeltstruktur bei der DB Services GmbH IFM/FZR durch eine Stufensystematik in den Lohngruppen	317
T099	Anwendung der garantierten individuellen Erfahrungsstufe bei Wechsel in den FGr 4-TV	318
T100	Anerkennung der Berufserfahrung beim Wechsel in die FGr 4	319
T101	Kein Rückfall in den Jahresstufen beim Entgelt bei Wechsel in einen anderen Tarifvertrag (Lf-TV erkennt Jahre aus FGr-TV nicht an)	320
T102	Betriebszugehörigkeit DB AG für die Entgeltstufe heranziehen	321
T103	Anerkennung der Ausbildungszeit bei der DB AG als Betriebszugehörigkeit	322
T104	Anrechnung an die Betriebszugehörigkeit von Ausbildungs- und Studienzeiten	323
T105	Anrechnung der Ausbildungs- und (Dual-) Studienzeiten	324
T106	Anrechnung der Ausbildungs-/Studienzeit in die „Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe“	325
T107	Anrechnung des letzten Ausbildungsjahres zur Entgelteingruppierung	326
T108	Ausbildungszeit soll als Zeit der Betriebszugehörigkeit gelten	327
T109	Tarif - Anrechnung der Berufsausbildung	328
T110	Keine doppelten Probezeiten	329
T111	Keine doppelten Probezeiten für Nachwuchskräfte bei Übernahme in ein Unternehmen das nicht ausgebildet hat	330
T112	Übernahmegarantie von Nachwuchskräften	331
T113	Verbesserungen beim Mietkostenzuschuss für Nachwuchskräfte	332
T114	Wegfall der Pendelzeitregelung beim Mietkostenzuschuss für Nachwuchskräfte	333
T115	Nachwuchskräfte: Arbeitsbefreiung an Prüfungstagen	334
T116	Arbeitsbefreiung für die Begleitung bei Untersuchungen von zu pflegenden Personen	335
T117	Arbeitsbefreiung für die Vorsorgeuntersuchungen von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres	336
T118	Arbeitsbefreiung bei Sterbefall eines Verwandten des 1. und 2. Grades	337
T119	Erweiterung der Gründe zur Entgeltfortzahlung	338
T120	Arbeitsbefreiungen BasisTV § 40, Freistellungsmöglichkeiten für BG-Vorsitzende/n	339
T121	Freistellungen für Sitzungen der Betriebsgruppenvorstände	340

T122	Freistellung für politische Bildung für alle Mitglieder im Organisationsbereich der EVG	341
T123	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	342
T124	Kein Verfall von Mehrleistungsstunden bei Krankheit	343
T125	Aufhebung der Benachteiligung von Langzeiterkrankten	344
T126	Verfall von tariflichen Mehrurlaub aus Wahlmodell sechs plus sechs zusätzliche Urlaubstage bei Langzeiterkrankung, Aufhebung der Benachteiligung von Langzeiterkrankten	345
T127	Verfall von tariflichen Mehrurlaub aus Wahlmodell sechs plus sechs zusätzliche Urlaubstage bei Langzeiterkrankung, Aufhebung der Benachteiligung von Langzeiterkrankten	346
T128	Verfall von tariflichem Urlaub	347
T129	Arbeitszeitwert für Urlaubstage	348
T130	Anrechnung geplante Arbeitszeit für Urlaubstage	349
T131	Mindestschichtanrechnung	350
T132	55 Stunden Grenze – schutzwürdige Arbeitszeit (FGr 5-TV)	351
T133	Abschaffung der neun Stunden Regelung bei Verkürzung von Schichtübergängen bei Kundenbetreuern gemäß § 42 (2) 9 FGr 5-TV	352
T134	Fahr- und Bordpersonal Fernverkehr: Ausgabe eines personifizierten Jahresruhetagplanes vor Beginn der Urlaubsplanung für das Planungsjahr	353
T135	Fahr- und Bordpersonal Fernverkehr: Begrenzung der Arbeitsphasen im Einsatzplan auf maximal fünf Arbeitstage in Folge	354
T136	Triebfahrzeugführer Fernverkehr: Gleichstellung/Anpassung der Arbeitszeitregelungen	355
T137	Fahrpersonal Fernverkehr: Umsetzung des § 42 (3) auch für das Fahrpersonal (Transportpersonal) im Bezug der zwei freien Wochenenden im Monat	356
T138	Fahrpersonal Fernverkehr: Begrenzung der Übernachtungslänge	357
T139	Aufhebung Benachteiligung bei Ruhewunsch	358
T140	Festsetzung des Mindestüberganges	359
T141	Freies Wochenende vor dem Hauptjahresurlaub	360
T142	Garantie der Übernachtungszeit	361
T143	Feste Anrechnung der Wegezeit ins Hotel als schutzrechtliche Arbeitszeit	362
T144	Herabsetzung der Nachtschichtstunden	363

T145	Minusstunden in den Arbeitszeitkontenstrukturen von Zeitarbeiter*innen abschaffen!	364
T146	Triebfahrzeugführer*innen Fernverkehr: Forderung nach längeren Einsatzplanperioden Jahreseinsatzpläne mit Rollen-/Basiswochen	366
T147	35 Stunden Woche bei vollem Lohnausgleich	367
T148	Verkürzung der Vollzeitarbeit	368
T149	Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit (von 41 Stunden auf 39 Stunden) für alle Mitarbeiter*innen der DB Sicherheit GmbH	369
T150	Absenkung der Jahresarbeitszeit für die Mitarbeitenden der DB Fahrwegdienste	370
T151	Reisezeit ist Arbeitszeit	371
T152	Reisezeit innerhalb der politischen Gemeinde	372
T153	Änderung der Anrechnung von Wegezeiten	373
T154	Wegezeitentschädigung gemäß § 44 (1) b) BasisTV	374
T155	Verlängerung der betriebsspezifischen Phase im BEM zur Integration	375
T156	Reduzierung der zumutbaren Pendelzeit gemäß § 15 DemografieTV	376
T157	Volle Bezahlung bei voller Beschäftigung (DemografieTV)	377
T158	Anpassung der Besonderen Teilzeit im Alter	378
T159	Weiterentwicklung der „besonderen Teilzeit im Alter“	379
T160	Verlängerung der tariflichen Regelungen der besonderen Teilzeit im Alter über den 31.12.2022	380
T161	Betriebe müssen sich auf Ältere einstellen	381
T162	Erhöhung der Vermögenswirksamen Leistungen	382
T163	Tarifierung einer steuerfreien Erholungsbeihilfe	383
T164	Zulage bei überdurchschnittlich hohem Mietspiegel	384
T165	Mietkostenzuschuss	386
T166	DB Jobticket – kostenfreie Fahrradmitnahme	387
T167	Einführung einer Bahncard 100 für alle Eisenbahner*innen auf freiwilliger Basis	388
T168	Erhöhung der Kilometerpauschale (0,18 € ab dem 50. Kilometer) für Fahrten mit dem privaten PKW auf die Baustelle	389

T169	Gleichstellung von Beschäftigten	390
T170	Budget zur Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes bei „selbstdisponiertem Arbeitsort“	391
T171	Regelung zur Ausstattung der häuslichen Arbeitsstätte	392
T172	Zusammensetzung der Struktur der Tarifkommission der DB Fahrwegdienste GmbH	393
T173	Tarifpolitik: Einführung von Branchen-Tarifverträgen SGV und SPFV	394
T174	Frühstück oder Lunchbox bei Übernachtungen fürs Transportpersonal	395
T175	Mindestens 28 Tage Erholungsurlaub für Kolleg*innen bei der DB Services GmbH (IFM/FZD) ab ersten Beschäftigungsjahr	396
T176	Aufhebung der Kündigungsfristen für Arbeitnehmer*innen	397

S - Satzung und Richtlinien

S001	Anzahl der hauptamtlichen Mitglieder, die den Geschäftsführenden Vorstand bilden	398
S002	Änderung der Satzung § 21 Abs. 2	401
S003	Änderung der EVG-Satzung § 21 Abs. 2	402
S004	Änderung der Satzung § 21 Abs. 2	403
S005	Änderung der EVG-Satzung § 21 Absatz 2	404
S006	Änderung der Satzung § 21 Abs. 2	405
S007	Änderung Satzung der EVG	406
S008	Änderung der Satzung § 21 Abs. 2 (Zusammensetzung BuVo)	407
S009	Änderung der Satzung § 21 Abs. 2	408
S010	Satzungsänderung: Zusammensetzung des Bundesvorstandes	409
S011	Hauptamt im GV / Bundesvorstand - § 21 Bundesvorstand	411
S012	Gleichstellung / Frauenquote - § 13 Grundsätze für Wahlen und Abstimmungen	412
S014	Anpassung der Satzung – Wahl einer Stellvertreterin für die Vertreterin der Frauen in den Landesverbänden Frauen	413
S015	Anpassung der Satzung – Wahl einer Stellvertreterin für die Vertreterin der Frauen in den Landesverbänden Frauen	414
S016	Änderung der Bezeichnung der Frauengremien	415
S017	Nachwahlen in die örtlichen Frauengremien	416
S018	§ 15 Betriebs- und Dienststellengruppen	417
S019	Digitalisierung - § 13 Grundsätze für Wahlen und Abstimmungen	418
S020	Änderung der Satzung	419
S021	Änderung der Satzung § 20 Abs. 1	420
S022	Benennung jeweils einer/s Vertreterin/s für Mitglieder des Landesverbandsvorstandes gemäß § 19 (2)	421
S023	Stimmrecht für die Vorsitzende des Landesverbandes Frauen im jeweiligen Landesverbandsvorstand	422
S024	Änderung/Ergänzung der Richtlinie zu § 27 Ziffer 2 der EVG Satzung (Gewerkschaftliche Seniorenarbeit)	423
S025	Diskriminierung von in den Ruhestand wechselnden Mitgliedern	424

S026	Satzungsergänzung für eine „Ehrenmitgliedschaft“ in der EVG	425
S027	Seniorengruppenstruktur und 4 % Finanzen	426
S028	Wahl der Vertreter/innen der Seniorinnen und Senioren in den Ortsverbandsvorstand gem. Satzung § 17 Nr. 6	427
S029	Änderung der Satzung	428
S030	Änderung der Satzung/Zusammensetzung der Gremien	429
S031	Sanktionsverfahren - § 6 Erledigung von Streitigkeiten und § 7 Beendigung der Mitgliedschaft, Ausschluss	430
S032	Satzung und Richtlinie bezüglich AfD ändern – Mitglieder und Sympathisanten der AfD aus der EVG ausschließen	431
S033	Ausschluss aus Betriebsgruppenvorstand	432
S034	Ausschluss aus der EVG bei konkurrierenden EVG-Listen	433
S035	Neueinfügung § 34 Weitere flexible gewerkschaftliche Beteiligungs-, Mitarbeits- und Mitwirkungsformen	434
S036	Redaktionelle Änderungen in der Satzung	435
S037	Beitragsanpassung für Mitglieder in stationären Pflegeeinrichtungen	436
S038	Bildung einer Fachgruppe	437
S039	Bildung einer Zentralen Fachgruppe DB Sicherheit	438
S040	Ergänzung der Richtlinie Rechtsschutz	439
S002-Ä001	Änderungsantrag zu S002	440
S041	Verankerung von LGBTQIA+ in der Satzung und Arbeit der EVG	441
S042	Satzung – Zusammenlegung von regionalen Betriebs- und -dienststellengruppenausschüssen	442
S043	Satzung - Antragsrecht des regionalen Betriebs- und -dienststellengruppenausschusses an den Landesverbandsvorstand und Bundesbetriebs- und -dienststellengruppenausschuss	443
S044	Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der EVG-Gremien	444
S045	Überhangmandate	445
S046	Änderung der EVG-Satzung	446

O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge

0001	Zukunftsfähige Organisation	447
0002	Einführung einer neuen Ehrung für verdienstvolle Mitglieder der EVG in Form einer Ehrennadel in Bronze, Silber und Gold	453
0003	Seniorenvertreter*innen in den Vertreterversammlungen der DEVK	454
0004	BFW-Satzung (hier Zusammensetzung des Vorstands, Mindestmandate für Senior*innen)	455
0005	Einrichtung eines digitalen EVG-Kanals oder Zugriffsgenehmigung auf bereits vorhandene digitale DB-Kanäle zur Verteilung von gewerkschaftlichen Informationen an die Mitarbeitenden	456
0006	IDA-Zugriff für alle Funktionärinnen und Funktionäre der EVG	457
0007	Förderung der politischen Bildung durch die EVG	458
0008	Alle Gewerkschaftsmitglieder proaktiv anreden	459
0009	Einbeziehung der Basis bei Tarifrunden der EVG	461
0010	Finanzielle Streikunterstützung von EVG-Mitgliedern bei Betriebsübergängen	462
0011	Finanzielle Unterstützung bei Warnstreiks	463
0012	Neuverhandlung des Kooperationsvertrags (Busbranche)	464
0013	Offensive zur Mitgliedergewinnung im Bereich der NE-Bahnen	466
0014	Strukturwandel Lausitz	467
0015	Verzicht auf die Gendersprache in den gewerkschaftlichen Veröffentlichungen	468
0016	Bereitstellung vereinfachter Beitrittserklärung	469
0017	EVG*queer als etablierte Struktur innerhalb der EVG	470

Fi - Finanzen

Fi001	Eigenes Budget für die regionalen Betriebs-/ Dienststellengruppenausschüsse	472
Fi002	Deckelung des Gesamtvermögens von BG und OV	473
Fi003	Erhöhung Beitragsanteil der BG auf 5 %	474
Fi004	Erhöhung Beitragsrücklauf für Senioren	475
Fi005	Satzungsänderung § 17 Absatz 9	476
Fi006	Finanzhoheit der Ortsverbände	477

Antrag P001: Bewegen, was uns bewegt – mit einer starken EVG: Demokratie, Frieden, Klimaschutz, Mobilität, Beschäftigungsbedingungen – sozial und gerecht für alle

Laufende Nummer: 390

Antragsteller*in:	Bundeschvorstand (BuVo)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	P - Politik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 384: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

- 1 Für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) steht fest: Ohne die Beschäftigten
 2 findet keine Verkehrswende statt. Deshalb muss eine klimagerechte Verkehrspolitik den
 3 Wert der Arbeit in den Fokus stellen. **Die EVG fordert faire Bedingungen und gute**
 4 **soziale Mindeststandards für Arbeit und Ausbildung, auf die Verlass ist – das ist**
 5 **unser klarer Anspruch an die Verkehrspolitik in Deutschland und Europa!**
- 6 Egal, um welches Verkehrsangebot es geht: **Es sind die Beschäftigten, die die Betriebe**
 7 **am Laufen halten.** Aber nur wenn ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung
 8 steht, können Verlässlichkeit, Qualität und Sicherheit garantiert werden. Es herrscht
 9 jedoch akuter Fachkräfte- und Personalmangel, der inzwischen vermehrt zu
 10 Fahrtausfällen oder sogar zur zeitweisen Einstellung von öffentlichen
 11 Verkehrsangeboten führt und sich negativ auf die Sicherheit auswirkt. Zudem erreichen
 12 viele Beschäftigte in den nächsten Jahren das Rentenalter. Um ausreichend
 13 Nachwuchskräfte einstellen zu können, müssen die Unternehmen Maßnahmen ergreifen, mit
 14 denen die Arbeit im Verkehrsbereich wieder attraktiver wird. Insbesondere die
 15 Qualität der Arbeitsplätze hinsichtlich Guter Arbeit – inklusive Ausbildung des
 16 eigenen Fachkräftenachwuchses – muss durch die Bahn- und Busunternehmen
 17 sichergestellt werden: **Sicherheit des Arbeitsplatzes, angemessene Bezahlung, gute**
 18 **Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf**
 19 **sind entscheidend, um Beschäftigte gewinnen und halten zu können.** Tariftreue,
 20 Anspruch auf Übernahme für alle bisher Beschäftigten im Falle eines Betreiberwechsels
 21 und Schutz vor Einkommenseinbußen müssen der Standard sein.
- 22 **Demokratie und Frieden sichern**
- 23 Demokratie und Frieden sind unumstößliche Grundziele der Gewerkschaftsbewegung. Um
 24 beides dauerhaft zu erhalten, müssen die Menschen an der Entwicklung der Gesellschaft
 25 beteiligt werden: Eine **breite politische, wirtschaftliche und kulturelle Teilhabe ist**
 26 **eine der tragenden Säulen unseres Gemeinwesens.** Die EVG trägt mit ihrem fortwährenden
 27 Einsatz in Gesellschaft und Wirtschaft zur dauerhaften Sicherung von Demokratie und
 28 Frieden in Deutschland und Europa bei. Die Ereignisse der vergangenen Jahre und
 29 Jahrzehnte in Europa und der Welt zeigen jedoch, dass Frieden keine
 30 Selbstverständlichkeit ist – wie der völkerrechtswidrige Angriffskrieg Russlands

31 gegen die Ukraine einmal mehr deutlich gemacht hat.

32 Deswegen setzt sich die EVG auch international **für Friedenspolitik ein und**
33 **positioniert sich entschieden gegen jegliche Form von Krieg, Unterdrückung und Gewalt**

34 .

35 Die EVG ist überzeugt davon, dass sich **Demokratie und Frieden nur durch ein Mehr an**
36 **Mitbestimmung in der Arbeitswelt, Chancengleichheit und mit einem Höchstmaß an guter**
37 **Bildung erreichen lassen.**

38 Sollte versucht werden, die freiheitlich-demokratische Grundordnung Deutschlands zu
39 beseitigen, haben alle Deutschen das in Art. 20 Abs. 4 des Grundgesetzes verbrieft
40 Recht zum Widerstand. Die EVG würde in diesem Fall zusammen mit anderen
41 demokratischen Organisationen ihre Mitglieder zur Verteidigung von Demokratie und
42 Grundrechten aufrufen.

43 Die **Gestaltung der Arbeitswelt prägt ausschlaggebend die Zukunft und die**
44 **Entwicklungschancen einer Demokratie.** Deshalb haben die Gewerkschaften zur
45 Durchsetzung ihrer berechtigten Forderungen zur Gestaltung der Arbeits- und
46 Wirtschaftsbedingungen das verfassungsmäßige Recht, Arbeitskämpfe durchzuführen.
47 Jegliche Versuche, daran zu rütteln, werden die EVG und der Deutsche
48 Gewerkschaftsbund (DGB) abwehren.

49 **Aus diesen Grundüberzeugungen leitet sich das politische Zielgerüst der EVG ab.**

50 **Die EVG steht für:**

51 **Demokratische Partizipation:**

52 Um die ökologischen und sozialen Probleme lösen zu können, ist ein **Mehr an Teilhabe**
53 **und Transparenz in Politik und Wirtschaft erforderlich.** Konkret bedarf es
54 zusätzlicher nationaler und europäischer Instrumente der direkten Bürgerbeteiligung.
55 Hierbei verfolgt die EVG das Ziel, die Möglichkeiten der Menschen zur Partizipation
56 und Selbstbestimmung in Kommunen, Ländern und im Bund sowie in der EU zu verbessern.
57 Die EVG stellt sich folgerichtig gegen Demokratieabbau, die Infragestellung der
58 Gewaltenteilung, einen Missbrauch des staatlichen Gewaltmonopols sowie eine
59 Militarisierung von Staat und Gesellschaft. Wir setzen uns für gleichberechtigte
60 Teilhabe aller Mitglieder unserer Gesellschaft ein.

61 **Abrüstung, Frieden und Völkerverständigung:**

62 Die EVG setzt sich für Abrüstung, Frieden und Völkerverständigung ein – und wird dies
63 auch in Zukunft aus vollster Überzeugung tun. Dafür engagieren wir uns auch über
64 Grenzen hinweg in europäischen und internationalen Gewerkschaftsföderationen.

65 Für uns gilt der **Grundsatz, dass Frieden nicht durch kriegerische Maßnahmen erreicht**
66 **werden kann.** Auch als Mittel zur Durchsetzung politischer Ziele lehnt die EVG Kriege
67 entschieden ab und verurteilt kriegstreibendes Handeln. **Aktiver Friedenspolitik sowie**
68 **zivilen Strategien der Friedenssicherung, Konfliktverhütung und des Dialoges ist**
69 **stets der Vorzug zu geben.**

70 Menschen, die aufgrund von Krieg und Gewalt, Verfolgung oder

71 Menschenrechtsverletzungen aus ihrer Heimat vertrieben werden, heißen wir in

72 Deutschland willkommen und leisten solidarische Unterstützung. Unsere Solidarität
73 gilt aber auch all jenen, die sich in der ganzen Welt gegen Unterdrückung, Gewalt,
74 Krieg und Menschenrechtsverletzungen erheben – viel zu oft unter Gefährdung ihres
75 eigenen Lebens.

76 **Durchsetzung und Erhalt der Menschenrechte – gegen Rassismus:**

77 Die Wahrung und Durchsetzung der Menschenrechte weltweit ist eine weitere tragende
78 Säule des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses. Die EVG kämpft auf der Grundlage
79 dieses Bekenntnisses gemeinsam mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften sowie
80 den internationalen Gewerkschaftsföderationen weltweit entschlossen gegen Ausbeutung.

81 Genauso stellen wir uns **gegen jegliche faschistische, rassistische, antisemitische,**
82 **religiös-radikale und gewaltverherrlichende Ideologien.** Die Entwicklungen der
83 jüngsten Vergangenheit in Europa zeigen, dass das Engagement gegen Populismus in all
84 seinen Facetten weiterhin wichtig ist. Den seit Jahren erstarkenden Populismus
85 erachtet die EVG als „demokratisch“-getarnte Vorstufe totalitärer Staatsformen. Wohin
86 derartige Entwicklungen führen können, zeigen die kriegerischen Auseinandersetzungen
87 unserer Zeit allzu deutlich. Deswegen **stellt sich die EVG auch weiterhin durch eine**
88 **deutliche Positionierung und Aufklärungsmaßnahmen dem Populismus entgegen.** Dies
89 beinhaltet auch das Engagement gegen rechte und rechtspopulistische Parteien.

90 Neuankömmlinge in Deutschland heißen wir willkommen und unterstützen ihre Integration
91 – auch im Arbeitsleben. Die staatlichen Aufwendungen zur Integration von
92 Migrant:innen und Geflüchteten müssen steigen und gesichert werden.

93 **Gemeinsam – für Demokratie und Toleranz – klare Kante gegen rechts:**

94 Veränderungen in der Wirtschaft und Arbeitswelt, zum Beispiel durch die
95 fortschreitende Digitalisierung, aber auch Krisen wie die Corona-Pandemie rufen bei
96 vielen Menschen Angst und Verunsicherung hervor. Rechtspopulistische und -
97 extremistische Kräfte versuchen, dies für sich auszunutzen – auch indem sie gezielt
98 Politik, Wissenschaft und Journalismus anzweifeln und Unwahrheiten verbreiten.

99 Die EVG bekennt sich gemäß ihrer Satzung zu den **Grundsätzen des demokratischen und**
100 **sozialen Rechtsstaats**, zum vereinten, demokratischen Europa und widersetzt sich
101 antidemokratischen, faschistischen sowie extremistischen Bestrebungen. Die EVG steht
102 für **Vielfalt, Respekt und Wertschätzung.** Wir fördern auf Basis des Grundgesetzes
103 aktiv die **Chancengleichheit und Teilhabe** in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft –
104 unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung, ethnischer
105 Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung.

106 Das Demokratieverständnis der unter dem Dach des DGB zusammengeschlossenen
107 Gewerkschaften beruht auf den zentralen Werten der **Solidarität, Gerechtigkeit und**
108 **Freiheit.** Die entschlossene Verteidigung der demokratischen Freiheiten ist für uns
109 von existenzieller Bedeutung. Mit der Demokratie verteidigen wir Gewerkschaften auch
110 die wesentliche Grundlage unserer eigenen Freiheit, Unabhängigkeit und
111 Handlungsfähigkeit.

112 Alle EVG-Mitglieder sind dazu aufgefordert, kollegial und solidarisch zu handeln und
113 sich als wichtiger Teil der Gesellschaft im Alltag aktiv und offen gegen

114 Demokratiefeindlichkeit, Rechtsextremismus und -populismus zu positionieren. Dies
115 umfasst auch, bei Wahlen gegen die AfD und andere rechtspopulistische bzw.
116 rechtsextreme Parteien zu stimmen. Deren Positionen und Ziele stehen der EVG
117 unvereinbar gegenüber. Parteien, die sich zudem direkt oder indirekt
118 arbeitnehmer:innen- und/oder gewerkschaftsfeindlich verhalten, können keine
119 politischen Partnerinnen der EVG sein.

120 **Wir unterstützen eine Politik der Null-Toleranz für Rechtspopulismus und**
121 **Rechtsextremismus bei gleichzeitiger Stärkung von Mitbestimmung und sozialen Rechten.**

122 Dafür gilt es, die **Zivilgesellschaft zu stärken**: Das Engagement gegen Extremismus,
123 Antisemitismus und Rassismus muss vor allem durch die Politik gezielt gestärkt
124 werden. Wir fordern, Maßnahmen gegen eine Normalisierung von Gewalt, unter anderem
125 durch rechtsextreme und -populistische Parteien, dringend auszuweiten und
126 zivilgesellschaftliche Initiativen dauerhaft finanziell zu unterstützen.

127 Auch im **digitalen Raum**, im Internet und in den sozialen Medien müssen endlich
128 wirksame und transparente Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden, einerseits die
129 Meinungsfreiheit zu schützen, andererseits aber konsequent gegen Diskriminierung,
130 Bedrohungen, Beleidigungen, Hasskriminalität und ähnliches strafbares Verhalten
131 vorzugehen.

132 Eine besondere Bedeutung kommt der **politischen Bildung** zu. Sie ist entscheidend, um
133 demokratische Werte zu vermitteln, Hass die Grundlage zu entziehen und Demagogie und
134 Extremismus vorzubeugen. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dafür zu sorgen, dass
135 politische Bildung auch im Arbeitsleben verankert ist. Daher gilt es, die politische
136 Bildungsarbeit in Betrieben verstärkt in den Blick zu nehmen und zu fördern, um die
137 Prävention und Bekämpfung rechtsextremistischer Haltungen und Aktivitäten für
138 Demokratie und sozialen Zusammenhalt zu stärken.

139 **Von Vielfalt profitieren:**

140 Nicht zuletzt durch die stärkere Ausdifferenzierung der Lebensentwürfe in unserer
141 Gesellschaft und durch mehr Einwanderung wächst die soziale und kulturelle Vielfalt
142 in Deutschland. Die **EVG steht für eine Gesellschaft, in der alle Menschen**
143 **gleichermaßen Platz haben. Wir engagieren uns dafür, die Vielfalt auch im**
144 **Arbeitsleben zu stärken** und setzen uns für Vereinbarkeit(en) ein.

145 **Die EVG steht zusammen mit dem DGB, seinen Mitgliedsgewerkschaften sowie den**
146 **internationalen Gewerkschaftsföderationen öffentlich für Vielfalt ein und spricht**
147 **sich gegen Rassismus, Sexismus, Homo- und Transphobie aus.** Die EVG verwendet in ihrer
148 Kommunikation konsequent eine gendergerechte Sprache.

149 **Barrierefreiheit muss endlich in allen Bereichen umgesetzt werden**, um allen Menschen,
150 auch Menschen mit Behinderungen oder besonderen Bedürfnissen, eine gleichberechtigte
151 Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

152 **Diskriminierung verhindern:**

153 In unserer Gesellschaft, aber auch in allen Dimensionen der Beschäftigung – vom
154 Einstellungsverfahren über die Löhne bis hin zu Aufstiegschancen im Beruf – **muss**
155 **Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion**

156 **oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität**
157 **bekämpft werden.** Wir sehen uns daher in der Verantwortung, uns aktiv hinter alle
158 Menschen und Beschäftigten zu stellen, **Diskriminierung in der Gesellschaft und am**
159 **Arbeitsplatz zu beseitigen und Chancengleichheit und Vielfalt zu fördern.** Dies ist
160 nicht nur eine Aufgabe, die wir in den Betrieben und in Verhandlungen mit der
161 Arbeitgeberseite wahrnehmen, sondern auch in unseren eigenen gewerkschaftlichen
162 Strukturen aktiv angehen.

163 **Bildung weiter denken:**

164 Bildung braucht und ermöglicht den handlungsfähigen Staat. **Bildung und Qualifikation**
165 **sind der Schlüssel zur gesellschaftlichen Teilhabe und eröffnet den Zugang zum**
166 **Arbeitsmarkt.** Sie ist elementar für die Persönlichkeitsentwicklung. Für die EVG ist
167 deshalb auch die gewerkschaftliche Bildung ein zentrales Element einer
168 schlagkräftigen Vertretung der Arbeitnehmer:innen.

169 Gesellschaftlich gibt es im Bildungsbereich großen Handlungsbedarf: Quantität und
170 Qualität der Bildungsangebote und -einrichtungen in Deutschland müssen verbessert
171 werden. Wichtige Aufgaben sind mehr Engagement für bessere Integration und Inklusion
172 im Bildungssystem, hochwertige Ganztagsangebote im Kita- und Schulbereich, mehr
173 Investitionen in die Bildungsinfrastruktur und bessere Beschäftigungsbedingungen.

174 **Ein geeintes soziales, gerechtes und demokratisches Europa:**

175 Die **EVG steht uneingeschränkt zum europäischen Gedanken und für ein menschliches,**
176 **gerechtes und soziales Europa. Die Einheit Europas ist Voraussetzung für den Frieden**
177 **und eine gute Zukunft, sie ist jedoch kein Selbstläufer.** Ungelöste
178 gesellschaftspolitische und ökonomische Probleme, die das Erstarken populistischer
179 Kräfte von rechts und links fördern, sowie kriegerische Auseinandersetzungen bedrohen
180 die europäische Einheit und den Frieden. **Die Europäische Union (EU) ist Kern eines**
181 **geeinten Europas, das weiterentwickelt werden muss.** Alle aufrichtigen Demokrat:innen
182 sind gefordert, ihren Beitrag für ein geeintes Europa und zum Erhalt und die
183 Weiterentwicklung der Europäischen Union zu leisten.

184 Die EVG sieht hierzu die Wirtschafts- und Sozialpolitik in der Pflicht: Europa
185 braucht nachhaltiges und soziales Wachstum, mehr und qualitativ hohe sowie sichere
186 Arbeitsplätze und eine stabile Gemeinschaftswährung. **Die Rechte der Beschäftigten,**
187 **die soziale Absicherung aller Einwohner:innen der EU, der ökologische Umbau und**
188 **gleichwertige Lebensverhältnisse in allen EU-Staaten müssen Kernziele der EU-Politik**
189 **werden.** Die Positionen der Gewerkschaften müssen bei EU-Gesetzgebungsverfahren mehr
190 Bedeutung als bisher haben – insbesondere, wenn Auswirkungen auf Beschäftigte zu
191 erwarten sind.

192 Die Globalisierung hat dazu geführt, dass weltumspannende Unternehmensstrukturen
193 bewährte nationale Mitbestimmungsmodelle aushöhlen. Immer mehr Menschen haben das
194 Gefühl, dass über ihre Köpfe hinweg entschieden wird und somit demokratische
195 Prinzipien ausgehebelt werden. Das Unbehagen reicht dabei von der nicht vollzogenen
196 Umsetzung des europäischen Verfassungsvertrages, geht über die Gestaltung einer
197 Wettbewerbspolitik nach marktradikalen Wirtschaftsdeologen bis hin zur Missachtung
198 der Interessen der Arbeitnehmer:innen. **Diesen Tendenzen stellt sich die EVG**

199 **entschieden entgegen.**

200 **Zur Förderung des Demokratieverständnisses der Europäischen Union braucht das**
201 **Europäische Parlament eine Stärkung seiner Entscheidungskompetenz und**
202 **Kontrollfunktionen gegenüber der EU-Kommission und dem EU-Rat.** Darüber hinaus müssen
203 Formen der direkten Demokratie – wie die Europäische Bürgerinitiative –
204 weiterentwickelt werden.

205 **Umwelt, Natur und Klima schützen:**

206 Die Wetterextreme der vergangenen Jahre haben gezeigt: Die Gesellschaft steht mit der
207 Klimakrise derzeit vor einer der größten Herausforderungen, die es auf der Welt
208 jemals gegeben hat. Und die Zeit, die Klimakatastrophe zu stoppen, wird immer
209 knapper. Angesichts dessen erwartet die EVG einen deutlichen **sozial-ökologischen**
210 **Neustart der Verkehrspolitik**, bei dem die **klima- und umweltfreundliche Schiene als**
211 **Rückgrat der Verkehrswende** Vorfahrt haben muss. Nur so können die für den Verkehr
212 beschlossenen Klimaziele in Deutschland und Europa erreicht werden. Damit die klima-
213 und umweltfreundliche Eisenbahn sowie der öffentliche Verkehr künftig mehr Personen
214 befördern und Güter transportieren können, müssen **Beschäftigung gesichert und**
215 **ausgebaut, Investitionen massiv vorangetrieben und Wettbewerbsnachteile der Schiene**
216 **im Vergleich zur Straße und zum Luftverkehr schnell und konsequent abgebaut** werden.

217 Die **Verkehrsausgaben der öffentlichen Hand müssen umverteilt werden – hin zur Schiene**
218 **. Klimaschädliche Subventionen müssen abgeschafft werden** – zum Beispiel die
219 **Steuervergünstigungen für Kerosin und Diesel. Die Infrastruktur muss ertüchtigt,**
220 **verjüngt, ausgebaut, weiter elektrifiziert und digitalisiert werden.** Und Deutschland
221 braucht einen **attraktiven Nahverkehr**, um mehr Menschen den Umstieg vom motorisierten
222 Individualverkehr auf den klimafreundlichen öffentlichen Verkehr zu ermöglichen und
223 so lebenswerte Städte und Gemeinden zu schaffen und zu gestalten.

224 **Zukunftsfähiges Energiemodell in Deutschland und Europa:**

225 Wir brauchen ein Energiemodell, das mit den begrenzten Ressourcen schonend umgeht,
226 auf erneuerbare Energien aufbaut und auf Atomenergie verzichtet. **In Deutschland und**
227 **Europa muss der zügige Ausbau von erneuerbaren Energien priorisiert und öffentlich**
228 **gefördert werden.** Zur Finanzierung der Energiewende dürfen allerdings nicht
229 ausschließlich die Privatkund:innen herangezogen werden. Es gilt, heute die Weichen
230 dafür zu stellen, dass in Deutschland noch vor der Mitte dieses Jahrhunderts im
231 Verkehr und mindestens bei der Grundlast der Stromerzeugung keine CO₂-Emissionen mehr
232 verursacht werden. Technologien zur **CO₂-Abscheidung und -Speicherung** sind mit hohen
233 Kosten und Risiken verbunden und daher keine Alternative zum Ausbau der erneuerbaren
234 Energien.

235 Russlands Krieg gegen die Ukraine hat einmal mehr die Dringlichkeit von
236 **Energieunabhängigkeit, Versorgungssicherheit und Energieeffizienz** verdeutlicht. Die
237 Konsequenzen müssen im Energie- und Verkehrsbereich daher lauten: maximale
238 Beschleunigung des Ausbaus erneuerbarer Energien sowie der Verkehrswende.

239 **Faire Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik:**

240 Spätestens die Krisen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass die bisherigen

241 Wachstumsmodelle und die heutige Wirtschaftsordnung nicht zukunftsfähig sind. Die
242 jahrelange neoliberale Ausrichtung von Wirtschaft und Politik in Europa und in
243 Deutschland muss ein Ende haben. Ein Ergebnis dieser Ausrichtung: Spekulation wird
244 regelmäßig mit Gewinnen und Steuerprivilegien belohnt, realwirtschaftliches Arbeiten
245 und gemeinnütziges Engagement hingegen durch eine Absenkung der Sozialstandards und
246 der staatlichen Förderbereitschaft bestraft. Neue nachhaltige Wachstumsmodelle und
247 eine neue Wirtschaftsordnung sind notwendig, um den Herausforderungen dieser Zeit,
248 etwa der bereits wirkenden Klima- oder Versorgungskrise, effektiver und sozialer
249 begegnen zu können.

250 Angesichts der weiter voranschreitenden Technisierung und Digitalisierung wird sich
251 die EVG gemeinsam mit ihren Verbündeten weiterhin für die **Schaffung und Sicherung**
252 **internationaler Arbeits- und Sozialstandards wie die der Internationalen**
253 **Arbeitsorganisation (IAO) einsetzen.** Nötig ist eine **Wirtschaftsordnung, die stärker**
254 **als bisher auf realwirtschaftliche und nachhaltige Wachstumsimpulse setzt, mehr**
255 **Regulierung und Transparenz in den Finanzmärkten schafft und die ökonomischen**
256 **Ungleichheiten durch eine gerechte Besteuerung von Gewinn- und Vermögenseinkommen**
257 **korrigiert.** Auch die bestehenden **Steuerprivilegien für sehr hohe Erbschaften müssen**
258 **abgeschafft werden,** Großvermögen dürfen nicht wie bisher weitgehend von der
259 Erbschaftsteuer verschont bleiben. Löhne und Renten müssen existenzsichernd sein. Den
260 Weg zu einer neuen, nachhaltigen und krisenfesten Wirtschaftsordnung im Dienste der
261 Menschen und der Umwelt deutlich aufzuzeigen und die gesellschaftlichen und
262 ökonomischen Rahmenbedingungen auf diesem Weg mitzugestalten, ist eine der größten
263 Herausforderungen für die Gewerkschaften in den kommenden Jahren.

264 **Hierfür steht die EVG in der Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik:**

265 **Höchste Priorität für mehr Beschäftigungsschutz:**

266 **Arbeitsplätze, Löhne und Sozialstandards müssen geschützt werden – insbesondere vor**
267 **ungezügelter Wachstumsinteressen der Aktionär:innen, Finanzmärkte und Investor:innen**
268 **sowie vor überzogenen Vorstandsvergütungen und Prämien,** die sich nicht oder nicht
269 ausreichend am langfristigen Erfolg der Unternehmen orientieren.

270 Sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze stehen für die Stärkung der
271 Binnennachfrage und sichern die Sozialsysteme sowie den Fortbestand des Öffentlichen
272 Dienstes.

273 Gemeinsam mit dem DGB setzt sich die EVG für eine **grundlegende Reform der**
274 **geringfügigen Beschäftigung** ein. Sogenannte **Minijobs müssen voll in die**
275 **Sozialversicherung einbezogen werden und dürfen nicht weiter staatlich begünstigt**
276 **werden.** Von der Ausweitung dieses Modells ist dringend abzusehen. Denn diese
277 atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnisse führen nicht nur zu mehr
278 Altersarmut – insbesondere bei Frauen, sondern auch zu einer Schwächung der
279 Sozialversicherung, da durch die Beitragsbefreiung dieser Beschäftigungsform weniger
280 Gelder eingenommen werden und dadurch keine entsprechenden Schutzleistungen bestehen.

281 **Keine weitere Deregulierung des Arbeitsmarktes:**

282 Politik und Sozialpartner müssen gemeinsam auf nationaler und europäischer Ebene für

283 neue und zukunftsfähige Arbeitsplätze sorgen, statt einen Unterbietungswettbewerb mit
284 Lohn- und Sozialdumping und neuen prekären Beschäftigungsformen anzuhetzen. **Eingriffe**
285 **in die Tarifautonomie wird die EVG nicht zulassen. Die Digitalisierung darf nicht**
286 **länger als Einfallstor für eine Beschneidung von Arbeitnehmerrechten missbraucht**
287 **werden. Der Mindestlohn und dessen Regelungen müssen beständig verbessert und**
288 **weiterentwickelt werden.** Insbesondere sind die Ausnahmen für Jugendliche und
289 Langzeitarbeitslose zu streichen.

290 Kein Ausverkauf der Daseinsvorsorge:

291 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für einen **Stopp der**
292 **Privatisierung von Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge** ein. Der Verkauf
293 staatlicher Unternehmen und Betriebe, die der Daseinsvorsorge dienen, darf nur in
294 begründeten und breit diskutierten Ausnahmefällen erfolgen.

295 Die Frage nach einer Teilkapitalprivatisierung der Deutschen Bahn AG (DB AG) stellt
296 sich aktuell nicht. Sollte dennoch ein Börsengang der DB AG oder von
297 Tochtergesellschaften initiiert werden, wird die EVG ihre Positionierung durch eine
298 breite und intensive Mitgliederdiskussion und -beteiligung vornehmen.

299 **Die EVG wendet sich gegen jede Bestrebung nach einer Zerschlagung der DB AG sowie**
300 **Verkäufen und Privatisierungen von Teilen des Systems Eisenbahn** – in Deutschland
301 ebenso wie in Europa. Die DB AG muss als integriertes Unternehmen erhalten bleiben –
302 eine Trennung von Fahrweg und Betrieb lehnt die EVG entschieden ab. Insbesondere die
303 vergangenen Jahre haben gezeigt, dass Mobilität systemrelevant ist und dass dieser
304 Teil der Daseinsvorsorge nur mit einer DB AG in Bundeseigentum zu gewährleisten ist.
305 Eisenbahner:innen in allen Unternehmen halten den öffentlichen Schienenverkehr
306 gemeinsam am Laufen. Eine Trennung von Netz und Betrieb würde das Bahnsystem in
307 Deutschland schwächen, den Service verschlechtern und zum Verlust von Arbeitsplätzen
308 und Verkehrsangeboten führen. Auch auf europäischer Ebene positioniert sich die EVG
309 zusammen mit der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) entschieden gegen
310 politische Tendenzen zur Zerschlagung staatlicher Eisenbahnkonzerne.

311 Investitionen in die Infrastruktur erhöhen, Haushaltskonsolidierung mit Augenmaß
312 angehen:

313 Die Kosten der Corona-Pandemie und zusätzliche Verteidigungsausgaben wegen Russlands
314 Krieg gegen die Ukraine werden die Staatsschulden europaweit weiter in die Höhe
315 treiben. Zu deren Abbau darf nicht auf Instrumente wie Sozialabbau oder
316 Leistungskürzungen zurückgegriffen werden. Vielmehr können **durch eine Bankenabgabe**
317 **und eine Finanztransaktionssteuer neue Spielräume geschaffen** werden. Auch mit dem
318 **Abbau umwelt- und klimaschädlicher Subventionen können weitere Steuereinnahmen**
319 **erzielt** werden. Dies gilt auch für die Internalisierung der versteckten Folgekosten
320 im Verkehrsbereich, die heute nicht von den Verkehrsteilnehmer:innen getragen,
321 sondern auf die Allgemeinheit oder auf kommende Generationen abgewälzt werden. Um die
322 Transformation erfolgreich gestalten zu können, ist der Staat auf solide finanzielle
323 Spielräume angewiesen. Der in der Corona-Krise eingeschlagene Kurs einer **Abkehr von**
324 **der „Schwarzen Null“ muss beibehalten werden.** Entsprechend bleibt die **Abschaffung der**
325 **„Schuldenbremse“ oder mindestens ihre grundlegende Reform** Kernforderung der

326 Gewerkschaften. Um auch bei höheren Zinsen die Kostenbelastungen zu bewältigen sowie
327 die Handlungsfähigkeit zu stärken, muss parallel auch die Haushaltskonsolidierung
328 weiter mit Augenmaß betrieben werden.

329 Grundsätzlich bedarf es **massiver Investitionen zur Stärkung der staatlichen**
330 **Infrastruktur für die Bewältigung der erforderlichen Zukunftsaufgaben.** Das nötige
331 Hochfahren öffentlicher Investitionen in Infrastruktur und Personal trägt unmittelbar
332 zu einer gerechten und nachhaltigen Transformation bei. Dadurch wird sozial
333 ausgewogenes Wachstum geschaffen und die langfristige Tragfähigkeit staatlicher
334 Finanzen verbessert. Nur so kann die sozial-ökologische Transformation qualitatives
335 Wachstum erzeugen, dauerhaft Beschäftigung sichern, gute Arbeit ermöglichen und die
336 Lebensqualität verbessern.

337 **Kernaufgabenfelder der EVG sind:**

338 **Eine ambitionierte Politik für die Verkehrswende:**

339 Als EVG wissen wir, dass eine intakte Umwelt und ein lebensfreundliches Klima die
340 Lebensgrundlagen für die gesamte Menschheit sind. Deswegen verbinden wir mit einer
341 nachhaltigen Verkehrsausrichtung unsere Forderung nach einer neuen nachhaltigen
342 Wirtschaftsordnung und die Chance auf mehr zukunftsfähige und attraktive
343 Arbeitsplätze.

344 **Damit Deutschland seine ambitionierten Ziele beim Klimaschutz erreichen kann, ist die**
345 **Verkehrswende unverzichtbar.** Faire Arbeits- und Ausbildungsbedingungen,
346 zukunftsweisende Infrastrukturinvestitionen und ein Wettbewerb der Verkehrsträger auf
347 Augenhöhe sind die entscheidenden Stellschrauben für die Zukunft der Mobilität in
348 unserem Land.

349 Bund und Länder müssen **verbindliche Vorgaben zur Tariftreue und zum Personalübergang**
350 **umsetzen und soziale Mindeststandards festschreiben.** Die **Haushaltsmittel für den Aus-**
351 **und Neubau des Schienennetzes müssen massiv gesteigert und Bauprojekte erheblich**
352 **beschleunigt** werden. Nur so kann die Schiene ihrer Aufgabe als Rückgrat des
353 Verkehrssystems gerecht werden.

354 **Der klimaschonende Schienenverkehr und der ÖPNV dürfen gegenüber anderen**
355 **Verkehrsträgern nicht länger benachteiligt werden.** Deshalb müssen **Trassen-, Stations-**
356 **und Anlagenpreise bei der Schiene gefördert und Nachteile bei Steuern und Abgaben**
357 **beseitigt** werden. Eine **gerechte Wettbewerbs- und Regulierungspolitik** muss die
358 Beschäftigten und Reisenden vor ruinösem Wettbewerb und Gewinnmaximierung schützen.

359 Noch nie war die hervorragende **Energieeffizienz der Eisenbahn und des öffentlichen**
360 **Verkehrs** so wichtig wie heute. Diesen Vorsprung im Personen- und Güterverkehr muss
361 die Politik in Deutschland und Europa nutzen und fördern.

362 **Gute Arbeit für die Beschäftigten im Transportsektor, Verkehrswende und Klimaschutz**
363 **sind nicht nur eine deutsche und europäische, sondern auch eine globale Aufgabe.** Die
364 EVG tritt zusammen mit den Schwestergewerkschaften der europäischen und
365 internationalen Gewerkschaftsföderationen für dieses Ziel ein. Von den deutschen und
366 europäischen Regierungen und Institutionen fordern wir, die Handelspolitik und die
367 politische Zusammenarbeit mit anderen Ländern, insbesondere auch in Asien, Afrika und

368 Lateinamerika so zu gestalten, dass diese selbstbestimmt klimaneutrale und
369 zuverlässige Verkehrssysteme in öffentlicher Hand auf- und ausbauen können. Wo immer
370 möglich, sind Aktivitäten zu unterstützen, die dazu beitragen, die Rechte und die
371 soziale Stellung der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften zu sichern und zu
372 verbessern.

373 **Tarifpolitik weiterentwickeln:**

374 Die EVG lebt eine **Tarifpolitik für alle Beschäftigten, die von gegenseitiger**
375 **Solidarität und von der Gemeinschaft geprägt ist – unabhängig von Tätigkeit und**
376 **Unternehmenszugehörigkeit**. Den EVG-Betriebsrät:innen wird durch wirkungsvolle
377 tarifliche Leitplanken der Rücken gestärkt und Handlungsspielräume für die
378 betriebliche Ausgestaltung eröffnet, die den Anforderungen vor Ort gerecht werden.
379 Wir haben ebenfalls das Individuum im Blick und wollen es den Kolleg:innen
380 ermöglichen, ihre Arbeitsverhältnisse nach ihren Bedürfnissen durch Wahlmöglichkeiten
381 selbst zu gestalten.

382 Die EVG will **existenzsichernde und gerechte Löhne** tarifieren, sodass aus einer
383 Vollzeitbeschäftigung ein Einkommen erzielt wird, das zum vollständigen und guten
384 Lebensunterhalt ausreicht, **die**
Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben ermöglicht sowie Armut im Alter
verhindert. Zugleich wollen wir die
385 **Einkommens- und Entgeltbedingungen** weiterentwickeln, um den betrieblichen Realitäten
386 gerecht zu werden. Dabei gilt es, Verwerfungen zu beseitigen und strukturelle
387 Transparenz zu schaffen. Bestehende Ungleichheiten sollen durch Heranführung an das
388 Branchenniveau angeglichen und durch konzerntarifvertragliche Rahmenbedingungen
389 abgesichert werden. Mindestlohn darf dabei in der Verkehrsbranche kein Thema mehr
390 sein, regional differenzierende Entgeltstrukturen sind aufzuheben. Veränderte
391 Tätigkeiten und Definitionen sollen abgebildet und Lebensberufserfahrung als
392 Entwicklungsmöglichkeit definiert werden. Neben der vorrangigen Entlohnung im Rahmen
393 des Fixgehaltens dienen Zulagen und Zuschläge als Kompensation für besondere
394 Belastungen bzw. Honorierung von Qualifikation und Mehrfachstätigkeiten.

395 **Auszubildende, Dual Studierende sowie Teilnehmende an ausbildungs- und**
396 **berufsvorbereitenden Programmen** sowie deren Ausbildungszeit müssen mehr Wertschätzung

397 erfahren. Deshalb kümmert sich die EVG um Unterstützungsleistungen, wie zum Beispiel
398 den Mietkostenzuschuss und den Fonds soziale Sicherung. Auch in der Zukunft soll der
399 Tarifvertrag für Nachwuchskräfte in der Verkehrsbranche etabliert und
400 weiterentwickelt werden, um tarifpolitisch faire Verhältnisse zu regeln.

401 Die EVG setzt sich für eine gute **betriebliche Altersversorgung** für alle
402 Mitgliedglieder in ihrem Organisationsbereich ein. Zudem will sie die bereits
403 vorhandenen Altersversorgungsregelungen weiter ausbauen.

404 **Wohnen, Arbeiten und Mobilität** sind Themen, die durch den Wandel in der Arbeitswelt
405 zu neuen Herausforderungen werden. Die EVG will ihre Mitglieder dabei durch
406 Leistungen der gemeinsamen Einrichtung „Fonds für Wohnen und Mobilität“ weiter
407 unterstützen. Auch der Arbeitsort und die damit verbundenen Erfordernisse stehen für

408 uns im Fokus. Einerseits wollen wir für mobile Arbeit und alternierende Telearbeit
409 auch in Zukunft tarifliche Leitplanken setzen. Andererseits muss ein ausgleichendes
410 Äquivalent für die Kolleg:innen in operativen Tätigkeiten ohne die Möglichkeit
411 mobiler Arbeit tarifiert werden.

412 **Betriebliche Mitbestimmung und Unternehmensmitbestimmung stärken:**

413 Für die EVG sind betriebliche Mitbestimmung und Unternehmensmitbestimmung Garanten
414 für die erfolgreiche Bewältigung von anstehenden gesellschaftlichen und
415 wirtschaftlichen Umwandlungsprozessen.

416 In der **Arbeitswelt der Zukunft** sind die Arbeitnehmer:innen mit ihrem Wissen, ihren
417 Fähigkeiten und Fertigkeiten die zentralen Produktivitätsträger:innen. Die
418 Sichtweisen und Interessen der Beschäftigten können durch die Mitbestimmung
419 systematisch in die Entwicklung der Unternehmen und Arbeitsprozesse integriert
420 werden. Die Arbeit der Interessenvertretungen setzt daher eine **sehr hohe fachliche**
421 **Kompetenz** voraus, die es durch die **Bildungsträger:innen der EVG** zu gewährleisten
422 gilt.

423 Auch bei den Zukunftsthemen braucht es mehr und starke Mitbestimmung. Gerade der
424 Wandel der Erwerbsformen stellt die traditionelle Mitbestimmung oft vor
425 Herausforderungen. Hier hat das Betriebsrätemodernisierungsgesetz nur erste
426 Verbesserungen erzielen können. Deshalb fordern wir gemeinsam mit dem DGB **Initiativ-**
427 **und Mitbestimmungsrechte bei Fragen zur Digitalisierung**. Außerdem fordern wir bei
428 Themen des **betrieblichen Umweltschutzes, der Erreichung von Klimazielen, bei**
429 **Nachhaltigkeitsfragen, der Gleichstellung und Integration**, der Durchsetzung von
430 Maßnahmen zur **Geschlechtergerechtigkeit beim Entgelt, der Vereinbarkeit von Familie**
431 **und Beruf** als auch eine Klarstellung des **digitalen Zugangsrechts** von
432 Betriebsrät:innen weitere Fortschritte.

433 Betriebsrät:innen sehen sich immer häufiger mit einem zu geringen Personalbestand
434 konfrontiert. Hier braucht es ein **Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei**
435 **Beschäftigungssicherung und Personalbemessung** – inklusive einer **verpflichtenden**
436 **Personalplanung**. Eng verbunden mit dem Personalmangel ist im Organisationsgebiet der
437 EVG die **Sicherheit der Beschäftigten**. Sicherheit ist ein wichtiger Tatbestand der
438 Mitbestimmung aus dem Bereich des **Arbeitsschutzes**.

439 Die EVG fordert zudem, den **Arbeitnehmer:innen- und Betriebsbegriff zu präzisieren**,
440 damit weitere Personengruppen wie Werk- und Dienstleistende, Scheinselbständige und
441 Leiharbeiter:innen mit in den betriebsverfassungsrechtlichen Geltungsbereich
442 fallen.

443 Um die **Beschäftigung langfristig zu sichern**, ist es ein erklärtes Ziel der EVG, die
444 Eigenfertigung in den Unternehmen zu stärken und Werkverträge einzudämmen. Vor dem
445 Hintergrund des demografischen Wandels sind zudem die bisherigen **Ausbildungszahlen**
446 **gezielt auszubauen** und interessierten Jugendlichen die Chance auf einen
447 qualifizierten Ausbildungsplatz im bewährten dualen System zu ermöglichen. Die EVG
448 fordert die Wirtschaft und die Politik auf, die finanziellen und personellen
449 Investitionen in die Berufsausbildung zu erhöhen.

450 Mit Sorge betrachten wir, dass die Anzahl der paritätisch mitbestimmten Betriebe
451 sinkt. Die EVG fordert die Bundesregierung daher gemeinsam mit dem DGB und seinen
452 Mitgliedsgewerkschaften dazu auf, die **Flucht aus der Unternehmensmitbestimmung zu**
453 **begrenzen**. Um die Unternehmensmitbestimmung zu stärken, fordern wir die Einführung
454 eines gesetzlich vorgegebenen Kataloges sogenannter zustimmungspflichtiger Geschäfte
455 im Mitbestimmungsgesetz.

456 Die EVG setzt sich konsequent für eine **selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe**
457 **an der Arbeitswelt für Menschen mit Behinderungen** ein. Dazu gehört nicht nur die
458 uneingeschränkte Inklusion in Betriebe und Unternehmen, sondern ebenso das
459 Ermöglichen von Weiterbildungsmaßnahmen sowie von Teilzeitbeschäftigung.

460 Die Personalrät:innen vertreten die Interessen von **Beamt:innen** und verwirklichen ihre
461 Beteiligung an der Regelung der **Dienstverhältnisse**. Doch das Personalvertretungsrecht
462 ist in vielen Bundesländern und im Bund nicht auf der Höhe der Zeit. Der DGB und
463 seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher, die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst
464 auszuweiten.

465 Ein starker, solidarischer und zukunftsorientierter Sozialstaat:

466 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die soziale Selbstverwaltung gestärkt wird, um ein
467 effizientes und gerechtes Wirken des Sozialstaats im Sinne der Versicherten zu
468 gewährleisten.

469 Wir stehen für eine **Rente, die allen im Alter ein Leben in Würde ermöglicht**. Dafür
470 muss die gesetzliche Rente zukunftsfest ausgestaltet und verbessert werden – mit
471 einer Stabilisierung des aktuellen Rentenniveaus bei 48 Prozent und darüber hinaus
472 einer Anhebung auf mindestens 50 Prozent. Es darf keine „Aktienrente“ durch die
473 Hintertür zulasten der Beschäftigten geben – ebenso keine weitere Erhöhung der
474 Regelaltersgrenze. Wer jahrzehntelang in unregelmäßigem Schichtdienst gearbeitet hat,
475 muss mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen können.

476 Die EVG setzt sich für eine **gute betriebliche Altersversorgung für alle Kolleg:innen**
477 ein – diese muss als Ergänzung der gesetzlichen Rente politisch gestärkt werden. Wir
478 fordern, einen verpflichtenden Arbeitgeberbeitrag einzuführen und die
479 Doppelverbeitragung von Betriebsrenten gänzlich abzuschaffen.

480 Eine **verlässliche, gerechte und leistungsfähige Versorgung bei Krankheit und**
481 **Pflegebedürftigkeit sowie betrieblicher Arbeitsschutz** sind essenziell. Die
482 gesetzlichen Krankenkassen befinden sich jedoch in einer finanziellen Schieflage.
483 Unter anderem durch teure Reformen, die den Versicherten keine Verbesserung in der
484 Versorgungsqualität gebracht haben. Die EVG fordert einen Systemwechsel hin zur
485 sozialen Bürgerversicherung mit einkommensabhängigen Beiträgen und
486 beitragsunabhängigen Leistungen für alle.

487 Die EVG setzt sich für die **Pflegebürgervollversicherung** ein, in die alle einzahlen,
488 auch Selbstständige und noch zu ernennende Beamt:innen, und die alle pflegerischen
489 Kosten trägt. Und wir wollen den sogenannten „Sockel-Spitzen-Tausch“: Die Pflegekasse
490 übernimmt die notwendigen pflegebedingten Kosten und berechnet den Versicherten einen
491 fixen begrenzten Eigenanteil.

492 Das deutsche Gesundheitswesen darf nicht länger Renditethema sein. Zweistellige
493 Renditeerwartungen der Private-Equity-Investoren aus Sozialversicherungsbeiträgen und
494 Steuermitteln sind ausbeuterisch und müssen reguliert werden.

495 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die COVID-19 Erkrankung für mehr Berufsgruppen als
496 Berufskrankheit anerkannt wird. Dazu zählen für die EVG die Beschäftigten im
497 Verkehrssektor. Außerdem fordern wir, dass die expliziten Vorschriften der SARS-CoV-
498 2-Arbeitsschutzregel für die Beschäftigten im Außen- und Lieferdienst, im
499 öffentlichen Verkehr, im Freien und auf Baustellen in Bezug auf sanitäre Anlagen auch
500 nach der Pandemie gültig sind.

501 Die EVG fordert einen **deutlichen Richtungswechsel in der Wohnungspolitik**: Eine
502 Versorgung mit gutem Wohnraum muss garantiert werden. Dazu braucht es gesetzliche
503 Rahmenbedingungen für bezahlbare Mieten und bedarfsgerechte Investitionen in den
504 Wohnungsbestand und -neubau.

505 **Frauen in der EVG: Wandel gestalten – Fortschritt einfordern:**

506 Mehr als die Hälfte der Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland ist weiblich.
507 Dennoch ist der allgemeine Gleichheitssatz (Artikel 3 Grundgesetz) immer noch nicht
508 in allen Bereichen durchgesetzt.

509 Rund 22 Prozent der EVG-Mitglieder sind weiblich. Es gilt, **mehr Frauen für die EVG zu**
510 **gewinnen** und die gleichberechtigte Teilhabe in der Arbeitswelt und in der
511 Gesellschaft für sie zu sichern. Die EVG kämpft **gegen jegliche Form der**
512 **Benachteiligung von Frauen und setzt sich auf allen politischen Ebenen für eine**
513 **gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter** ein.

514 Der Großteil der unbezahlten Sorgearbeit wie Kinderbetreuung und Pflege lastet immer
515 noch auf den Schultern der Frauen. Gleichzeitig gibt es trotz des **Grundsatzes**
516 **„gleicher Lohn für gleiche Arbeit“** noch immer große Gehaltsunterschiede zwischen
517 Männern und Frauen. Frauen befinden sich wesentlich häufiger in den niedrigen
518 Einkommensgruppen.

519 Frauen müssen einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, die ihren eigenständigen
520 Lebensunterhalt (auch im dritten Lebensabschnitt) sicherstellt. Dazu braucht es eine
521 **gerechte Aufteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern, eine bessere**
522 **Vereinbarkeit in unterschiedlichen Lebensphasen/-situationen und eine echte**
523 **Gleichstellung aller Menschen**. Daher setzt sich die EVG für Parität in den
524 Parlamenten auf Basis eines Paritätsgesetzes ein, das den Verfassungsnormen standhält
525 und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an politischen Willensbildungs- und
526 Entscheidungsprozessen gewährleistet.

527 Die Corona-Pandemie hat die Gesellschaft vor große Herausforderungen gestellt, die
528 zur Entstehung neuer geschlechtsspezifischer Ungleichheiten oder deren Festigung
529 geführt haben. Gleichzeitig gibt es neue Möglichkeiten, Formate und Wege (vor allem
530 im Zuge der Digitalisierung), die von den EVG-Frauen genutzt und gestaltet werden, um
531 beispielsweise Vereinbarkeit(en) zu verbessern.

532 Die EVG wird aus diesen Erfahrungen für die Zukunft lernen und **weitere Möglichkeiten**
533 **für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Lebensbereichen entwickeln und**

534 **umsetzen.** Dafür stehen insbesondere die EVG-Frauen, die dies in allen beruflichen,
535 politischen und gesellschaftlichen Bereichen einfordern werden.

536 Wir setzen uns außerdem gemeinsam für eine geschlechtergerechte Umwelt- und
537 Nachhaltigkeitspolitik ein, die eine intakte Umwelt, den Erhalt der biologischen
538 Vielfalt, einen geringen Ressourcenverbrauch und langfristig eine hohe Lebensqualität
539 für die Menschen sicherstellt. Insbesondere der **Klimaschutz und die Anpassung an**
540 **Klimaveränderungen (beziehungsweise deren Auswirkungen) müssen geschlechtergerecht**
541 **gestaltet werden.**

542 Dafür muss sich auch die **Verkehrspolitik stärker an den unterschiedlichen**
543 **Bedürfnissen von Frauen und Männern orientieren.** Dies gilt für alle Verkehre und
544 betrifft Infrastruktur, Fahrzeuge, Kosten, Fahrzeiten sowie Taktung und Nutzung.

545 **Senior:innen als wichtiger Teil der Gesellschaft und der EVG:**

546 Als starke Interessenvertretung, die für faire Löhne, gute und sichere
547 Arbeitsbedingungen und mit sozialpolitischen Forderungen für ihre Mitglieder
548 eintritt, setzt die EVG Maßstäbe, die direkte Auswirkungen auf die Lebensbedingungen
549 auch älterer Menschen haben.

550 Innerhalb der **EVG bieten sich in den Senior:innengruppen ein vielfältiges Angebot** zur
551 Beratung und Unterstützung, zur politischen Beteiligung, zur gemeinsamen
552 Freizeitgestaltung, zum kollegialen Austausch und zur gewerkschaftlichen Bildung.

553 Mit dem Prozess „Junge Alte“ **begleitet die EVG angehende Senior:innen gemeinsam mit**
554 **den Betriebs- und Dienststellengruppen beim Übergang in die dritte Lebensphase.** Die
555 EVG wird ihre künftige Senior:innenarbeit weiterhin kontinuierlich mit den
556 Senior:innen gemeinsam weiterentwickeln.

557 Gewerkschaftliche **Senior:innenpolitik bedeutet für die EVG, eigenständiges und**
558 **selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen und gesellschaftliche Teilhabe zu fördern und**
559 **zu sichern.** Wir setzen uns für eine senior:innengerechte Mobilität und
560 Stadtentwicklung ein, die den Mobilitätsbedürfnisse älterer Menschen gerecht wird.

561 Soziale Teilhabe heißt auch digitale Teilhabe – aus diesem Grund fordert die EVG die
562 Ausgestaltung des „Digitalpakt Alter“, um Teilhabe für ältere Menschen zu sichern und
563 das Recht auf einen analogen Zugang zu erhalten.

564 Um demokratische Teilhabe der Senior:innen über **Seniorenbeteiligung auf Landes- und**
565 **kommunaler Ebene** zu schaffen, setzt sich die EVG für die Schaffung einer
566 Rahmengesetzgebung auf Bundesebene ein. Ebenfalls auf Bundesebene erhebt Sie die
567 Forderung nach Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), sodass
568 ältere Menschen bei privatrechtlichen Geschäften, Ehrenämtern und politischen
569 Funktionen nicht weiter diskriminiert werden dürfen.

570 Die **EVG begrüßt und unterstützt die Verankerung der Seniorenpolitik als**
571 **gewerkschaftliche Aufgabe des DGB** und das Verständnis des DGB von Senior:innenpolitik
572 als Querschnittsaufgabe zur Weiterentwicklung eines modernen Altersbildes.

573 Die EVG wird sich weiterhin auf allen politischen Ebenen für eine Lösung für die
574 betroffenen Reichsbahner:innen einsetzen, denen rechtmäßig erworbene Leistungen aus
575 der Altersversorgung der Deutschen Reichsbahn seitens der Politik bei der

576 Rentenüberleitung verwehrt wurden. Sie fordert über den geplanten Härtefallfonds für
577 Betroffene in Grundsicherungsnähe hinaus einen Gerechtigkeitsfonds einzurichten, aus
578 dem alle betroffenen Berufs- und Personengruppen unabhängig von der individuellen
579 Einkommenssituation eine Entschädigung erhalten.

580 **Verantwortung für und mit jungen Menschen:**

581 Die EVG steht dafür, gewerkschaftlich engagierte junge Menschen in die Organisation
582 zu integrieren und ihnen konkrete Handlungs- und Partizipationsmöglichkeiten anhand
583 ihrer Interessen und Ziele aufzuzeigen. **Junge Menschen zu politisch handlungsfähigen,
584 kooperativen und aussagekräftigen Mitstreiter:innen zu machen, ist das vorrangige
585 Ziel der gewerkschaftlichen Jugendarbeit.**

586 Die EVG steht dafür, der **Jugendarbeit eigene Räume zur Entfaltung zur Verfügung zu
587 stellen und sie dabei zu unterstützen, Forderungen zu entwickeln und auf die
588 gesellschaftlichen Diskurse hin anzupassen.** Allen voran steht der Gedanke, jungen
589 Menschen die Autonomie zuzusichern, die für die Entwicklung einer neuen
590 gewerkschaftlich vernetzten und politischen Generation notwendig ist.

591 Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurden nach langer Zeit wieder einige
592 Verbesserungen im Bereich der Mitbestimmung erreicht. Neben dem aktiven Wahlrecht für
593 alle Nachwuchskräfte, welches nun auch endlich rechtlichen Bestand hat, brauchen wir
594 trotzdem ein echtes Upgrade in der Mitbestimmung, das auch den Jugend- und
595 Auszubildendenvertreter:innen und damit auch den Nachwuchskräften zu Gute kommt.

596 Nachdem die EVG-Kampagne „Mach neu!“ umgesetzt und die Richtlinie Jugend entsprechend
597 angepasst werden konnte, sollen nun vermehrt gewerkschaftlich interessierte junge
598 Menschen für die gewerkschaftspolitische Arbeit gewonnen und langfristig an die
599 Organisation gebunden werden. Grundlagen dafür sind vermehrte Kooperation, passgenaue
600 Bildungsangebote und gemeinsame Aktivitäten. Mit der Kampagne #dabeisein verbindet
601 die EVG noch mehr – nämlich nicht weniger als die breite Partizipation der jungen
602 Mitglieder in die politischen Entscheidungen der EVG Jugend und eine persönliche
603 Identifikation mit dem Prinzip Solidarität.

604 Mit dem von der EVG im Jahr 2000 initiierten **Wettbewerb „Bahn-Azubis gegen Hass und
605 Gewalt - Gemeinsam für ein tolerantes und respektvolles Miteinander“** positionieren
606 sich Nachwuchskräfte der Deutschen Bahn AG in kreativen Projekten gegen
607 Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung. Der
608 Wettbewerb leistet einen wichtigen Beitrag, um die aktive Auseinandersetzung und
609 Positionierung mit diesen Themen – auch zukünftig – zu fördern.

610 Politische Arbeit verläuft nur dann gut für alle, wenn über den eigenen Tellerrand
611 geschaut und für aktive Kooperationen geworben wird. Innerhalb der eigenen
612 Organisation soll **mehr Fokus auf die Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen den
613 Personengruppen** gelegt werden – gerade bei verkehrs- und sozialpolitischen Themen.
614 Außerhalb der EVG sind sowohl die DGB-Jugend als auch die demokratischen
615 Parteijugenden inhaltliche und ideelle Kooperationspartner:innen. Weiterhin von
616 herausragender Bedeutung bleiben die direkten Austausch- und Zusammenarbeitsformate
617 mit den gewerkschaftlichen Kolleg:innen aus der Schweiz, Österreich und Israel.

618 Die EVG steht dafür, die Ausgangslage und Startchance für alle Kinder und junge
619 Menschen durch eine **starke gemeinschaftsfördernde, sozialorientierte und**
620 **demokratisierte Bildungspolitik gerecht und gleichberechtigt zu gestalten.**

621 Die EVG setzt sich für den **Ausbau und die Digitalisierung qualitativ hochwertiger**
622 **Bildungsinstitutionen und -einrichtungen** ein, um dem Bereich Bildung endlich den
623 gesamtgesellschaftlich notwendigen Stand einzuräumen. Die EVG setzt ihre Kooperation
624 mit den gewerkschaftlichen Hochschulgruppen und -gremien fort.

625 **Interne Strukturen stärken – Antworten auf kommende Herausforderungen:**

626 Die EVG steht vor neuen Herausforderungen durch eine massive Transformation bedingt
627 durch Digitalisierung, Klimawandel und Globalisierung. Als starke Gewerkschaft will
628 sie diesen **Wandel gestalten und Gute Arbeit rund um die gesamte Wertschöpfungskette**
629 **Eisenbahn auch für die Zukunft sicherstellen.** Sie will **noch intensiver**
630 **„Mitmachgewerkschaft“** sein. Daher muss ein Prozess mit dem Ziel, eine konkrete
631 satzungstechnische Ausgestaltung zu entwickeln, initiiert werden.

632 Eine große Herausforderung der EVG ist, dass die meisten Funktionär:innen mehrere
633 Mandate wahrnehmen, wodurch der Leistungsanspruch an die Funktionär:innen und
634 insgesamt an die Gewerkschaft immer höher wird. Die EVG muss **für die strukturelle**
635 **Neuorientierung daher einen klugen Ausgleich zwischen „Bewährtem“ und „Neuem“ schaffen**
636 . Mit einem ganzheitlichen Ansatz, der die örtliche Ebene, die betriebliche Ebene,
637 die Landesebene und die Bundesebene einbezieht.

638 Die EVG steht für eine **vielfältige Gewerkschaft und will Mitglieder aus allen**
639 **Bereichen und Altersstufen gewinnen**, damit wir für unsere Zukunft als Gewerkschaft
640 erfolgreich aufgestellt sind. Sie will die Jüngeren unterstützen, ihr politisches
641 Interesse und Handlungsvermögen durch ein Angebot neuer Formate weiterentwickeln und
642 sie **gleichzeitig bestärken**, ihre Kompetenz einzubringen.

643 **Mehr Beteiligung von Frauen ist Teil des Wertekanons** der EVG und daher ist es unser
644 Ziel, den Frauenanteil an den gewerkschaftlichen Gremien und Organen auf mindestens
645 30 Prozent zu erhöhen. **Vielfalt ist darüber hinaus ein Grundwert** der Gewerkschaft und
646 daher muss LGBTQI+ künftig in den EVG-Strukturen innerhalb einer Richtlinie Vielfalt
647 verankert werden.

648 **Persönliche Umbrüche innerhalb der Lebenslinie dürfen nicht zum Bruch mit der starken**
649 **EVG-Gemeinschaft führen.** Kolleg:innen im Übergang in ihre Rente oder im Ruhestand
650 sollen die EVG nicht verlassen. Daher müssen die Instrumente für die Ansprache der
651 (zukünftigen) Rentner:innen und Pensionär:innen und die Mitmach-Angebote verbessert
652 werden. Es bedarf daher einer stetigen Weiterentwicklung von erfolgreichen Projekten
653 wie „Junge Alte“ und die Entwicklung neuer Instrumente.

654 Mit Blick auf die Finanzen der EVG gilt es, die Transformation zu gestalten, indem
655 die Ressourcen bedarfsgerecht verteilt werden.

656 Ein **Konzept zur bedarfsgerechten Ressourcenverteilung** ist nötig, um auch kleinere
657 Mitgliedsgruppen und deren Belange stärker zu beachten. Durch die verstärkte
658 Digitalisierung unserer internen Prozesse muss der administrative Aufwand für die
659 ehrenamtlichen Funktionäre und Geschäftsstellen weiter verringert werden.

Antrag P002: AfD

Laufende Nummer: 10

Antragsteller*in:	Kassel (WKK)
Status:	angenommen (mit Änderung) in Verbindung mit Antrag P001
Sachgebiet:	P - Politik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Titel: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 2: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung Zeile 3: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

Geänderter Titel:

Positionierung gegen die AfD und andere rechtspopulistische oder rechtsextreme Parteien und Gruppierungen

- 1 Die EVG wird sich in Zusammenarbeit mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften
- 2 weiterhin öffentlich gegen die AfD und andere rechtspopulistische oder rechtsextreme Parteien und Gruppierungen positionieren und Strategien gegen Hass und Gewalt
- 3 weiterentwickeln.

Begründung

Die AfD – „Alternative für Deutschland“, wie sie sich selbst nennen, darf keine Möglichkeit bekommen, ihre von Fremdenhass getriebene Parolen und einem Frauenbild aus dem letzten Jahrhundert kund zu tun. Durch ihren Hass und die Ablehnung zerstören sie kollegiale, gewerkschaftliche und andere Gemeinschaften. Sie verbreitet nationalistische, völkische Hetze und stellt Geflüchtete als Bedrohung für Menschen, Land und Kultur dar. Sie will die breite Masse von ihren verquerten Argumenten überzeugen, dabei versucht sie die Interessen von Erwerbs- oder Obdachlosen sowie RentnerInnen gegen die Interessen der Geflüchteten auszuspielen und schürt so Hass. Eine „Partei“, die Unterschiede in Rasse, Religion, Herkunft, Sprache, Sexualität und Politik macht, Menschen aus diesen Gründen diskriminieren und bedrohen, darf keine Partei sein. Die AfD ist auch für die Politik eine Katastrophe: sie ist gegen den Mindestlohn und fordert die Abschaffung der Gewerbesteuer. Sie will ein Steuerrecht, das vor allem die Reichen entlastet, weil sie genauso besteuert werden sollen, wie die Mittelverdiener*innen. Mit der Integrität der AfD wird die Zufriedenheit und das Glück gefährdet, da dies durch Hass nicht zu erreichen ist. Die Bedrohung geht von Rassist*innen aus und der Hetze, die sie verbreiten. Die AfD ist KEINE Alternative.

Antrag P003: Rassismus, Sexismus und Homophobie

Laufende Nummer: 12

Antragsteller*in:	Kassel (WKK)
Status:	angenommen (mit Änderung) in Verbindung mit Antrag P001
Sachgebiet:	P - Politik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Titel: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung

Geänderter Titel:

Engagement gegen Rassismus, Sexismus und Homophobie

- 1 Die EVG wird sich in Zusammenarbeit mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften
- 2 öffentlich für Vielfalt einsetzen und sich weiterhin gegen Rassismus, Sexismus sowie
- 3 Homophobie aussprechen.

Begründung

Alle Menschen sind gleich, so steht es schon im ersten Artikel des Grundgesetzes. Niemand darf aufgrund seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauung benachteiligt und bevorzugt werden. Gerade in der derzeitigen politischen Lage, in der fragwürdige Parteien, wie die AfD, durch fremdenfeindliche Aussagen und sexistische Forderungen eine Spaltung der Gesellschaft erreichen. Wir müssen Rassismus, Sexismus und Homophobie mit voller Kraft entgegenstehen, uns für Vielfalt einsetzen und zu fördern.

Antrag P004: Umwandlung der 450-€-Jobs in dauerhafte sozialversicherungspflichtige Teilzeit- und Vollzeitjobs

Laufende Nummer: 285

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	angenommen (mit Änderung) in Verbindung mit Antrag P001
Sachgebiet:	P - Politik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Titel: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung

Geänderter Titel:

Umwandlung ~~der 450-€-Jobs~~ von Minijobs in dauerhafte sozialversicherungspflichtige Teilzeit- und Vollzeitjobs

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass Minijobs und prekäre Beschäftigungsverhältnisse in
- 2 dauerhafte sozialversicherungspflichtige Teilzeit- und Vollzeitjobs umgewandelt
- 3 werden.

Begründung

Alle Arbeitsverhältnisse sollten Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung leisten. Um bei Veränderungen im Arbeitsleben auch entsprechende Leistungen für einen würdevollen Lebensunterhalt zu erhalten. Durch Minijobs und prekäre Arbeitsverhältnisse wird Altersarmut immer größer

Antrag P005: 450 € Jobs – Rentenlücke schließen

Laufende Nummer: 378

Antragsteller*in:	Bundesfrauenkonferenz (BuFK)
Status:	angenommen (mit Änderung) in Verbindung mit Antrag P001
Sachgebiet:	P - Politik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Titel: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 1: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

Geänderter Titel:

~~450-€ Jobs~~ **Minijobs** - Rentenlücke schließen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht bei
- 2 Ausübung eines Minijobs aufgehoben wird.

Begründung

Seit 2013 sind Personen, die eine neue entgeltgeringfügige Beschäftigung aufnehmen, nicht mehr automatisch von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit. Minijobber*innen können sich aber auf Antrag befreien lassen und sparen sich so ihren Beitragsanteil.

Arbeitgeber*innen tragen den Beitragssatz in Höhe von 15 Prozent des Brutto-Arbeitsentgelts, Arbeitnehmer*innen den Rest von zurzeit 3,6 Prozent. Bei einem Einkommen von 450 Euro sind das 16,20 Euro im Monat. Bei der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht muss der Arbeitgeber trotzdem den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent zahlen.

Jede Minijob-Zeit wirkt sich rentenerhöhend aus. Normalerweise wird in jedem Kalenderjahr das erzielte Arbeitsentgelt, ins Verhältnis zum Durchschnittsverdienst der Rentenversicherten gesetzt. Daraus errechnen sich persönliche Entgeltpunkte. Wer sich von der Versicherungspflicht befreien lassen hat, erhält aber nur anteilige Entgeltpunkte, nämlich im Verhältnis des Arbeitgeberanteils zum „normalen“ Rentenbeitrag. Zurzeit liegt der Abschlag an Entgeltpunkten bei fast 20 Prozent.

Wesentlich wichtiger sind die Auswirkungen auf die rentenrechtlichen Zeiten: Wer versicherungspflichtig bleibt, erhält die Minijob-Zeit im Gegenzug vollständig als Pflichtbeitragszeit gutgeschrieben. Wer sich für die Befreiung entscheidet, erhält zwar auch Zeiten gutgeschrieben, diese gelten aber nicht als Pflichtbeitragszeiten. Pflichtbeitragszeiten spielen beispielsweise dafür eine Rolle, ob die 45-jährige Wartezeit für die Rente für besonders langjährig Versicherte erfüllt ist. Sie können daher den Ausschlag dafür geben, ob jemand später abschlagsfrei in Frührente gehen kann. Minijob-Zeiten ohne eigene Beitragszahlung zählen zudem nicht zu den Grundrentenzeiten, also der notwendigen Mindestversicherungszeit für den Grundrentenzuschlag. Auch für Reha-Maßnahmen und Erwerbsminderungsrenten kommt es auf Pflichtbeiträge an.

Ein weiterer Nachteil der Befreiung: Nicht die gesamte Zeit der geringfügigen Beschäftigung wird rentenrechtlich berücksichtigt. Beispielsweise erfordert der Anspruch auf eine Regelaltersrente nur eine Wartezeit von fünf Jahren. Dafür zählen auch Zeiten mit, die in einem Minijob zurückgelegt wurden, wenn der Minijobber von der Rentenversicherungspflicht befreit war. Doch zählen diese Zeiten nur anteilig in Abhängigkeit von der Höhe des Verdienstes, höchstens zu einem Drittel (bei einem Verdienst von 450 Euro). Drei Jahre Arbeit im 450-Euro-Job zählen also nur als ein Jahr.

Diese komplexen Sachverhalte des Rentenrechts sind vielen Minijobber*innen nicht bekannt und auch schwer zu vermitteln. Eine Aufhebung der Befreiung von der Versicherungspflicht würde die Arbeitnehmer*innen vor negativen Auswirkungen schützen.

Antrag P006: Bildungsfreistellungsgesetz Sachsen

Laufende Nummer: 44

Antragsteller*in:	Dresden (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	P - Politik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Titel: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 1: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung Zeile 3 - 4: (Änderungsempfehlung) - Streichung

Geänderter Titel:

~~Bildungsfreistellungsgesetz~~ Einsatz für die Schaffung eines Bildungsfreistellungsgesetzes in Sachsen und Bayern

- 1 Die EVG fordert die sächsische und die bayerische Landesregierung auf, jeweils schnellstmöglich ein modernes
- 2 Bildungsfreistellungsgesetz für berufliche, politische, soziale, kulturelle und
- 3 ehrenamtliche Bildung bei anerkannten Bildungsträgern ~~noch in dieser~~
- 4 ~~Legislaturperiode~~ zu schaffen.

Begründung

Im Rahmen der Koalitionsverhandlungen in 2019 konnte dieses wichtige Thema leider nicht zwischen den Koalitionsparteien vereinbart werden.

Gerade in Zeiten, wo es immer dringender notwendig wird, eine aktive Gesellschaft, ein demokratisches Gemeinwesen zu stärken, sollte für das Land Sachsen eine entsprechende gesetzliche Regelung geschaffen werden.

Bildung ermöglicht Beteiligung, stärkt die Demokratie, öffnet neue Horizonte, weckt Interesse an ehrenamtlicher Tätigkeit.

Auch gerade in Auswertung der Erfahrungen aus der Corona-Pandemie sollte dies für die weitere Entwicklung in Sachsen ein wichtiger Punkt sein.

Menschen werden somit auch auf die neuen Herausforderungen der Globalisierung, Energiewende, Digitalisierung etc. vorbereitet und bringen sich entsprechend ein.

Antrag P007: Rüstungspolitik – Rüstungsetat senken – Gegen die Bewaffnung der Bundeswehr mit Drohnen

Laufende Nummer: 262

Antragsteller*in:	Berlin (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	P - Politik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG wendet sich gegen das Nato-Ziel, den Rüstungshaushalt je Mitgliedsland auf
- 2 zwei Prozent des BIP zu steigern und setzt sich für eine Senkung des
- 3 Rüstungshaushaltes ein. Die EVG setzt sich zudem gegen neue milliardenschwere
- 4 Rüstungsprogramme wie die Bewaffnung der Bundeswehr mit Drohnen für künftige
- 5 Auslandseinsätze ein.

Begründung

Deutschland weist inzwischen eine doppelt so hohe Steigerung der Rüstungsausgaben aus, wie es 2020 im Durchschnitt aller Staaten der Welt zu verzeichnen war (Weltweit: plus 2,6 %; Deutschland: plus 5,2 %). Auch innerhalb der Nato-Staaten steht Deutschland mit oben an. Eine weitere Steigerung ist durch die Rüstungsprogramme vorprogrammiert. Die Drohnen sind explizit für Auslandseinsätze vorgesehen. Gleichzeitig wird die Schere zwischen Arm und Reich in Deutschland immer größer – gerade in der Zeit der Pandemie sind mehr Menschen unter die Armutsgrenze gefallen. Hier ist das Potenzial Geld für den Klimaschutz, für die Energie- und Verkehrswende und sozialpolitische Maßnahmen zu generieren.

Antrag V001: Für eine sozial-ökologische Verkehrswende – gerechte und mutige Mobilitätspolitik in Deutschland und Europa

Laufende Nummer: 391

Antragsteller*in:	Bundsvorstand (BuVo)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	V - Verkehrspolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 397: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung Zeile 620: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

- 1 Als Teil der deutschen Gewerkschaftsbewegung tritt die Eisenbahn- und
2 Verkehrsgewerkschaft (EVG) für wichtige gesellschaftliche Ziele ein: unsere
3 natürliche Lebensgrundlage durch die **Abkehr von fossilen Brennstoffen insbesondere im**
4 **Verkehrsbereich** zu erhalten und **gleichzeitig allen Menschen Mobilität** für Beruf,
5 Ausbildung, Sorgearbeit, Ehrenamt, Freizeit und Versorgung **in guter Qualität und**
6 **bezahlbar zu ermöglichen.**
- 7 **Der Verkehrssektor ist elementarer Teil der Daseinsvorsorge** unserer Gesellschaft und
8 eine Schlüsselbranche der deutschen Wirtschaft. Die Mobilität von Menschen und der
9 Transport von Waren sind unverzichtbar für Wohlstand und Teilhabe der Menschen am
10 kulturellen und wirtschaftlichen Leben. **Dabei werden Arbeitsplätze und Existenzen von**
11 **Millionen von Arbeitnehmer:innen und Tausenden unserer Mitglieder gesichert und**
12 **geschaffen.**
- 13 Wir vertreten die Interessen der abhängig Beschäftigten im Schienenverkehr und in
14 großen Teilen des Verkehrs- und Transportbereichs: bei Eisenbahn- und Busunternehmen,
15 Behörden, betrieblichen Sozialeinrichtungen, in Werken, in der Schifffahrt sowie bei
16 Berg- und Seilbahnen. Unser Ziel ist es, Sicherheit und Qualität der Arbeitsplätze
17 bei Bahn, Bus, anderen Verkehrsträgern und weiteren Organisationen in unserem
18 Vertretungsbereich zu verbessern. **Die Eisenbahn- und Verkehrspolitik betrachten wir**
19 **als politische Gestaltungsaufgabe, die nicht an den Markt oder die Unternehmen**
20 **delegiert werden kann.**
- 21 Allerdings steht der Verkehrssektor im Hinblick auf Zukunftsfähigkeit und Effizienz
22 vor großen Herausforderungen, denn ein Großteil des herkömmlichen Verkehrs verursacht
23 klimaschädliche Treibhausgase. **Seit Jahrzehnten gelingt es nicht, die CO2-Emissionen**
24 **im Verkehrssektor zu senken. Damit die Klimaziele noch erreicht werden können, muss**
25 **jetzt endlich gehandelt werden.** Um den globalen Temperaturanstieg auf unter zwei Grad
26 zu begrenzen, müssen die Emissionen von Kohlendioxid und anderen Treibhausgasen bis
27 2030 drastisch reduziert und bis spätestens 2045 auf null gebracht werden. **Dies ist**
28 **nur mit dem Ausbau des Schienenverkehrs und dem Betrieb aller motorisierten**
29 **Verkehrsmittel auf Basis erneuerbarer Energiequellen möglich.** Um diese Ziele zu
30 erreichen, muss der Staat jetzt seine gestaltende Rolle annehmen und die

- 31 Mobilitätswende engagiert vorantreiben.
- 32 Mit Ausnahme der Straße wurden Erhalt und Ausbau der Verkehrsinfrastruktur in
33 Deutschland jahrzehntelang vernachlässigt. Vorhaben und Initiativen wie der
34 Masterplan Schienenverkehr oder einige der im Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung
35 von 2021 formulierten mobilitätspolitischen Ziele sind positive politische Signale.
36 Die Vorhaben, die Investitionen in die Schiene weiter zu erhöhen und erstmals mehr
37 Geld in die Schiene als in die Straße fließen zu lassen, sowie ein Ausbau- und
38 Modernisierungspakt für den öffentlichen Personennahverkehr lassen zwar vorsichtigen
39 Optimismus zu, es besteht jedoch weiterhin großer Nachholbedarf: **Für den Umbau des**
40 **Verkehrssystems sowie die Modernisierung und den Ausbau des Schienenverkehrs sind**
41 **weiterhin Milliarden sowie eine schnellere Umsetzung der Vorhaben – insbesondere**
42 **durch eine Beschleunigung der Planungs- und Genehmigungsverfahren – notwendig.** Dies
43 soll durch die von der Ampel-Regierung geplante „**Beschleunigungskommission Schiene**“
44 erreicht werden. Vordringlich ist dabei aber die Ausstattung mit mehr Personal bei
45 Planungsbehörden, Eisenbahn-Bundesamt (EBA) und Eisenbahn-Infrastrukturunternehmen
46 (EIU).
- 47 **Für die Verkehrs- und Energiewende brauchen wir einen Konsens in der Gesellschaft,**
48 **der einen ökologischen Strukturwandel zulässt.** Alle Klima- und Umweltschutzmaßnahmen
49 müssen mit den sozialen Belangen und den Interessen der Beschäftigten im Einklang
50 stehen. Die sozial-ökologische Verkehrswende wird nur gelingen, wenn Schienenverkehr
51 und öffentlicher Personennahverkehr (ÖPNV) attraktiv sind und bleiben.
- 52 Durch eine Verkehrsverlagerung werden zudem breite Spielräume für eine
53 geschlechtergerechte und sichere Verkehrs- und Stadtentwicklung, insbesondere auch
54 für Familien in Ballungsräumen, geschaffen und ein wichtiger Beitrag zum Erreichen
55 der Klimaziele geleistet.
- 56 **Die EVG steht für:**
- 57 **Gute Arbeit mit Zukunft:**
- 58 In der Corona-Krise zeigte sich die Bedeutung der Beschäftigten bei Bussen und
59 Bahnen, die buchstäblich die Betriebe und damit einen wichtigen Teil der
60 Daseinsvorsorge am Laufen hielten. Anlass genug, die Situation dieser Beschäftigten
61 politisch wieder in den Fokus zu rücken. **Wir fordern, dass bei Bezahlung, Ausbildung,**
62 **Arbeitsplatzsicherheit und verlässlichen Grundlagen für die Lebensplanung nicht**
63 **gespart wird, damit Wissen, Motivation und die Verbundenheit zum System Schiene nicht**
64 **verloren gehen.** Sonst wird sich der Fachkräftemangel weiter verschärfen und es droht
65 der Kollaps von Teilen des Systems.
- 66 **Klar ist: Ohne die Beschäftigten des Eisenbahn- und Verkehrssektors findet keine**
67 **Verkehrswende statt. Deshalb darf es keinen Wettbewerb auf dem Rücken der**
68 **Beschäftigten geben.** Wo es Wettbewerb gibt, ist dieser so zu regulieren, dass
69 ausnahmslos alle Beschäftigten vor Nachteilen geschützt werden. Zugleich müssen gute
70 Ausbildung und Arbeit gesichert und deren Auslagerung verhindert werden.
- 71 **Wir fordern faire Bedingungen und gute soziale Mindeststandards für Arbeit und**
72 **Ausbildung, auf die Verlass ist – das ist unser klarer Anspruch an die**

73 **Verkehrspolitik!**

74 Um in Zukunft ausreichend Fachkräfte für die Branche zu haben, braucht es eine
75 **Qualitätsoffensive für die Ausbildung, die die Attraktivität unserer Verkehrsberufe**
76 **sichert.** Nur gut ausgebildete Fachkräfte können ein qualitativ und quantitativ
77 hochwertiges Angebot für die Fahrgäste gewährleisten. Dazu gehört auch, dass die
78 Verkehrsunternehmen dem demografischen Wandel und dem Fachkräftebedarf mithilfe der
79 eigenen Berufsausbildung begegnen. Hierzu wirken wir bei den Ländern und
80 Aufgabenträgern darauf hin, einheitliche Regelungen zur **Ausbildungsverpflichtung in**
81 **Ausschreibungen** zu schaffen. Wir fordern außerdem eine verstärkte Dezentralisierung
82 des Ausbildungsangebotes im Verkehrsbereich, um gezielt jungen Menschen in ländlichen
83 Regionen einen Zugang zum Ausbildungsmarkt anzubieten und die Folgetätigkeit
84 möglichst regional zu verankern.

85 Die Interessen der Beschäftigten dürfen bei **Vergabeverfahren** im SPNV und ÖPNV nicht
86 mehr nachrangig behandelt oder gar ignoriert werden. Entscheidend sind **verbindliche**
87 **Vorgaben (als gesetzliche Muss-Vorschriften) zu Tariftreue sowie zum Personalübergang**
88 **bei Betreiberwechseln** ohne Einkommensverluste zu den bestehenden Arbeits- und
89 Sozialbedingungen und für alle Beschäftigtengruppen. Auch **soziale Mindeststandards**
90 müssen festgeschrieben werden, beispielsweise definierte Ausbildungsbedingungen für
91 qualifizierte betriebliche Erstausbildungen und entsprechende Quoten, die für alle
92 gleichermaßen gelten, sowie robuste und konkret nachprüfbar Personalkonzepte.

93 Durch eine Klarstellung im **Personenbeförderungsgesetz (PBefG)** muss dringend
94 festgelegt werden, dass soziale Standards für die Beschäftigten auch bei
95 eigenwirtschaftlichen Verkehren – gerade im Busbereich – beachtet werden müssen. Um
96 das **Lohn- und Sozialdumping** im Fernbusbereich einzudämmen, müssen die Vorschriften
97 für Kontrollen (zum Beispiel eine Mindestkontrolldichte) und Sanktionsmöglichkeiten
98 (wie der Entzug der Konzession auch bei wiederholten Verstößen von Subunternehmen)
99 verschärft werden.

100 Wir fordern zudem ein **Eisenbahner:innenschutzgesetz**, um das Berufsbild der
101 Eisenbahner:innen zu schützen und die Qualität in der Branche zu sichern. Durch ein
102 solches Maßnahmenpaket soll gewährleistet werden, dass die Einhaltung von
103 Arbeitszeiten durchgesetzt und kontrolliert wird, u. a. durch eine elektronische
104 Fahrerkarte und **klare Zuständigkeit und Kontrolle durch das Eisenbahn-Bundesamt**
105 **(EBA).** Der Missbrauch von **Werkverträgen** muss gestoppt und sogenannte **Sub-Ketten**
106 müssen unterbunden werden. Der Leistungseinkauf darf nicht als Mittel des Wettbewerbs
107 zwischen Belegschaften genutzt werden und zu Lasten der Arbeitsbedingungen gehen. Für
108 uns ist entscheidend: Wer Nachunternehmen beauftragen will, braucht die Zustimmung
109 des Betriebsrates.

110 Um die Eisenbahner:innen-Berufe für die Zukunft attraktiv zu machen und eine gute
111 Ausbildung zu sichern, muss die **dreijährige Berufsausbildung** wieder die Regel sein
112 und bei Funktionsausbildungen ein Recht auf weitergehende Ausbildung sichergestellt
113 werden. Dabei müssen Ausbildungsberufe und duale Studiengänge an zukünftige
114 Herausforderungen und eine stetige Transformation angepasst werden. Dies schließt die
115 Digitalisierung, Optionen bei Weiter- und Fortbildung sowie einen stärkeren

116 Nachhaltigkeits- und Umweltbezug mit ein. Möglichst hohe Flexibilität und
117 Wahlfreiheit für den eigenen Werdegang müssen die Prämissen der Zukunft sein.
118 Außerdem müssen Politik und Unternehmen dafür sorgen, dass **Beschäftigte und Fahrgäste**
119 **vor Übergriffen und Gewalt geschützt** werden. Denn die Zahl der Übergriffe
120 insbesondere gegen Beschäftigte und Sicherheitspersonal im Verkehrssektor steigt
121 stetig an. Wir fordern daher flächendeckende Präsenz der Bundespolizei in
122 Verkehrsstationen, um die Sicherheit zu verbessern.

123 **Förderung und Ausbau umweltfreundlicher Verkehrsträger:**

124 Der „**Masterplan Schienenverkehr**“ von 2020 stellt einen wichtigen Meilenstein hin zur
125 Erreichung des Ziels dar, die Bahn als umweltfreundlichen Verkehrsträger zukunftsfest
126 zu machen und Deutschland einen entscheidenden Schritt näher an die Erreichung seiner
127 Klimaziele zu bringen. **Die vereinbarten Kernziele – mehr Kapazität bei Infrastruktur,**
128 **Fahrzeugen und Personal zur Verdopplung der Fahrgastzahlen im Personenverkehr und**
129 **eine Erhöhung des Marktanteils der Güterbahnen auf mindestens 25 Prozent bis 2030 –**
130 **unterstützen wir.** Auch das im Masterplan formulierte Vorhaben, Tariftreue,
131 Personalübergang und Selbsterbringungsquoten für zentrale Teilleistungen zum Standard
132 in Ausschreibungen des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV) zu machen, begrüßen wir
133 ausdrücklich.

134 Um die ambitionierten Verkehrsverlagerungs- und Klimaziele zu erreichen, sind die im
135 „Masterplan Schienenverkehr“ beschlossenen Maßnahmen jedoch nicht ausreichend.
136 Insbesondere die darin vorgesehene **Investitionssteigerung für den Aus- und Neubau der**
137 **Schieneninfrastruktur auf mindestens 3 beziehungsweise. später 4 Mrd. Euro pro Jahr**
138 ist ein guter Anfang, aber längst nicht genug. Auch die Sofortmaßnahmen, die im
139 Masterplan festgelegt werden, sind nicht ausreichend und zu langsam in der Umsetzung.
140 Zusätzlich sind auch die **Bundsmittel für andere Investitionsfelder bei der**
141 **Schieneninfrastruktur**, zum Beispiel für Modernisierung, Reaktivierung,
142 Kapazitätssteigerung, Digitalisierung, Sanierung und Ausbau von Bahnhöfen sowie
143 Elektrifizierung, von heute gut 7 Mrd. Euro jährlich bis 2030 mindestens zu
144 verdoppeln. Streckenstilllegungen und Entwidmungen lehnen wir ab.

145 Weitere Maßnahmen sind erforderlich, die nicht nur den Verkehrsträger Schiene
146 betreffen. Wir fordern daher, dem „**Masterplan Schienenverkehr**“ **einen „Masterplan**
147 **Verkehr**“ zur Seite zu stellen, der ein Gesamtkonzept zur Bewältigung einer
148 ökologischen Verkehrswende vorlegt, die zukünftigen Rollen der anderen Verkehrsträger
149 bestimmt und unter breiter Beteiligung eine glaubwürdige, konsistente und
150 transparente Investitionsstrategie konkretisiert. Der **Bundesverkehrswegeplan (BVWP)**
151 **und die Bewertungskriterien der Nutzen-Kosten-Analyse müssen grundlegend überarbeitet**
152 werden, damit die Investitionsvorhaben abgebildet werden, die für die Verkehrswende
153 notwendig sind.

154 **Gute Verkehrsinfrastrukturentwicklung:**

155 Für eine echte Verkehrswende muss die **Schiene bei den Infrastrukturausgaben – wie in**
156 **Österreich oder der Schweiz – Priorität vor der Straße** erhalten. Dafür muss der Bund
157 die Verwendung der Mauteinnahmen für Investitionen in die Schieneninfrastruktur
158 wieder ermöglichen. Die verkehrspolitische Grundausrichtung des Koalitionsvertrags

159 von 2021 ist positiv „pro Schiene“ – erstmals soll mehr Geld in die Schiene als in
160 die Straße fließen. Erhalt und Sanierung von Straßen sind für die Daseinsvorsorge und
161 den öffentlichen Personennahverkehr unabdingbar und müssen weiterhin gewährleistet
162 werden.

163 Wir fordern, die **Kapazitäten im Schienennetz bis 2030 zu verdoppeln**. Dafür muss der
164 Bund die **Maßnahmen zur Verwirklichung des Deutschlandtaktes** zum Ausbau von Knoten und

165 Engpässen, zum zweigleisigen Ausbau und für mindestens 740 Meter lange Züge, zur
166 Blockverdichtung, zur Verbesserung der Hinterlandanbindungen und der
167 Güterverkehrskorridore vordringlich vorantreiben und beschleunigen. Hierfür braucht
168 die Schiene kurzfristig mindestens die vereinbarte Verdopplung der Aus- und
169 Neubaumittel auf wenigstens 4 Milliarden Euro. Die Strecken der nichtbundeseigenen
170 Bahnen sollen in dieses Konzept und dessen Finanzierung durch den Bund einbezogen
171 werden. Um den Ausbau des Schienennetzes zu finanzieren, müssen Mittel aus dem
172 Bereich des Straßenbaus umgeschichtet werden. Darauf ist der Bundesverkehrswegeplan
173 entsprechend auszurichten.

174 Das im Koalitionsvertrag verankerte Programm „**Digitale Schiene Deutschland**“ und die
175 damit einhergehende **Umrüstung des Zugleitsystems auf ERTMS** („European Rail Traffic
176 Management System“, deutsch: Europäisches Eisenbahnverkehrsleitsystem) begrüßen wir,
177 da die Digitalisierung so vorangetrieben und das Eisenbahnsystem zukunftsfest gemacht
178 wird. Wir fordern als Teil von ERTMS einen systematischen und umfassenden Ausbau des
179 Zugbeeinflussungssystems ETCS („European Train Control System“, deutsch: Europäisches
180 Zugbeeinflussungssystem) in Deutschland bis 2040 und erwarten von der Bundesregierung
181 und der EU, dass auch die notwendige Ausrüstung der Fahrzeuge mit der für den ETCS-
182 Betrieb notwendigen Technik gefördert wird. Bestehende Probleme wie fehlende
183 Rückfallebenen, inkompatible Softwareversionen und Kapazitätseinschränkungen müssen
184 beseitigt werden. Im Interesse unserer betroffenen Kolleg:innen fordern wir außerdem,
185 dass die Umstellung sozialverträglich und mit Fokus auf diejenigen Beschäftigten
186 geschieht, deren Tätigkeit sich durch ETCS grundlegend ändern wird.

187 **Der Schiffs- und Fährverkehr muss besser mit dem Schienenverkehr verknüpft werden** –
188 zum Beispiel durch den Ausbau trimodaler Umschlagterminals. Die Kooperation zwischen
189 Eisenbahn und Schifffahrt im Personen- und Güterverkehr muss wieder verbessert
190 werden. Durch europäisches und nationales Recht solle sichergestellt werden, dass
191 Autofährlinien künftig dazu verpflichtet werden, auch Fußgänger:innen, Bahn- und
192 Fahrradreisende zu befördern und so durchgängige und direkte Mobilitätsketten
193 aufrechtzuerhalten beziehungsweise zu schaffen. Bei den Binnenwasserstraßen setzt der
194 Klimawandel allerdings heute schon durch lange Niedrigwasserphasen enge Grenzen.
195 Deshalb wird die Hauptlast der Verkehrsverlagerung künftig auf die Schiene entfallen.

196 Ein besonderes Augenmerk ist auf den Ausbau der grenzüberschreitenden Strecken für
197 den Güter- und Personenverkehr zu legen. Alle **Eisenbahngrenzübergänge** zwischen
198 Deutschland und den Nachbarländern sind **bis spätestens 2030 mit Fahrleitungen**
199 **auszurüsten**. Mit einem Sonderfinanzierungsprogramm muss erreicht werden, dass **bis**
200 **2030 75 Prozent des deutschen Schienennetzes elektrifiziert** sind.

201 Damit die Schiene ihre Position als sicherster Verkehrsträger ausbauen kann, bedarf
202 es auch **umfassender Investitionen bei der Stellwerkstechnik** – für sichere
203 Betriebsabläufe und ein hohes Vertrauen der Fahrgäste.

204 Wir fordern, dass alle Maßnahmen zur Umsetzung von **Autobahnen mit Oberleitungen für**
205 **Lkw (sogenannte e-Highways)** gestoppt werden. Das Schienennetz auszubauen und zu
206 elektrifizieren ist ökologisch und volkswirtschaftlich effizienter, auch der
207 Sicherheitsvorteil des Schienenverkehrs gegenüber dem Lkw ist besonders groß.

208 Die EVG lehnt die Finanzierung von Verkehrsinfrastrukturprojekten durch
209 **Öffentlich-Private Partnerschaften (ÖPP)** ab. Diese führen nachweislich zu höheren
210 Kosten für die Allgemeinheit und schränken die demokratischen
211 Gestaltungsmöglichkeiten ein.

212 Um eine gleichwertige verkehrliche Entwicklung in ganz Deutschland zu erreichen,
213 wenden wir uns **gegen Prestigeobjekte, die einer Effizienzprüfung nicht standhalten.**
214 Bund und Länder sollen konsequent durch Maßnahmen wie Streckenreaktivierungen und die
215 Schaffung verkehrsträgerübergreifender Liniennetzkonzepte die Schiene und den
216 Umweltverbund zu einer flächendeckend wirksamen Alternative zum motorisierten
217 Individualverkehr entwickeln.

218 **Gerechte Wettbewerbs- und Regulierungspolitik:**

219 Wir fordern die Politik auf, die **steuerpolitische Benachteiligung des**
220 **umweltfreundlichen Schienenverkehrs aufzuheben.** Durch eine bedarfsgerechte
221 Infrastrukturpolitik, durch eine eisenbahnfachgerechte Regulierung sowie mit
222 Leistungs- und Finanzierungsvereinbarungen (LuFV) zwischen Bund und
223 Eisenbahninfrastrukturunternehmen kann eine ökologisch sinnvolle
224 Eisenbahninfrastruktur geschaffen werden. Das System Eisenbahn braucht nicht mehr
225 Wettbewerb, sondern mehr Kooperation.

226 Die sogenannte „Anreizregulierung“ im **Eisenbahnregulierungsgesetz von 2016 ist nicht**
227 **sachgerecht**, da sie weder die ausreichende Finanzierung der Infrastruktur noch eine
228 sinnvolle Verteilung der Fixkosten auf die einzelnen Verkehrssegmente sicherstellt.
229 Die Novellierung des **Eisenbahnregulierungsgesetzes** im Jahr 2021 hat hier keine
230 Verbesserung gebracht. Das Gesetz muss daher erneut überarbeitet werden.

231 Die Bahnen müssen mit einem guten und flächendeckenden Verkehrsangebot gleichermaßen
232 gesellschaftlichen wie auch wirtschaftlichen Mehrwert schaffen können. Dafür fordern
233 wir bessere Wettbewerbsbedingungen für den klimaverträglichen Verkehrsträger Schiene.

234 **Die Mehrfachbelastung der elektrifizierten Schienenbahnendurch die europaweit**
235 **höchste Stromsteuer und den CO2-Emissionshandel muss der Bund beenden** und die
236 Stromsteuer abschaffen. Zudem müssen die **Trassen-, Anlagen- und Stationspreisedurch**
237 **öffentliche Zuschüsse dauerhaft deutlich reduziert** werden. Die Förderung der
238 Trassen- und Anlagenpreise ist aus unserer Sicht auch bei der Nutzung von NE-
239 Infrastruktur einzuführen. Die entsprechenden vertraglichen und haushaltsrechtlichen
240 Regelungen sind so auszugestalten, dass sie nicht zu Lasten der
241 Infrastrukturbetreiber und der Beschäftigten gehen. Insbesondere dürfen keine neuen
242 Zwänge oder Anlässe für Ausschreibungen entstehen.

- 243 Die versteckten **Folgekosten des Verkehrs**, vor allem für Schäden an Gesundheit und
 244 Umwelt beispielsweise durch Verkehrsunfälle, Luftverschmutzung und Lärm, müssen bei
 245 allen Verkehrsträgern verursachergerecht zugerechnet werden, beispielsweise über eine
 246 weitere Ausweitung der Straßenbenutzungsgebühr.
- 247 **Integrierte Bahnsysteme im öffentlichen Interesse:**
- 248 Die Deutsche Bahn AG (DB AG), und zwar sowohl der Infrastruktur- als auch der
 249 Verkehrsbereich, ist einer der wichtigsten Akteure für die klima- und
 250 sozialverträgliche Gestaltung von Verkehr und Mobilität in Deutschland und Europa.
 251 Eine Zersplitterung würde zur Schwächung des gesamten Bahnsystems führen. Deswegen
 252 **lehnen wir eine Trennung von Infrastruktur und Betrieb strikt ab.** Sie würde zum
 253 Verlust von Arbeitsplätzen und Verkehrsangeboten führen, den Service für die
 254 Kund:innen verschlechtern, zu Einsparungen bei Forschung und Entwicklung führen und
 255 zu Lasten der Sicherheit gehen. Eine neue Trennungsdebatte würde die Eisenbahnbranche
 256 zudem auf Jahre lähmen und Ressourcen binden. Zeit, die wir angesichts eines
 257 ungebremst fortschreitenden Klimawandels nicht haben.
- 258 Die EVG setzt sich dafür ein, die **Rolle der DB AG als Systemführer und**
 259 **Stabilitätsanker der Eisenbahn zu stärken**, gegebenenfalls auch durch eine Reform des
 260 rein wettbewerbsorientierten EU-Eisenbahnrechtes. Das Verhältnis zwischen politischen
 261 Einflussmöglichkeiten und unternehmerischer Steuerung der DB AG muss weiterentwickelt
 262 werden. **Kund:innenorientierung und Stabilität des Systems Eisenbahn müssen Vorrang**
 263 **vor Kostenoptimierung, Gewinnmaximierung und Wettbewerbsausrichtung bekommen.**
- 264 Wir haben zusammen mit unseren Mitgliedern mit der **gemeinsamen Tarifpolitik viel**
 265 **erreicht: konzernweite Entgeltregelungen, gemeinsame Regeln für die Arbeitszeit,**
 266 **betriebliche Altersvorsorge und vieles mehr. Beim Wechsel innerhalb des Konzerns**
 267 **bleiben Anrechnungszeiten und Kündigungsschutz erhalten.** Mit einer Trennung besteht
 268 jedoch die Gefahr, dass sich tarifliche Regelungen beim Entgelt – inklusive Zulagen
 269 und Prämien – auseinanderentwickeln und einzelne Bereiche sogar den Anschluss
 270 verlieren. Gerade auch durch die integrierte Konzernstruktur konnten diese guten
 271 Tarifabschlüsse erreicht werden, die die Attraktivität der Arbeitsplätze erhöhen.
- 272 Der integrierte Konzern sichert darüber hinaus durch seinen **konzernweiten**
 273 **Arbeitsmarkt** Arbeitsplätze und die berufliche Mobilität der Beschäftigten.
- 274 Daher muss der **integrierte Konzern als wichtiger Teil der Daseinsvorsorge** geschützt,
 275 die Arbeitsplätze und die soziale Absicherung der Eisenbahner:innen müssen garantiert
 276 und die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer:innenseite über den Aufsichtsrat
 277 dürfen nicht eingeschränkt werden.
- 278 Für die EVG steht fest: **Für einen attraktiven und verlässlichen Schienenverkehr**
 279 **brauchen wir funktionierende Eisenbahnunternehmen, bessere Kooperation statt**
 280 **Preiswettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten sowie weniger Schnittstellen statt**
 281 **weiterer Aufsplitterung von Wertschöpfungsketten und Vergaben an Subunternehmen.** Die
 282 vertikal integrierten Eisenbahnunternehmen müssen erhalten bleiben – sowohl die
 283 nichtbundeseigenen Bahnen als auch die DB AG.
- 284 **Daher: Mehr Kooperation statt Wettbewerb im Schienenverkehr – in Deutschland und in**

285 **Europa.** Integrierte und gemeinsame Angebote der Bahnen statt immer neuer
286 Schnittstellen und Segmentierungen!

287 Das gilt ebenso für die **Tochterunternehmen der DB AG wie die S-Bahn Berlin:** Alle
288 Gremien der EVG setzen sich dafür ein, dass die S-Bahn Berlin als integrierter
289 Bestandteil des DB-Konzerns erhalten bleibt und dass es zu keiner Trennung von
290 Fahrweg und Betrieb kommt. Wir lehnen Teilausschreibungen der Berliner S-Bahn-Linien
291 ab.

292 **Guten Nahverkehr:**

293 Der Nahverkehr wird täglich von Millionen Menschen genutzt und ist ein bedeutender
294 Teil der Daseinsvorsorge. Zudem ist ein **attraktiver Nahverkehr ein wichtiger**
295 **Baustein, um die Verkehrswende und damit auch die Klimaziele der Bundesregierung zu**
296 **erreichen.** Ziel muss es daher sein, **möglichst vielen Menschen gute, bezahlbare und**
297 **barrierefreie Mobilität zu ermöglichen.** Dafür bedarf es zukünftig deutlich mehr
298 Verantwortung des Bundes für eine nachhaltige und solidarische Finanzierung: **Bund,**
299 **Länder und Kommunen müssen sich auf eine umfassende Investitionsoffensive für den**
300 **öffentlichen Nahverkehr verständigen,** wie dies auch im Koalitionsvertrag 2021
301 vorgesehen ist. Für einen öffentlichen Verkehr, der preislich attraktiv, komfortabel,
302 modern und verlässlich ist, sind neue Finanzierungskonzepte notwendig, die dauerhaft
303 nachhaltig das Angebot sichern und solidarisch auch Nutznießer:innen wie Unternehmen,
304 Tourist:innen und Handel in die Pflicht nehmen.

305 Wir sprechen uns dafür aus, dass die Nutzung des **ÖPNV und SPNV langfristig kostenlos**
306 wird. Um dauerhaft mehr Menschen zum Umstieg auf Bahn und Bus zu bewegen, muss jedoch

307 **zuerst das Angebot flächendeckend und nutzer:innenfreundlich ausgebaut** werden.
308 Wichtige Voraussetzungen dafür sind **Investitionen in Infrastruktur, Fahrzeuge und**
309 **Personal** sowie eine **bundesweite Mobilitätsgarantie mit Mindestqualitätsstandards** wie
310 die flächendeckende Bedienung wenigstens im Stundentakt und eine Vereinfachung des
311 Tarifsystems. Ein weiterer Schritt sind kostenfreie oder **kostengünstigere Tickets wie**
312 **sogenannte 1-Euro- bzw. 365-Euro-Tickets,** insbesondere für Schüler:innen,
313 Studierende, Auszubildende, Alleinerziehende und Senior:innen. Die zeitweise
314 Einführung eines 9-Euro-Monatstickets zur Entlastung der Bevölkerung von den hohen
315 Energiekosten im Jahr 2022 stellte in diesem Zusammenhang ein wichtiges Signal der
316 Bundesregierung dar. Es gilt nun, weitere Schritte in Richtung einer dauerhaften
317 Preisreduktion zu gehen.

318 Zudem müssen die **Verkehrsangebote stärker an den Bedürfnissen und Wünschen der**
319 **Nutzer:innen ausgerichtet** werden. Dafür müssen letztere beispielsweise bei Planungen
320 und Ausschreibungen stärker beteiligt werden – so haben z. B. Senior:innen, Menschen
321 mit Behinderung und auch Eltern besondere Anforderungen an öffentliche Mobilität wie
322 barrierefreie Fahrzeuge und Zugänge zu Haltestellen, Gebäuden oder Parkplätzen, die
323 es zu berücksichtigen gilt. Der Nahverkehr sollte sich im gleichen Maß an den
324 Bedarfen der unbezahlten Sorgearbeit wie an den Erfordernissen der bezahlten
325 Erwerbsarbeit orientieren.

326 Die Dotierung des **Gemeindeverkehrsfinanzierungsgesetzes (GVFG)** muss weiter erhöht und

327 stärker dynamisiert werden. Entscheidend ist aber auch, dass Länder und Kommunen die
 328 ihnen zur Verfügung stehenden Bundesmittel vollständig abrufen und für die
 329 Nahverkehrsfinanzierung einsetzen. Die Mittel müssen für den Ausbau des
 330 Umweltverbundes (Bahn, Bus, Fahrrad, Fuß) zweckgebunden werden.

331 Bei den **Regionalisierungsmitteln** gab es in den vergangenen Jahren bereits einige
 332 Erfolge in Form von Erhöhungen. Dazu zählt auch das im Koalitionsvertrag von 2021
 333 formulierte Vorhaben, diese weiter zu steigern. **Zum weiteren Ausbau, zur**
 334 **Modernisierung des ÖPNV und auch für die Reaktivierung stillgelegter Strecken sind**
 335 **aber weitere Erhöhungen gegenüber dem bisherigen Dynamisierungspfad notwendig.** Die
 336 Mittelhöhen müssen den Ländern eine angebotsorientierte ÖPNV-Ausgestaltung
 337 ermöglichen. Auch für die ersten und letzten Meilen muss flächendeckend ein
 338 attraktives Angebot bereitgehalten werden.

339 Damit die Tarifverhandlungsergebnisse für die Beschäftigten im SPNV nicht zu
 340 Kürzungen bei den Verkehrsangeboten führen, müssen konsequent entsprechende
 341 **Personalkostenindizes** angewendet werden – auch auf bestehende Verkehrsverträge. Die
 342 Anzahl und Struktur der derzeit bundesweit **27 Aufgabenträger gilt es deutlich zu**
 343 **reduzieren** und zu überarbeiten. Um eine effizientere Arbeitsweise und Einsatz der
 344 Regionalisierungsmittel im Sinne der Beschäftigten und Reisenden zu erreichen, muss
 345 der Flickenteppich der Ausschreibungskonzepte mit unterschiedlichen Tarifsystemen und
 346 Vertriebswegen abgebaut und Fahrpläne müssen besser koordiniert werden.

347 Um mehr Verlässlichkeit für Fahrgäste, Beschäftigte und Unternehmen zu erreichen,
 348 setzen wir uns dafür ein, dass **bei Ausschreibungen im ÖPNV der Fokus auf mehr**
 349 **Qualität** gelegt wird. Das Ziel muss sein, robuste Verkehrsdienste zu schaffen und
 350 stabile Verkehrsunternehmen zu ermöglichen, die leistungsfähig und pünktlich ihren
 351 Dienst für die Reisenden erfüllen können. Für unsere Kolleg:innen im SPNV und ÖPNV
 352 fordern wir, dass **Personalübernahme und Tariftreue bei Betreiberwechsel im SPNV und**
 353 **ÖPNV verpflichtend** werden. Bei Betreiberwechseln im Rahmen von Ausschreibungen soll
 354 allen Beschäftigten ein Übernahmeangebot ohne Einkommensverluste zu den bestehenden
 355 Arbeits- und Sozialbedingungen gemacht werden müssen. Die bestehende Regelung im
 356 Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) bestimmt, dass die unmittelbar
 357 betroffenen Arbeitnehmer:innen im SPNV beim Wechsel des Betreibers übernommen werden
 358 sollen. Sie lässt aber zu viel Interpretations- und Umgehungsmöglichkeiten zum
 359 Nachteil der Beschäftigten zu. Zur Gewährleistung eines besseren Bestandsschutzes und
 360 Rechtssicherheit für die Beschäftigten haben bereits zwei Bundesländer – Rheinland-
 361 Pfalz und das Saarland – eine landesbezogene „Muss“-Regelung eingeführt und diese auf
 362 den ÖPNV ausgedehnt. Wir fordern, diese gute Praxis bundesweit anzuwenden und eine
 363 obligatorische Übernahme aller von der Neuvergabe an einen anderen Betreiber
 364 betroffenen Beschäftigten im SPNV und ÖPNV rechtsverbindlich im GWB § 131 Abs. 3
 365 festzuschreiben.

366 Der bezahlbare und für alle Menschen mögliche Zugang zu Mobilität trägt wesentlich
 367 zur Verbesserung gesellschaftlicher Teilhabe bei. Daher muss beim
 368 Ausschreibungswettbewerb öffentlicher Verkehrsangebote besonders auf Stabilität und
 369 Zuverlässigkeit geachtet werden. Das Versprechen der Bundesregierung im
 370 Koalitionsvertrag 2021, **Tariftreue als Bedingung bei Ausschreibungen im ÖPNV**

371 voranzubringen, muss zügig eingelöst werden. Tariftreue muss dabei Vorrang vor
372 Eigenwirtschaftlichkeit haben. Echte Verbesserungen gegenüber dem Status-quo wird es
373 aber nur geben, wenn die Anwendung repräsentativer Tarifverträge sowie der
374 Personalübergang bei Betreiberwechseln für Vergaben der Länder und der Kommunen
375 verbindlich vorgeschrieben werden.

376 Für alle Beschaffungsaufträge von Bund, Ländern und Kommunen sollten künftig auch
377 weitere Vorschriften wie die Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen oder ökologische
378 Beschaffungskriterien verbindlich vorgeschrieben werden.

379 Weiterhin muss für **effiziente Kontrollen bezüglich der Einhaltung von Sozialstandards**
380 bei Vergaben gesorgt und bereits bei der Angebotsabgabe eine entsprechende
381 transparente Darlegung verlangt werden. Die Einbeziehung der Tarifvertragsparteien
382 und Einrichtung entsprechender Tariftreuebeiräte bleibt insgesamt zwingend
383 erforderlich.

384 **Guten Personenverkehr:**

385 Wir fordern die Bundesregierung auf, sich ihrer im Grundgesetz verankerten
386 politischen Verantwortung für die Entwicklung des Schienenpersonenfernverkehrs (SPFV)
387 zu stellen. **Das wichtigste Projekt, um bis 2030 den Anteil der Eisenbahn am**
388 **Personenverkehr zu verdoppeln, ist der „Deutschlandtakt“.** Die Schieneninfrastruktur
389 muss so ausgebaut werden, dass alle Bahnhöfe und Haltepunkte bundesweit möglichst im
390 Halbstundentakt, mindestens aber im Stundentakt bedient und alle Linien an den
391 Knotenpunkten mit kurzen Umsteigezeiten – auch zum öffentlichen
392 Straßenpersonennahverkehr – optimal miteinander verknüpft werden können. Es gilt, den
393 **entwickelten Zielfahrplan bestmöglich umzusetzen.** Die Umsetzung des
394 Deutschlandtaktes, als Meilenstein der Verkehrswende, bis zum Jahr 2030 ist von der
395 Politik stringent zu verfolgen. Dabei ist eine verbindliche Vereinbarung von
396 Umsetzungsetappen, wie sie auch der Masterplan Schienenverkehr vorsieht, von
397 besonderer Bedeutung. Zu beachten ist, dass der Schienengüterverkehr nicht behindert
398 wird. Auch eine regelmäßige Evaluation und Optimierung ist aus
399 unserer Sicht notwendig, um das Projekt „Deutschlandtakt“ zum Erfolg zu führen.
400 **Bahnhöfe, Abstellanlagen, Überholgleise und Begegnungsmöglichkeiten müssen so**
401 **ausgebaut werden, dass die wachsenden Verkehrsaufgaben im Personen- und Güterverkehr**
402 **zuverlässig bewältigt werden können.** Wir fordern die Bedienung aller Städte über
403 100.000 Einwohner:innen sowie von Mittel- und Oberzentren an entsprechenden Strecken
404 im Fernverkehr mindestens im Stundentakt. Zu einer guten Daseinsvorsorge gehören
405 neben ÖPNV und SPNV auch ausreichend Fernverkehrsverbindungen, die emissionsarme
406 Mobilität in Deutschland und Europa ermöglichen.

406 Für den SPFV im „Deutschlandtakt“ ist die einheitliche Bedienung durch einen
407 Betreiber die effizienteste Möglichkeit, die auch den Interessen der Beschäftigten
408 und der Fahrgäste am besten entspricht. Daher **lehnen wir Ausschreibungsmodelle für**
409 **den SPFV ab.** Die Systemtrassen des Personen- und Güterverkehrs müssen gegen die
410 Gewährung von Einzeltrassen geschützt werden. Insbesondere müssen spekulative
411 Anmeldungen von Trassen unterbunden werden, da diese die sinnvolle Bedienung im
412 Personenverkehr stören können, ohne tatsächlich genutzt zu werden.

413 **Der Nachtzugverkehr muss in Deutschland wieder ausgebaut werden.** Wir fordern den
414 koordinierten Aufbau eines internationalen Nachtzugnetzes durch die europäischen
415 Bahnen, das hinsichtlich der Beförderungstarife und beim Vertrieb vollständig in den
416 Tagesverkehr integriert werden muss.

417 Die Senkung des Mehrwertsteuersatzes im SPFV auf sieben Prozent war ein Erfolg der
418 EVG. Nun muss dafür gesorgt werden, dass **Bahnreisende bei grenzüberschreitenden**
419 **Fahrten von der Mehrwertsteuer befreit** und nicht länger gegenüber Flugreisenden
420 benachteiligt werden. Auch die **Kerosinsteuerbefreiung für den klimaschädlichen**
421 **Luftverkehr und die Mautbefreiung für Fernbusse müssen abgeschafft werden.**

422 Durch die Halbierung der **Trassenpreise** und den Abbau der **Wettbewerbsnachteile**
423 gegenüber Pkw, Fernbus und Flugzeug können Bund und EU dazu beitragen, ein
424 hochwertiges SPFV-Angebot wirtschaftlich abzusichern. **Flugverbindungen** für Strecken
425 von weniger als 1.000 Kilometer sollen eingestellt werden.

426 Um die Akzeptanz für den Öffentlichen Verkehr zu erhöhen, der weitaus
427 umweltfreundlicher und energieeffizienter ist als der motorisierte Individualverkehr,
428 muss der **Ausbau des Schienenverkehrs, des ÖPNV und von Fuß- und Fahrradwegen,**
429 **einschließlich der Serviceangebote für die Kund:innen, Fahrkartenverkaufssysteme**
430 **sowie der Verwirklichung der Barrierefreiheit an (Bus-) Bahnhöfen vorangetrieben**
431 werden. Hierzu ist der Einsatz von mehr Kundenbetreuer:innen, Service- und
432 Sicherheitspersonal in den Kundencentern, Bahnhöfen und Zügen notwendig. Der
433 Fahrkartenverkauf in den Zügen soll wieder eingeführt werden.

434 **Neue digitale Möglichkeiten sollen genutzt werden, um Fahrplaninformation,**
435 **Anschlussicherung, Tarife und Vertrieb besser zu organisieren und zu vernetzen.** Dies
436 muss weiterhin Aufgabe der Verkehrsunternehmen sein und nicht branchenfremden,
437 profitorientierten (Plattform-) Unternehmen überlassen werden. Die
438 Verkehrsunternehmen sollen gemeinsam ihr Informations- und Vertriebssystem weiter
439 entwickeln und verbessern. In diesem Zusammenhang **lehnen wir separate Ausschreibungen**
440 **des Vertriebs grundsätzlich ab.**

441 Die Digitalisierung darf nicht dazu führen, dass Reisen im Öffentlichen Verkehr vom
442 Besitz von beziehungsweise Zugang zu technischer Ausstattung abhängig gemacht werden.
443 Es muss immer die Möglichkeit geben, sich persönlich beraten zu lassen – und
444 **Fahrkarten in Reisezentren barrierefrei sowie niederschwellig mittels Bar- und**
445 **Kartenzahlung zu erwerben.**

446 Angebote für **Car-, Bike- und E-Scooter-Sharing** sind auszubauen und bestmöglich mit
447 dem öffentlichen Verkehr zu verzahnen – auch abseits der Innenstädte und großen
448 Ballungsräume. Die Möglichkeiten zur Nutzung und Mitnahme von Fahrrädern im
449 Personenverkehr sind zu erweitern.

450 **Guten Güterverkehr:**

451 Bereits heute ist der Schienengüterverkehr „reale Elektromobilität“: Über 90 Prozent
452 der Verkehrsleistung wird mit Strom erbracht. Mehr als 60 Prozent des Bahnstroms in
453 Deutschland stammt bereits aus erneuerbaren Energiequellen. Die Lärmbelastung konnte
454 durch die Ausrüstung der Güterwagen mit leisen Bremssohlen halbiert werden.

455 Der Güterverkehr auf der Schiene braucht eine leistungsfähige und
 456 wachstumsorientierte Infrastruktur. Wir setzen uns dafür ein, dass die **Kapazitäten**
 457 der Güterbeförderung in und um Ballungszentren und auf Hauptabfuhrstrecken, auch im
 458 Hafenhinterlandverkehr, dem steigenden Bedarf unverzüglich angepasst werden und
 459 entsprechende Reaktivierungen von zwischenzeitlich stillgelegten Strecken erfolgen.

460 Eine weitere wesentliche Voraussetzung für den Schienengüterverkehr ist die Stärkung
 461 und dauerhafte Förderung des **Einzelwagenverkehrs**. Statt Ladestellen zu schließen,
 462 müssen **Gleisanschlüsse** für Industrie- und Logistikstandorte umfangreich und
 463 unbürokratisch gefördert und zum verbindlichen Standard in der Flächen- und
 464 Verkehrsplanung werden.

465 Gütertransporte müssen auf die Schiene verlagert werden – zum Beispiel mit dem
 466 **Kombinierten Verkehr**. Nicht nur bei Ferntransporten, sondern auch im Regionalbereich
 467 und bei mittleren Entfernungen gibt es wichtige Verlagerungspotenziale.

468 Wir fordern durch den Bund finanzierte unternehmensunabhängige Beauftragte
 469 (sogenannte **Railcoaches**) auf Ebene der Kommunen und Bundesländer, die aktiv die
 470 Verlagerung von Gütern von der Straße auf die Schiene vorantreiben. Sie setzen sich
 471 für die Reaktivierung von Strecken, die Anbindung der Schiene an neue Industrie- und
 472 Logistikstandorte sowie Verladepunkte ein und überzeugen Unternehmen von der Schiene.

473 Zudem fordern wir den Aufbau und die Förderung von **Tank- und Ladeinfrastruktur** für
 474 Wasserstoff- und E-Lkw an Umschlagbahnhöfen. So kann der Kombinierte Verkehr mit der
 475 Schiene als Rückgrat und Nutzfahrzeugen mit alternativen Antrieben im Nahbereich
 476 ausgebaut und gestärkt werden.

477 Güterbahnen sind gegenüber anderen Verkehrsträgern im Wettbewerbsnachteil: Sie zahlen
 478 auf allen Strecken und für jeden Kilometer eine **Schienenmaut**. Wir fordern **bessere**
 479 **Wettbewerbsbedingungen für den Schienengüterverkehr durch die Erhöhung der Lkw-Maut**
 480 **und die Ausweitung auf alle Straßen und Fahrzeuge ab 3,5 Tonnen**. Hochwertige
 481 Arbeitsplätze bei den Eisenbahnen dürfen nicht länger durch Lohn- und Sozialdumping
 482 im Straßenverkehr bedroht werden. Der Bund muss mit deutlich höheren Bußgeldern im
 483 Straßenverkehr für mehr Verkehrssicherheit sorgen und geltendes Recht, insbesondere
 484 auch die Sozialvorschriften, mit mehr Personal im Straßenkontrolldienst durchsetzen.

485 **Wir lehnen Mautermäßigungen und staatliche Förderungen von Gas-Lkw sowie die**
 486 **Zulassung von Lang- bzw. Riesen-Lkw ab**. Die öffentliche Förderung der Trassen- und
 487 Anlagenpreise im Schienengüterverkehr muss dauerhaft fortgeführt und auch auf die
 488 Infrastruktur nichtbundeseigener Eisenbahnen ausgedehnt werden.

489 Ein entscheidender Faktor, um die Wettbewerbsfähigkeit des Schienengüterverkehrs zu
 490 erhöhen und insbesondere Einzelwagenverkehre zukünftig attraktiver und
 491 wirtschaftlicher zu machen, ist die Einführung der **Digitalen Automatischen Kupplung**
 492 **(DAK)** in einem europaweit koordinierten Prozess. Sie hat das Potenzial, den
 493 Schienengüterverkehr nachhaltig zu revolutionieren und ihn ins 21. Jahrhundert zu
 494 bringen. Die Umstellung in Deutschland und Europa kann nur mit einem umfassenden
 495 finanziellen Engagement des Bundes und der Europäischen Union gelingen. Gleichzeitig
 496 muss dafür gesorgt werden, dass den Beschäftigten im Schienengüterverkehr, deren
 497 Tätigkeitsprofil sich durch die Einführung der DAK grundlegend ändern wird,

498 weiterführende Qualifikationen und Perspektiven geboten werden. Dafür müssen die
 499 Betriebsparteien rechtzeitig Sorge tragen.

500 Zudem gilt es, **klima- und umweltschädliche Subventionen wie etwa**
 501 **Steuervergünstigungen auf Diesel und Kerosin abzubauen**, wodurch erhebliche Mittel in
 502 Milliardenhöhe für Investitionen gewonnen werden können.

503 **Intensivierung von Modernisierungsmaßnahmen durch Forschung und Entwicklung:**

504 Der Staat, die Bahnindustrie und die Eisenbahnunternehmen sind gleichermaßen
 505 aufgefordert, zur Modernisierung des Schienenverkehrs und zur Entwicklung
 506 energieeffizienterer Schienenfahrzeuge ausreichend Forschungsmittel bereitzustellen
 507 und auch auf europäischer Ebene zu kooperieren. Die Gründung der gemeinsamen
 508 **Forschungs- und Innovationsinitiative** der europäischen Bahnindustrie „Europe’s Rail“
 509 (vormals „Shift2Rail“) im Rahmen des EU-Forschungsprogrammes war ein wichtiger
 510 Schritt, ebenso wie die Forschungs- und Entwicklungsvorhaben, die im Masterplan
 511 Schienenverkehr formuliert wurden. Auch die Gründung des **Deutschen Zentrums für**
 512 **Schienenverkehrsforschung** im Jahr 2019 begrüßen wir ausdrücklich – verbunden mit der
 513 Hoffnung, dass dort Innovationen nicht nur gezielt vorangetrieben, sondern vor allem
 514 auch in die Praxis eingeführt werden können. Ein besonderes Augenmerk sollte dabei
 515 auf den Themenbereich **Digitalisierung** gelegt werden. Jegliche Forschungs- und
 516 Entwicklungsarbeit muss dabei von der **Sozialforschung** flankiert werden, um die
 517 potenziellen Auswirkungen auf die Beschäftigten, die Nutzer:innen sowie auf die
 518 Gesellschaft insgesamt bewerten zu können. „Mobilität 4.0“ darf nicht zu einem
 519 Schienenverkehr ohne professionelles Bahnpersonal führen, bei dem die Sicherheit der
 520 Fahrgäste gefährdet wird. Zudem geht es darum, veränderte und **neue (digitale)**
 521 **Berufsbilder** sowie neue Arbeitsbedingungen aktiv und bestmöglich gemeinsam mit den
 522 Beschäftigten zu gestalten – denn zufriedene Beschäftigte stärken die Qualität der
 523 Bahnangebote.

524 Die Bundesregierung ist gefordert, die Erforschung, Entwicklung und Einführung von
 525 weiteren lärmreduzierenden technischen Lösungen am Fahrzeug (insbesondere bei den
 526 Güterwagen) sowie am Fahrweg zu fördern. Das Lärmsanierungsprogramm an bestehenden
 527 Strecken muss fortgeführt werden.

528 Wir erwarten, dass Gelder mindestens in vergleichbarer Größenordnung für
 529 Forschungsvorhaben im Bereich der Eisenbahn bereitgestellt werden, wie dies für den
 530 Verkehrsträger Straße der Fall ist, damit auch die Schiene noch innovativer werden
 531 kann. Das sichert die Arbeitsplätze und die Marktführerschaft der deutschen
 532 Bahnbranche im internationalen Wettbewerb.

533 **Bestmögliche Energieeffizienz:**

534 Da selbst erneuerbare Energiequellen nicht unbegrenzt zur Verfügung stehen, muss die
 535 **Energieeffizienz** weiterhin verbessert werden. Der elektrisch betriebene
 536 Schienenverkehr muss schnellstmöglich vollständig auf **Ökostrom** umgestellt werden. Den
 537 Einsatz von **Agro-Kraftstoffen** aus Lebensmitteln wie Mais, Raps, Getreide, Zucker etc.
 538 oder auch aus Holz als Energiequelle lehnen wir ab. Auch der weiträumige Einsatz
 539 **synthetischer Kraftstoffe** stellt keine Alternative für den Verkehr der Zukunft dar:
 540 Da für ihre Herstellung sehr viel Energie notwendig ist, sind sie energetisch

541 insgesamt ineffizient. Synthetische Kraftstoffe dürfen daher nur dort eingesetzt
542 werden, wo es für sie nach aktuellem Stand der Forschung und Technik keine sinnvolle
543 Alternative gibt und auch eine Verlagerung auf andere Verkehrsmittel oder
544 Antriebskonzepte nicht möglich ist.

545 **Verkehrsverlagerung auch in Europa vorantreiben:**

546 Wir fordern EU-Organe wie die Europäische Kommission, das Europäische Parlament und
547 den Rat der Europäischen Union auf, bei ihrer Verkehrspolitik **nicht mehr die**
548 **Förderung des intramodalen Wettbewerbs zwischen den Schienenverkehrsunternehmen,**
549 **sondern die Verkehrsverlagerung vom Straßen- und Luftverkehr auf Eisenbahn und**
550 **Umweltverbund in den Vordergrund zu stellen.** Das ist der Schlüssel, um die Ziele des
551 europäischen Green Deals umzusetzen. Bisher haben die Maßnahmen der
552 Mobilitätsstrategie der Europäischen Kommission unzureichende Lenkungswirkung, um den
553 Verkehr in Europa klimaneutral zu machen. Wir fordern wirkungsvolle Maßnahmen zur
554 fairen Gestaltung der Wettbewerbsbedingungen bei den Wegekosten, bei Steuern und
555 Entgelten sowie für den flächendeckenden Ausbau des Schienenverkehrs – auch außerhalb
556 von Hochgeschwindigkeitsstrecken und Güterkorridoren.

557 Die Verlagerung wesentlicher Teile des Straßengüterverkehrs auf die Schiene und die
558 Stärkung des öffentlichen Personenverkehrs im Nah- und Fernverkehr müssen wieder in
559 den Fokus der europäischen Politik rücken. **Wir fordern in Europa den Anteil des**
560 **Schienengüterverkehrs am Gesamtgüterverkehr auf 25 Prozent bis 2030 und auf 40**
561 **Prozent bis 2050 zu erhöhen sowie den Anteil des Schienenpersonenverkehrs am**
562 **Gesamtpersonenverkehr bis 2030 zu verdoppeln und bis 2050 als vollständige**
563 **Alternative für den individuellen Pkw-Verkehr auszubauen.**

564 Die europäischen Eisenbahnleitlinien sind zu reformieren, um die staatlichen
565 Beihilfen für den Schienenverkehr und die Verkehrsverlagerung in Europa zu
566 erleichtern und damit eine flächendeckende Versorgung mit öffentlichem Schienengüter-
567 und Personenverkehr in Europa auszubauen und die Verantwortung der Mitgliedstaaten zu
568 stärken. Eine gute Anbindung der Städte und des Umlandes gleichermaßen an den
569 Schienenverkehr ist als Alternative zur Straße notwendig, damit Menschen und
570 Wirtschaft einen verlässlichen und ausreichenden Zugang zum Schienenpersonen- und
571 Güterverkehr erhalten. Es ist nicht nur der Ausbau der transeuropäischen
572 Verkehrsnetze (TEN V) und -Korridore in Europa wichtig – wir brauchen den
573 Schienenverkehr in der Fläche, in den Städten und zwischen den Städten, sowie
574 Nachtzüge statt Flüge in Europa.

575 Wir sind davon überzeugt, dass die **Bahnen auch in Europa mehr Kooperation statt**
576 **Wettbewerb brauchen,** um zukunftsfähig zu werden. **Fahrgastreuein der EU müssen**
577 **angeglichen und der Fahrkartenverkauf für grenzüberschreitende Verbindungen**
578 **wesentlich vereinfacht werden.** Hier ist die Zusammenarbeit der europäischen
579 Eisenbahnverkehrsunternehmen gefragt. Sie müssen auch zukünftig für den **Vertrieb**
580 verantwortlich sein und dürfen nicht zulassen, dass er externen profitorientierten
581 Plattformbetreibern überlassen wird.

582 Wir erwarten die dahingehende **Änderung der EU-Verordnung 1370/2007,** dass die
583 Aufgabenträger in allen Mitgliedsstaaten dazu verpflichtet werden, bei

584 Betreiberwechseln im Schienenpersonenverkehr und im ÖPNV den Übergang der
585 Beschäftigten als eine „Muss-Vorschrift“ vorzusehen. Eine Direktvergabe von SPNV- und
586 ÖPNV-Leistungen muss im deutschen Recht wieder als ein weiteres Regelverfahren
587 vorgesehen werden. Unter anderem durch Rücknahme der Änderungen des „4.
588 Eisenbahnpaketes“ sollen Direktvergaben für den Personennah- und -fernverkehr EU-
589 rechtlich dauerhaft abgesichert werden. Eine Direktvergabe lässt den gewählten
590 Landesregierungen und Kommunalverwaltungen einen größeren Entscheidungsspielraum.
Den
591 gemeinwirtschaftlichen Verkehren muss Vorrang eingeräumt werden.

592 Wir fordern die EU auf, die Mitgliedsstaaten bei der **Durchsetzung von Arbeitszeit-,**
593 **Tarif- und Mindestlohn- sowie anderen Sozialvorschriften** zu unterstützen. Diese müssen
594 auch im internationalen Verkehr (einschließlich Transit) gelten.

595 **Die Eisenbahnen in Europa sollen in öffentlicher Hand sein und mit öffentlichen**
596 **Mitteln angemessen finanziert werden.** Der anhaltende Druck der politischen
597 Entscheidungsträger:innen auf europäischer Ebene auf weitere Liberalisierung des
598 Sektors sowie mehr Privatisierung muss bekämpft werden. Wir setzen uns mit unseren
599 Föderationen auf europäischer und internationaler Ebene für den Schutz und die
600 Sicherheit für die Beschäftigten im Bahnsektor, für die Gewinnung von
601 Nachwuchskräften und weiblicher Beschäftigten wie zum Beispiel durch die europäische
602 Vereinbarung der Sozialpartner „Women in Rail“, die Beteiligung der
603 Arbeitnehmer:innen an der Entwicklung und Einführung neuer Technologien sowie
604 angemessene Umschulungs- und Ausbildungsprogramme ein, um Arbeitsplatzverluste zu
605 verhindern. Mit unseren Sozialpartnern wollen wir im sozialen Dialog die
606 Arbeitsbedingungen der Eisenbahnbeschäftigten wirksam verbessern.

607 Statt weiterer Politik auf Kosten der Beschäftigten braucht es vielmehr eine massive
608 europäische Investitionsoffensive in den Eisenbahnsektor, um gute Arbeit für die
609 Zukunft zu sichern und auszubauen und den Anforderungen des Klimaschutzes gerecht zu
610 werden. Gemeinsam wollen wir an einer „**Zukunftsoffensive für die Bahnen für Europa**“
611 arbeiten und die Perspektive der Beschäftigten gegenüber der europäischen
612 Verkehrspolitik stärken.

613 Bei der Überarbeitung der Richtlinie 2007/59/EG über die **Zertifizierung von**
614 **Triebfahrzeugführer:innen**, die Lokomotiven und Züge im Eisenbahnsystem in der
615 Gemeinschaft führen, fordern wir von der Europäischen Kommission, die Sozialpartner
616 prioritär in eine enge Konsultation einzubeziehen. Wir halten an der Position der
617 Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) fest und fordern unter anderem eine
618 europaweite Harmonisierung der Ausbildungsdauer und -inhalte auf hohem Niveau,
619 Präzisierung der Zusatzbescheinigung, digitale Arbeitsnachweisführung und -kontrolle,
620 Entlohnung gemäß der Entsenderichtlinie sowie mindestens die Beibehaltung des
bestehenden
621 Sprachniveaus B1 in der Sprache der Infrastruktur zur Gewährleistung einer
622 reibungslosen Kommunikation und damit für einen sicheren Eisenbahnbetrieb.

623 Wir setzen uns für die von der ETF beabsichtigte **Wiederbelebung der internationalen**
624 **Gewerkschaftsbewegung in Europa** ein und fördern den internationalen Austausch, das

625 Lernen, die Solidarität und die Zusammenarbeit mit dem Ziel, die demokratische Macht
626 der Arbeitnehmer und Gesellschaften in ganz Europa zu stärken. Dieser Kampf ist
627 grundsätzlich mit dem Kampf für stabile, sichere und gut bezahlte Arbeit verbunden.

628 Darüber hinaus wird sich die EVG mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), mit den
629 europäischen und internationalen Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaften in der ETF und
630 in der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) sowie mit anderen
631 Zivilgesellschaftsgruppen beim Aufbau von **Allianzen für eine Verkehrswende in Europa**
632 für „leistungsfähige öffentliche Verkehrsdienste“ engagieren. Gemeinsames Ziel ist
633 es, die nachhaltige Mobilitätswende zu beschleunigen und vor allem im Sinne der
634 Beschäftigten im Verkehrsbereich gerecht zu gestalten.

Antrag V002: ÖPNV an jeder Milchkanne! Öffentliche Daseinsvorsorge im Rahmen des Grundgesetzes

Laufende Nummer: 163

Antragsteller*in:	Erfurt (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag V001
Sachgebiet:	V - Verkehrspolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass das in Artikel 20 Abs. 1 GG festgeschriebene
- 2 Sozialstaatsprinzip im Bereich der Daseinsvorsorge stärker in Richtung einer
- 3 Verpflichtung des Staates gegenüber seinen Bürger*innen ausgelegt wird, auch in
- 4 ländlichen und/oder bisher schwach angebundenen Regionen/Kommunen einen getakteten
- 5 öffentlichen Verkehr anzubieten. Die EVG sieht die aktuelle Situation mit dem
- 6 Sozialstaatsprinzip als nicht vereinbar an und wird diese Auffassung z.B. anhand
- 7 folgender Punkte öffentlichkeitswirksam einfordern:
- 8 • Jede Kommune muss ein ausreichend getaktetes öffentliches Mobilitätsangebot,
- 9 mindestens bis zum nächsten Verkehrsknotenpunkt, bereitstellen!
- 10 • Lokale/regionale Eisenbahnstrecken müssen entweder reaktiviert oder neu
- 11 aufgebaut werden!
- 12 • Aufgabenträger im ÖPNV/SPNV müssen sich in ihrer Angebotsgestaltung stets am
- 13 Sozialstaatsprinzip und den Interessengruppen orientieren!

Begründung

Wer nicht gerade in einer Metropole oder Großstadt oder in der Nähe einer Bahnstrecke mit gutem Verkehrsangebot lebt, ist in vielen Regionen Deutschlands weit von einem guten ÖPNV-Angebot entfernt. Oft ist es eine Kombination aus örtlich schwachem Angebot, schlechter Planung und fehlender Vertaktung, die gerade junge Menschen oft dazu zwingt, auf den Individualverkehr angewiesen zu sein. Bahnen oder überregionale Verkehrsmittel können dadurch selten ohne ein eigenes Auto erreicht werden. Zwar sind die Kommunen in der Verpflichtung zur Daseinsvorsorge, bilden diese aber aufgrund der oft mangelnden Nachfrage an Fahrgästen und/oder kommunalen Finanzierungslücken kaum ausreichend ab. Wo heute ein Bus am Tag hält, ist nach politischer Auffassung die Daseinsvorsorge erfüllt. Die Frage, ob der Staat im Hinblick auf mobilitätseingeschränkte Personengruppen, junge Menschen ohne eigenes Auto/eigenen Führerschein oder einkommensschwache Personen ein ausreichendes Angebot bereitstellt, wird häufig bei Seite geschoben. Im §2 Abs. 1 Raumordnungsgesetz heißt es in Satz 1 „Im Gesamtraum der Bundesrepublik Deutschland und in seinen Teilräumen sind ausgeglichene soziale, infrastrukturelle, wirtschaftliche, ökologische und kulturelle Verhältnisse anzustreben. Dabei ist die nachhaltige Daseinsvorsorge zu sichern, nachhaltiges Wirtschaftswachstum und Innovation sind zu unterstützen, Entwicklungspotenziale sind zu sichern und Ressourcen nachhaltig zu

schützen. Diese Aufgaben sind gleichermaßen in Ballungsräumen wie in ländlichen Räumen, in strukturschwachen wie in strukturstarken Regionen zu erfüllen. Demographischen, wirtschaftlichen, sozialen sowie anderen strukturverändernden Herausforderungen ist Rechnung zu tragen, auch im Hinblick auf den Rückgang und den Zuwachs von Bevölkerung und Arbeitsplätzen; regionale Entwicklungskonzepte und Bedarfsprognosen der Landes- und Regionalplanung sind einzubeziehen. Auf einen Ausgleich räumlicher und struktureller Ungleichgewichte zwischen den Regionen ist hinzuwirken. Die Gestaltungsmöglichkeiten der Raumnutzung sind langfristig offenzuhalten.“ Eine sinngemäße Umsetzung dieses Gesetzes im Hinblick auf soziale und ökologische Verhältnisse ist nach unserer Auffassung im Bereich Infrastruktur und Verkehr nur marginal gegeben. Wo unser Nachbarland Schweiz mehr als 400 Euro pro Kopf und Jahr in den Erhalt und Ausbau von Schiene und ÖPNV investiert und jeden noch so kleinen Ort an den öffentlichen Verkehr anbindet, gibt es Orte in Deutschland, die nicht mit Bus oder Bahn erreichbar sind. Es braucht eine neue Diskussion darüber, wieviel sich der Staat im Rahmen der Verkehrswende und des Grundgesetzes bei der öffentlichen Daseinsvorsorge leisten muss.

Antrag V003: ÖPNV umfassend präsent – preislich attraktiv – verlässlich organisiert und finanziert: JETZT die Zukunft gestalten

Laufende Nummer: 166

Antragsteller*in:	Erfurt (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag V001
Sachgebiet:	V - Verkehrspolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass der öffentliche Personennahverkehr als ein ganz
- 2 maßgeblicher Faktor der Zukunftssicherung massiv gestärkt, viel einfacher und für die
- 3 Nutzer kostengünstiger, aber sein deutlicher Ausbau auch verlässlich und dauerhaft
- 4 finanziell abgesichert wird. Es muss dringend und zwingend mehr Geld ins System. Denn
- 5 wenn der Umstieg gelingen und die Inanspruchnahme des ÖPNV deutlich steigen soll,
- 6 muss es zuvor und parallel eine Investitionsoffensive in Infrastruktur und Fahrzeuge
- 7 geben, damit ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen. Weiterhin braucht es
- 8 konzeptionelle Planungen und Strategien für die Entwicklung und Umsetzung eines
- 9 integrierten und verkehrsträgerübergreifenden Linienkonzepts auf der Basis des
- 10 Deutschlandtakt-Prinzips, einschließlich der dafür notwendigen gebündelten
- 11 Strukturen. Der „kostengünstige/kostenlose Nahverkehr“ ist deshalb für sich gesehen
- 12 noch keine Lösung. Die begleitenden Finanzierungsfragen müssen geklärt sein! Hierfür
- 13 müssen Wege und Ziele definiert, erprobt und flächendeckend umgesetzt werden. Als
- 14 prioritär ist dabei das in der Endversion bundesweit wirksame Bürgerticket zu testen,
- 15 welches über eine verbindliche Nahverkehrsabgabe durch alle Einwohner finanziert
- 16 wird. Alternativ wäre zu prüfen, inwieweit Einnahmen aus einer verursachergerechten
- 17 Kostenanlastung des Autoverkehrs herangezogen werden können, um einen
- 18 anforderungsgerechten Nahverkehr für alle bereitstellen zu können.
- 19 Die Verantwortungsträger der Politik und Verkehrswirtschaft werden aufgefordert, sich
- 20 eindeutig zur Einleitung entsprechender Schritte und Maßnahmen zu bekennen,
- 21 entsprechende Modellprojekte einzuführen und eine entsprechende Initiative zu
- 22 starten, um zu bundesweiten Regelung zu kommen für ein zukunftsgerechtes nachhaltiges
- 23 Mobilitätssystem mit dem Menschen im zentralen Mittelpunkt.

Begründung

Die schon seit langem begonnene öffentliche Diskussion über einen kostengünstigen oder gar kostenfreien Nahverkehr ist überfällig! Es braucht dringend eine diesbezügliche Offensive, damit der Umstieg in Bus und Bahn tatsächlich zur massenhaften Bewegung wird, Mobilität bezahlbar bleibt und der Umweltkollaps verhindert werden kann.

Unverzichtbare Voraussetzung hierfür ist allerdings eine deutliche Ausweitung der Kapazitäten

und der Leistungsfähigkeit bei Infrastruktur und Fahrzeugen. Denn nichts wäre schädlicher als eine zwar theoretisch geregelte Kostengünstige/kostenfreie Nutzungsmöglichkeit der öffentlichen Verkehrsmittel, welche aber in der Praxis regelmäßig an den nicht vorhandenen Ressourcen scheitert oder/und Negativerfahrungen bei den Nutzern hinterlässt. Daher bedarf es einer langfristig abgesicherten Finanzierung ohne Abhängigkeit von Haushaltszwängen der öffentlichen Hand.

Für den infrastrukturellen Ausbau müssen verstärkt in einer großen Investitionsoffensive des Bundes die notwendigen Spielräume geschaffen werden. Als visionäres Ziel bietet sich an, ein Bürgerticket, wonach ähnlich der GEZ durch die Allgemeinheit ein bestimmter monatlicher (z. B. 30 Euro) oder Jahresbetrag (etwa 365 Euro, d.h. für jeden Tag ein Euro) abzuführen ist und im Gegenzug die bundesweite Nutzung aller Nahverkehrsangebote ermöglicht wird, einzuführen. Dieses würde perspektivisch die für die Akzeptanz und aus Gerechtigkeitsaspekten heraus auch notwendige Gewähr bieten, dass die Problematik eines wirklich flächendeckenden, damit umfassend präsenten ganztägigen Angebots gelöst werden kann. Da zu dessen Qualitätsmerkmalen auch ein beispielhafter Rund-um-Service zählen muss, würde sich die Einführung des Bürgertickets auch als „Jobmaschine“ auswirken.

Alternativ bzw. zusätzlich bietet sich an, über eine verursachergerechte Kostenanlastung des Individualverkehrs diesen an der Finanzierung des im gesellschaftlichen Gesamtinteresse liegenden ÖPNV zu beteiligen. Allerdings setzt dies voraus, dass auch ein entsprechendes Angebot vorgehalten und verlässlich zur Verfügung gestellt wird.

Perspektivisches, ggf. über eventuell auch räumlich abgegrenzte vorgeschaltete Test- und Erprobungsphasen zu erreichendes Ziel muss es sein, über ein mustergültiges System des Öffentlichen Personennahverkehrs zu preislich attraktiven Bedingungen eine nachhaltig wirksame Verkehrswende deutschlandweit zu ermöglichen und umzusetzen. Thüringen als im Herzen der Republik liegendes Bundesland sollte dabei eine Vorreiterrolle einnehmen.

Antrag V004: ÖPNV umfassend präsent – preislich attraktiv - verlässlich organisiert und finanziert: JETZT die Zukunft gestalten!

Laufende Nummer: 355

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag V001
Sachgebiet:	V - Verkehrspolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass der öffentliche Personennahverkehr als ein ganz
 2 maßgeblicher Faktor der Zukunftssicherung massiv gestärkt wird, viel einfacher und
 3 für die Nutzer kostengünstiger, aber sein deutlicher Ausbau auch verlässlich und
 4 dauerhaft finanziell abgesichert wird. Es muss dringend und zwingend mehr Geld ins
 5 System. Denn wenn der Umstieg gelingen und die Inanspruchnahme des ÖPNV deutlich
 6 steigen soll, muss es zuvor und parallel eine Investitionsoffensive in Infrastruktur
 7 und Fahrzeuge geben, damit ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen. Weiterhin
 8 braucht es konzeptionelle Planungen und Strategien für die Entwicklung und Umsetzung
 9 eines integrierten und verkehrsträgerübergreifenden Linienkonzepts auf der Basis des
 10 Deutschlandtakt-Prinzips, einschließlich der dafür notwendigen gebündelten
 11 Strukturen. Der „kostenlose Nahverkehr“ ist deshalb für sich gesehen noch keine
 12 Lösung. Die begleitenden Finanzierungsfragen müssen geklärt sein! Hierfür müssen Wege
 13 und Ziele definiert, erprobt und flächendeckend umgesetzt werden. Als prioritär ist
 14 dabei das in der Endversion bundesweit wirksame Bürgerticket zu testen, welches über
 15 eine verbindliche Nahverkehrsabgabe durch alle Einwohner finanziert wird. Alternativ
 16 wäre zu prüfen, inwieweit Einnahmen aus einer verursachergerechten Kostenanlastung
 17 des Autoverkehrs herangezogen werden können, um einen anforderungsgerechten
 18 Nahverkehr für alle bereitstellen zu können. Die Verantwortungsträger der Politik und
 19 Verkehrswirtschaft werden aufgefordert, sich eindeutig zur Einleitung entsprechender
 20 Schritte und Maßnahmen zu bekennen, entsprechende Modellprojekte einzuführen und eine
 21 entsprechende Initiative zu starten, um zu bundesweiten Regelungen zu kommen für ein
 22 zukunftsgerechtes nachhaltiges Mobilitätssystem mit dem Menschen als zentralen
 23 Mittelpunkt.

Begründung

Die schon seit langem begonnene öffentliche Diskussion über einen kostengünstigen oder gar
 kostenfreien Nahverkehr ist überfällig! Es braucht dringend eine diesbezügliche Offensive, damit
 der Umstieg in Bus und Bahn tatsächlich zur massenhaften Bewegung wird, Mobilität bezahlbar
 bleibt und der Umweltkollaps verhindert werden kann.

Unverzichtbare Voraussetzung hierfür ist allerdings eine deutliche Ausweitung der Kapazitäten

und der Leistungsfähigkeit bei Infrastruktur und Fahrzeugen. Denn nichts wäre schädlicher als eine zwar theoretisch geregelte kostenfreie Nutzungsmöglichkeit der öffentlichen Verkehrsmittel, welche aber in der Praxis regelmäßig an den nicht vorhandenen Ressourcen scheitert oder/und Negativerfahrungen bei den Nutzern hinterlässt.

Daher bedarf es einer langfristig abgesicherten Finanzierung ohne Abhängigkeit von Haushaltszwängen der öffentlichen Hand. Für den infrastrukturellen Ausbau müssen verstärkt in einer großen Investitionsoffensive des Bundes die notwendigen Spielräume geschaffen werden. Als visionäres Ziel bietet sich an, ein Bürgerticket, wonach ähnlich der GEZ durch die Allgemeinheit ein bestimmter monatlicher (z. B. 30 Euro) oder Jahresbetrag (etwa 365 Euro, d.h. für jeden Tag ein Euro) abzuführen ist und im Gegenzug die bundesweite Nutzung aller Nahverkehrsangebote ermöglicht wird, einzuführen. Dieses würde perspektivisch die für die Akzeptanz und aus Gerechtigkeitsaspekten heraus auch notwendige Gewähr bieten, dass die Problematik eines wirklich flächendeckenden, damit umfassend präsenten ganztägigen Angebots gelöst werden kann.

Da zu dessen Qualitätsmerkmalen auch ein beispielhafter Rund-um-Service zählen muss, würde sich die Einführung des Bürgertickets auch als „Jobmaschine“ auswirken. Alternativ bzw. zusätzlich bietet sich an, über eine verursachergerechte Kostenanlastung des Individualverkehrs diesen an der Finanzierung des im gesellschaftlichen Gesamtinteresse liegenden ÖPNV zu beteiligen. Allerdings setzt dies voraus, dass auch ein entsprechendes Angebot vorgehalten und verlässlich zur Verfügung gestellt wird. Perspektivisches, ggf. über eventuell auch räumlich abgegrenzte vorgeschaltete Test- und Erprobungsphasen zu erreichendem Ziel muss es sein, über ein mustergültiges System des Öffentlichen Personennahverkehrs zu preislich attraktiven Bedingungen eine nachhaltig wirksame Verkehrswende deutschlandweit zu ermöglichen und umzusetzen. Thüringen als im Herzen der Republik liegendes Bundesland sollte dabei eine Vorreiterrolle einnehmen.

Antrag V005: Mobilitätsticket

Laufende Nummer: 295

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag V001
Sachgebiet:	V - Verkehrspolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG wirkt bei allen politischen Entscheidungsträgern darauf hin, dass für den
- 2 Nahverkehr ein vergünstigtes Mobilitätsticket eingeführt wird, zum Beispiel ein 365-
- 3 Euro-Ticket pro Jahr. Der Individualverkehr wird dadurch entlastet und die
- 4 Umweltbelastung dadurch verringert.

Begründung

Mit einem günstigen Mobilitätsticket wird ein Anreiz geschaffen, auf den öffentlichen Personennahverkehr umzusteigen.

Antrag V006: Schaffen eines Mobilitätstickets ab 65. Lebensjahr für den ÖPNV

Laufende Nummer: 360

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag V001
Sachgebiet:	V - Verkehrspolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass vom Gesetzgeber bundesweit ein Mobilitätsticket im
- 2 ÖPNV für ältere Menschen ab dem 65. Lebensjahr geschaffen wird.

Begründung

Die Mobilität im Alter bekommt nicht nur durch körperliche Gebrechen Schranken. Der Fall, das eigene Auto kann oder sollte aus Gesundheitsgründen nicht mehr genutzt werden. Da bleibt nur der ÖPNV, welcher aber in einer Kontinuität von Jahresscheiben die Fahrpreise anhebt. Diese Zugangsschranke für Senioren zur öffentlichen Mobilität soll behoben werden. Die Einführung eines Mobilitätstickets für Senior*innen ab dem 65. Lebensjahr ist eine Problemlösung. Andere EU-Länder, wie z. B. Dänemark, Spanien, Portugal, Ungarn, Österreich oder Tschechien haben bereits ein derartiges Ticket. Zur Vermeidung einer Neiddebatte unter den Generationen und Berücksichtigung steuerlicher Regularien, kann das Ticket in Deutschland mit einem moderaten monetären Eigenanteil belegt sein.

Mit der Einführung eines Mobilitätstickets werden mehrere Themenfelder gleichzeitig tangiert. Ohne einen Anspruch auf Vollständigkeit sind das die Verkehrssicherheit bezüglich weniger Senior*innen am Steuer, mehr verfügbare Parkplätze in Innenstädten wegen fehlender Seniorenautos, nachhaltiger Umweltschutz durch weniger Kfz auf der Straße, durch mehr Fahrgäste bessere Auslastung des ÖPNV und damit Verbesserung dessen Attraktivität. Die Teilhabe von Senior*innen am gesellschaftlichen Leben verbessert sich dahingehend, sie müssen künftig keine Nahverkehrstickets am Automaten lösen. Der teilweisen Tarifdschungels bei verschiedenen Nahverkehrstickets bleibt den Senior*innen erspart.

Antrag V007: Ausschreibungsverpflichtung in öffentlichen Ausschreibungen verankern

Laufende Nummer: 102

Antragsteller*in:	Mainz (WKK)
Status:	angenommen (mit Änderung) in Verbindung mit Antrag V001
Sachgebiet:	V - Verkehrspolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Titel: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung

Geänderter Titel:

Ausschreib**bil**dungsverpflichtung in öffentlichen Ausschreibungen verankern

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass Unternehmen, die im Auftrag der Zweckverbände
- 2 Verkehrsleistungen auf der Schiene und per Bus anbieten wollen, selbst
- 3 Ausbildungsbetriebe sein müssen und dem demografischen Wandel aus dem eigenen
- 4 Nachwuchs entgegenwirken können. Dies soll über eine Ausbildungsverpflichtung in
- 5 öffentlichen Ausschreibungen erreicht werden.

Begründung

Die Praxis zeigt, dass es gerade im ÖPNV und auf der Schiene immer schwieriger wird, Personal zu gewinnen und langfristig zu binden. In den Berufsfeldern EiB L/T, Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice sowie Busfahrer*in wird in Rheinland-Pfalz entweder gar nicht mehr ausgebildet oder der Personalbedarf mehrheitlich über Kurzausbildung und Quereinstieg aufgrund der finanziellen Zwänge der öffentlichen Hand oder die mangelnde finanzielle Leistungsfähigkeit der Unternehmen abgebildet. Dies untergräbt langfristig die berufliche Erstausbildung und schafft einen weiteren Katalysator für die Abwanderung junger Menschen aus ländlichen Gegenden in die Städte und Metropolen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Die neue Ampel-Regierung des Bundes hat sich im Koalitionsvertrag die Verpflichtung gegeben, eine gesetzliche Ausbildungsgarantie zu verankern. Dem Bereich Eisenbahn und Verkehr als Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge kommt hier zukünftig eine noch stärkere Bedeutung als Chancegeberin junger Menschen zu.

Antrag V008: Regularien für die Kosten-Nutzen-Berechnung zukunftsgerecht machen

Laufende Nummer: 168

Antragsteller*in:	Erfurt (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag V001
Sachgebiet:	V - Verkehrspolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG fordert von den politisch Verantwortlichen eine umgehende Anpassung der
- 2 Regularien und Vorgaben hinsichtlich der notwendigen Durchführung wie auch der
- 3 Kriterien von Kosten-Nutzen-Berechnungen für Eisenbahn-Infrastrukturprojekte. Die
- 4 bisherige nur auf momentane Gegebenheiten hin rein monetäre Ausrichtung bedarf einer
- 5 Aufweitung um zukunftsgerichtete Kriterien, welche z. B. absehbare und unabdingbare
- 6 Transformationseffekte beinhalten. Die bisherige Notwendigkeit und Bedeutungsschwere
- 7 der entsprechenden Berechnung nach der Vorplanung für Schienenprojekte muss entfallen
- 8 bzw. mindestens herabgestuft und der gesamte Prozess an das für Straßenbauprojekte
- 9 übliche Verfahren angepasst werden.

Begründung

Im Gegensatz zur Straße wird bei Maßnahmen des Schienenausbaus nach der Vorplanung eine nochmalige Kosten-Nutzen-Berechnung gefordert. Diese kann durch zwischenzeitlich veränderte Kenngrößen wie z. B. der Baukostenentwicklung zu Ergebnissen führen, welche vorgesehene, sinnvolle und im Sinne der Verkehrswende auch notwendige Maßnahmen als nicht mehr realisierungsfähig deklarieren, wie das beispielhaft beim Projekt der durchgehenden Elektrifizierung und Zweigleisigkeit der Mitte-Deutschland-Verbindung im Abschnitt zwischen Weimar und Gößnitz passiert ist. Notwendig ist hingegen die Sicherstellung, dass Projekte im Sinne einer nachhaltigen und zukunftsgerechten Infrastrukturentwicklung mit klar absehbarem Entwicklungspotenzial nicht an althergebrachten und diesbezüglich untauglichen Verfahren scheitern.

Antrag V009: Reduzierung Schwerlastverkehr

Laufende Nummer: 52

Antragsteller*in:	Dresden (WKK)
Status:	angenommen (mit Änderung) in Verbindung mit Antrag V001
Sachgebiet:	V - Verkehrspolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Titel: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung

Geänderter Titel:

~~Reduzierung~~Verlagerung von Schwerlastverkehr auf die Schiene

- 1 Die EVG fordert die Bundes- und Länderregierungen auf, kurzfristig Initiativen zu
- 2 ergreifen, um den Schwerlastverkehr auf die Schiene zu verlagern.

Begründung

In Deutschland sind nur rund 10 Prozent der Nutzfahrzeuge schwere Lkw (mehr als 40 Tonnen Gewicht) – diese Fahrzeuge erbringen aber rund 50 Prozent der Treibhausgasemissionen des Straßengüterverkehrs! Nicht eingerechnet sind hier die internationalen Transporte nach bzw. durch die BRD.

Ein effektiver Beitrag zum Klimaschutz und einer gesunden Umwelt wäre neben einigen anderen, technischen Möglichkeiten – wie z. B. Wasserstoff/Brennstoffzelle oder auch synthetische Kraftstoffe deren Erzeugung aus erneuerbaren Energien erfolgt - die schon lang geforderte Verlagerung des Schwerlastverkehrs auf die Schiene.

Der mehrspurige Ausbau von Autobahnen oder etwa die „Elektrifizierung“ von Autobahnen sind keine zukunftsweisenden Entwicklungen.

Antrag V010: Strukturwandel in Deutschland

Laufende Nummer: 317

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	V - Verkehrspolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Titel: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 2 - 10: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung

Geänderter Titel:

Einrichtung einer Unterarbeitsgruppe des EVG-Verkehrsausschuss, die sich dem Strukturwandel in Deutschland widmet

- 1 Der Strukturwandel wird in den kommenden Jahren in ganz Deutschland vor sich gehen.
- 2 Deshalb ~~ist es falsch, die Ortsverbände in den derzeit betroffenen Regionen bei~~
- 3 ~~notwendigen Reaktionen und Maßnahmen allein zu lassen. Wir fordern den Bundesvorstand~~
- 4 ~~auf, sofort ein Gremium einzusetzen, dass~~ soll eine Unterarbeitsgruppe des EVG-
- 5 Verkehrsausschusses eingesetzt werden, die sich mit bundesweiten Forderungen der EVG
- 6 ~~beispielsweise zum Infrastrukturausbau oder zur Umgestaltung des Güter- und~~
- 7 ~~Personenverkehrs~~ im Zusammenhang mit dem Strukturwandel befasst - beispielsweise im
- 8 Hinblick auf den Infrastrukturausbau oder die Umgestaltung des Güter- und
- 9 Personenverkehrs. Dieses Gremium sollte entsprechende Forderungen für die
- 10 ~~nächsten Jahre~~ Diskussion und Abstimmung im EVG-Verkehrsausschuss erarbeiten ~~und diese~~
- 11 ~~regelmäßig aktualisieren. Die OV Niederlausitz~~
- 12 ~~hat dazu infolge einer Strukturwandelkonferenz im Jahr 2019 und mit der Gründung~~
- 13 ~~eines regionalen Arbeitskreises bereits Vorarbeit geleistet und ist gern zur~~
- 14 ~~Unterstützung bereit.~~

Begründung

Derzeit sind insbesondere die Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Brandenburg vom Strukturwandel aufgrund des „Kohleausstiegs“ betroffen. Es ist jedoch absehbar, dass der Strukturwandel tiefgreifender sein wird und alle Regionen davon betroffen sein werden. Hierbei wird auch der Druck, die Wirtschaft und alle betroffenen Bereiche nachhaltig zu gestalten, eine große Rolle spielen. Die Umgestaltung des Güterverkehrs weg von der Dominanz des Lkw hin zu nachhaltigen Transportketten und die Anforderungen an den ÖPNV werden weitere Maßnahmen erfordern. Die dazu stattfindenden Diskussionen dürfen nicht ohne die Beteiligung der EVG stattfinden. Dazu ist es nötig, sich bundesweit zu bestimmten Leitlinien zu einigen (grundsätzlich zweigleisiger Ausbau der Schieneninfrastruktur, weitere Elektrifizierung, Entwicklung notwendiger Fahrzeuge usw.). Diese gesamtgewerkschaftliche Diskussion sollte von einer Arbeitsgruppe oder Kommission o. ä. angestoßen und fachlich begleitet werden.

Antrag V011: Verbesserung der CO2 Bilanz durch Verringerung des motorisierten Individualverkehrs (MIV) mit Hilfe von kostengünstigen/kostenlosen Senientickets im öffentlichen Verkehr

Laufende Nummer: 47

Antragsteller*in:	Dresden (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	V - Verkehrspolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG fordert die Bundesregierung und die Länder auf, die Voraussetzungen für die
- 2 Einführung eines Senientickets, beginnend für den öffentlichen Nahverkehr und in
- 3 Folge auch für den öffentlichen Fernverkehr zu schaffen.

Begründung

Die ehrgeizigen deutschen Ziele zur Verbesserung der CO2 Bilanz sind nur erreichbar, wenn mit intelligenten Lösungen auch der MIV drastisch reduziert wird. Nicht Fahrverbote, Tempo 30 in Innenstädten oder utopische Kraftstoffpreise sind der Weg, sondern interessante Anreize das private Kfz gegen ein öffentliches Verkehrsangebot zu tauschen.

Das kostengünstige/kostenlose Senienticket bringt einen echten Anreiz zur Verkehrsvermeidung mit dem privaten Auto. 20% der deutschen Bevölkerung sind Senioren. Ein Großteil davon fährt bis ins hohe Alter mit dem Auto. Weniger private Autos bringen weniger Umweltbelastung durch Verbrennungsmotoren oder die Batterieherstellung für E-Autos.

Weitere Effekte sind die Verbesserung der Verkehrssicherheit durch weniger motorisierte Verkehrsteilnehmer und Verbesserung der Parkplatzsituation, besonders in den Stadtzentren.

Das Senienticket für den öffentlichen Verkehr gehört in vielen Staaten der Europäischen Union schon über Jahre zum Alltag und hat sich bewährt.

Die Finanzierung soll aus Steuermitteln erfolgen. Immerhin werden immer weniger Renten von der Steuerfreigrenze erfasst, vermehrt werden die Renten besteuert.

Antrag V012: Schaffen eines Mobilitätstickets für Senioren für den öffentlichen Personenverkehr ÖPV

Laufende Nummer: 308

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	V - Verkehrspolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass vom Gesetzgeber bundesweit ein Mobilitätsticket im
- 2 ÖPV für Senioren geschaffen wird.

Begründung

Die Mobilität im Alter bekommt nicht nur durch körperliche Beeinträchtigungen Schranken. Es ist oft der Fall, dass das eigene Auto aus Gesundheitsgründen nicht mehr genutzt werden. Auch aus Klimaschutzgründen sollten doch die Fahrten eingeschränkt werden. Da bleibt nur der ÖPV, welcher regelmäßig die Fahrpreise anhebt. Diese Zugangsschranke für Senior*innen zur öffentlichen Mobilität soll behoben werden. Die Einführung eines Mobilitätstickets für Senior*innen ist eine Problemlösung. Andere EU-Länder wie z. B. Dänemark, Spanien, Portugal, Ungarn, Österreich oder Tschechien haben bereits ein derartiges Ticket. Zur Vermeidung einer Neiddebatte unter den Generationen und Berücksichtigung steuerlicher Regularien kann das Ticket in Deutschland mit einem moderaten monetären Eigenanteil belegt sein. Mit der Einführung eines Mobilitätstickets werden mehrere Themenfelder gleichzeitig tangiert. Ohne einen Anspruch auf Vollständigkeit, sind das die Verkehrssicherheit bezüglich weniger Senior*innen am Steuer; dadurch mehr verfügbare Parkplätze in Innenstädten wegen fehlender Senior*innenautos, nachhaltiger Umweltschutz durch weniger Kfz auf der Straße, bessere Auslastung des ÖPV und damit Verbesserung dessen Attraktivität, bessere Teilhabe von Senior*innen am gesellschaftlichen Leben durch Wegfall des teilweisen Tarifschungs für Nahverkehrstickets und Fernverkehrstickets für sie.

Antrag V013: Eisenbahninfrastruktur an Rhein, Ruhr und Sieg

Laufende Nummer: 54

Antragsteller*in:	Köln (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	V - Verkehrspolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Seit dem 06.01.2022 steht fest, dass die A 45 durch die dauerhafte Sperrung der
- 2 Rahmedetalbrücke für alle Fahrzeuge auf Jahre hinaus nur mit Umleitungen unter
- 3 erheblichem Zeitverlust zu befahren ist. Es ist jetzt dringend erforderlich, dass die
- 4 von uns geforderten Schienenverkehrsprojekte
- 5 - durchgängig zweigleisiger Ausbau der Siegstrecke,
- 6 - Ertüchtigung der Siegstrecke und der Ruhr-Sieg-Strecke für sog. High-Cube-
- 7 Container,
- 8 - Auslastung des Containerterminals Kreuztal,
- 9 - Auslastung des Rangierbahnhofs in Kreuztal,
- 10 - im Personenverkehr muss endlich der länderübergreifende Wirtschaftsraum
- 11 Südwestfalen durch einen einheitlichen Verbundtarif abgebildet werden,
- 12 - zwischen Siegen und Hagen möglichst Verdichtung des Taktes oder Zugverstärkungen
- 13 zur Aufnahme zusätzlicher Berufspendler,
- 14 - Ausbau der linken Rheinstrecke deutlich vor 2030 anstelle der Erneuerung der
- 15 Stadtautobahn Bonn,
- 16 - Einbau eines neuen Weichentrapezes im Bahnhof Brühl Gbf weit vor 2028,
- 17 - Beschleunigung der Baumaßnahmen für die S 13 zwischen Troisdorf und Bonn-Oberkassel
- 18 (rechte Rheinstrecke),
- 19 - nachhaltige Erhöhung der Planungskapazitäten bei der DB Netz AG und Beseitigung des
- 20 seit Jahren bestehenden Personalmangels.
- 21 Wir fordern die EVG auf, sich mit allen Mitteln auf allen Ebenen für diese Maßnahmen
- 22 einzusetzen, um die riesigen Nachteile für die Wirtschaftsräume Südwestfalen und
- 23 Bonn/Rhein-Sieg zunächst wenigstens abzumildern. Weiter muss die Verkehrspolitik
- 24 deutlicher in Richtung Verkehrs- und Mobilitätswende ausgerichtet werden.

Antrag V014: DB Infrastrukturunternehmen sinnvoll organisieren

Laufende Nummer: 261

Antragsteller*in:	Berlin (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	V - Verkehrspolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG begleitet die Gestaltung des von der Koalition geplanten
- 2 Infrastrukturunternehmens dahingehend, dass ein eigenständiges Unternehmen/Sparte
- 3 Personenbahnhöfe weiterhin möglich ist.

Begründung

Der Koalitionsvertrag der Ampel-Parteien sieht eine Zusammenlegung der DB Station&Service AG und der DB Netz AG zu einem gemeinwohlorientierten Infrastrukturunternehmen im Eigentum der Deutschen Bahn AG vor. Eine Variante wäre eine reine Zusammenlegung der Unternehmen. Die Folge wären der Abbruch von auch für den Klimaschutz wichtigen und richtigen Projekte (Stichworte: Bike+Ride, Photovoltaik an Bahnhöfen etc.) und eine drohenden Selbstbeschäftigung des Unternehmens mit sich selbst. Beides ist für eine Verkehrswende kontraproduktiv. Ebenso kommen erhebliche Kosten auf das Unternehmen zu, da Umfirmierungen Geld kosten (z. B. Materialien, Grundbucheinträge etc.). Die Ausgründung von den Personenbahnhöfe hatte aber auch den Hintergrund, dass ein besonderer Fokus auf die Bahnhöfe als das Eintrittsportal zum Bahnverkehr für die Attraktivität für Bahnkunden wichtig ist. Unabhängig davon ob seitens der Regierung nötige Kurskorrekturen gesehen werden oder wie man die derzeitige Unternehmenspolitik beurteilt, sind über die Jahrzehnte unterschiedlichste Kompetenzen aufgebaut worden, die die Kundenorientierung und eine Umsetzung der Regierungspolitik kurzfristig möglich machen. Dies zeigen auch die bisherigen Projekte die Rahmen von Konjunktur- oder Regierungsprogrammen umgesetzt wurden. Hierfür ist jedoch ein selbstständiges Unternehmen/Sparte Personenbahnhöfe weiterhin erforderlich.

Antrag V015: Doppelbesetzung Spätzüge im SPNV

Laufende Nummer: 212

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	V - Verkehrspolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG wirkt darauf hin, dass die Züge im SPNV zwischen 18:00 Uhr und 06:00 Uhr
- 2 ausschließlich mit zwei Mitarbeiter*innen im Zugbegleitdienst/Prüfdienst besetzt
- 3 werden.

Begründung

Um die Sicherheit der eigenen Mitarbeiter zu gewährleisten, ist es erforderlich, dass die Mitarbeiter im Zeitraum 18:00 Uhr bis 06:00 Uhr im Zweierteam m/w Konstellation ihre Aufgaben im Zugbegleitdienst/Prüfdienst ausüben. Damit wird nicht nur das Sicherheitsgefühl des Zugpersonals gestärkt, sondern auch das der Fahrgäste. Außerdem häufen sich die Übergriffe auf das Zugpersonal gerade zu diesen Uhrzeiten.

Antrag V016: Entwicklung Bahnland Sachsen – Neubau Schienenverkehrstestzentrum Niesky

Laufende Nummer: 45

Antragsteller*in:	Dresden (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	V - Verkehrspolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG in Sachsen unterstützt alle Maßnahmen, damit es weiterhin das „Bahnland“ in
- 2 Deutschland bleibt und mit einem Schienenverkehrstestzentrum (SFTZ)
- 3 zukunftssichernden Schienenverkehr testen und entwickeln kann.

Begründung

In dieser Region sind mehr als 40 Betriebe bzw. Unternehmen angesiedelt, die in der Schienenverkehrsbranche tätig sind. Es gibt sieben Forschungseinrichtungen und es gibt ca. 14 Werkstätten für Schienenverkehrstechnik.

Es wird immer notwendiger, neue Techniken bzw. Technologien für einen zukunftssicheren, ökologischen Schienenverkehr zu entwickeln, zu erproben.

Und dies gilt natürlich auch speziell für den Schienengüterverkehr, der in Zukunft die Hauptlast im nationalen und internationalen Schwer- bzw. Massentransport übernehmen muss, weil nur damit die ökologischen Ziele erreicht werden können.

Der Neubau eines SFTZ in der Region Lausitz hat erhebliche positive Auswirkungen auf die Entwicklung weiterer Arbeitsplätze, auch in der Forschung.

Antrag J001: Ausbildungsquote/-zahlen mit und nach Corona

Laufende Nummer: 153

Antragsteller*in:	Frankfurt (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	J - Jugendpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich für die Einführung einer festen Ausbildungsquote in den
- 2 Betrieben/Unternehmen im Organisationsgebiet ein.
- 3 Die Ausbildungsquote (*Anzahl der sich in Ausbildung befindenden Beschäftigten im*
- 4 *Verhältnis zur Gesamtzahl aller Beschäftigten*) soll mindestens 10 % (*Mittelwert der*
- 5 *letzten drei Jahre, ausgenommen der Jahre in der Corona-Pandemie*) betragen.

Begründung

Durch die Corona Pandemie sind die Ausbildungszahlen und das Ausbildungsplatzangebot massiv zurück gegangen. Der Fachkräftemangel ist sehr ernst zu nehmen. Die Alterslücke wird immer größer und muss verstärkt mit der Einstellung von Nachwuchskräften aufgefangen werden.

Mit einer Ausbildungsquote und der deutlichen Erhöhung der Ausbildungsplatzangebote wird jungen Menschen und auch den Betrieben eine sichere Zukunft geboten.

Antrag F001: Wandel gestalten – Fortschritt einfordern

Laufende Nummer: 373

Antragsteller*in:	Bundesfrauenkonferenz (BuFK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	F - Familienpolitik und Frauen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Mehr als die Hälfte der Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland ist weiblich.
- 2 Dennoch ist der allgemeine Gleichheitssatz (Artikel 3 Grundgesetz) immer noch nicht
- 3 in allen Bereichen durchgesetzt.
- 4 Rund 22 % der EVG-Mitglieder sind weiblich. Unsere Herausforderung ist es, mehr
- 5 Frauen für die EVG zu gewinnen und ihnen die gleichberechtigte Teilhabe in der
- 6 Arbeitswelt und in der Gesellschaft zu sichern. Wir kämpfen gegen jegliche Form der
- 7 Benachteiligung von Frauen.
- 8 Die EVG steht für eine solidarische, gerechte und vielfältige Gesellschaft. Sie tritt
- 9 für Gleichstellung in der Arbeitswelt ein und gestaltet deren Wandel aktiv mit. Sie
- 10 ist gegen jede Form von Diskriminierung, gleichgültig ob jemand aufgrund des
- 11 Geschlechts oder rassistischer Zuschreibungen, der ethnischen Herkunft, der Religion,
- 12 der Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder
- 13 des sozialen Status benachteiligt wird.
- 14 Wir setzen uns auf allen politischen Ebenen für eine gleichberechtigte Teilhabe der
- 15 Geschlechter ein. Frauen müssen einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, die ihren
- 16 eigenständigen Lebensunterhalt (auch im dritten Lebensabschnitt) sicherstellt. Dazu
- 17 braucht es eine gerechte Aufteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern, eine
- 18 bessere Vereinbarkeit in unterschiedlichen Lebensphasen/-situationen und eine echte
- 19 Gleichstellung aller Menschen. Durch technologische, ökonomische und ökologische
- 20 Entwicklungen verändert sich die Gesellschaft und damit auch die Arbeitswelt im
- 21 Organisationsbereich der EVG.
- 22 Die Digitalisierung ermöglicht neue Formen der Arbeitsgestaltung. Viele Arbeiten
- 23 können orts- und zeitunabhängig durchgeführt werden. Die Verkehrsbranche ist
- 24 systemrelevant und kann ihre Aufgaben nur erfüllen, wenn verstärkt Frauen in diesem
- 25 Bereich tätig werden.
- 26 Wir setzen uns weiterhin aktiv ein für:
- 27 • Arbeitszeiten und Schichtplangestaltung, die zur familiären und privaten
- 28 Situation passen und eine gesunde Work-Life-Balance ermöglichen
- 29 • Die Aufwertung von Dienstleistungsberufen
- 30 • Die Nutzung der neuen technischen Möglichkeiten zur Erleichterung der
- 31 Arbeitsgestaltung
- 32 Der Großteil der unbezahlten Sorgearbeit wie Kinderbetreuung und Pflege lastet auf

33 den Schultern der Frauen. Gleichzeitig gibt es trotz des Grundsatzes „gleicher Lohn
34 für gleiche Arbeit“ noch immer große Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen.
35 Frauen befinden sich wesentlich häufiger in den niedrigen Einkommensgruppen.

36 Daher fordern wir flankierende Maßnahmen ein:

- 37 • Ausweitung der verbindlichen Quoten für Frauen und Männer an Führungspositionen
38 in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG)
- 39 • Parität in den Parlamenten auf Basis eines Paritätsgesetzes, das den
40 Verfassungsnormen standhält und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an
41 politischen Willensbildungs- und Entscheidungsprozessen gewährleistet
- 42 • Überarbeitung des Entgelttransparenzgesetzes mit der Ausweitung auf weitere
43 Unternehmen mit mehr Verbindlichkeit und Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen
- 44 • Besserer Schutz der Frauen gegen Gewalt u.a. durch bessere Ausstattung von
45 Hilfsangeboten/Schulungen und eine dauerhafte Absicherung der Finanzierung von
46 Frauenhäusern/Hilfseinrichtungen
- 47 • Ratifizierung und Umsetzung der ILO-Konvention 190, um Gewalt und Belästigung am
48 Arbeitsplatz wirksam entgegenzutreten
- 49 • Verbesserte und bedarfsgerechte Kinderbetreuung für Kinder bis mindestens 12
50 Jahren über die Kernzeiten hinaus, sowie eine dauerhafte und angemessene
51 Ausstattung mit Personal, Räumlichkeiten und Sachmitteln
- 52 • Bundesweites Anrecht auf einen kostenlosen und gut erreichbaren KiTa-Platz
- 53 • Aufnahme der Kinderrechte ins Grundgesetz

54 Die EVG-Frauen setzen sich für eine geschlechtergerechte Umwelt- und
55 Nachhaltigkeitspolitik ein, die eine intakte Umwelt, die biologische Vielfalt, wenig
56 Ressourcenverbrauch und langfristig eine hohe Lebensqualität für die Menschen
57 sicherstellt. Insbesondere der Klimaschutz und die Anpassung an Klimaveränderungen
58 (bzw. deren Auswirkungen) müssen geschlechtergerecht gestaltet werden.

59 Auch innerhalb der EVG treten wir Frauen dafür ein, dass diese Grundsätze eingehalten
60 und unter anderem bei der Durchführung von Veranstaltungen und Bestellung von
61 Werbemitteln berücksichtigt werden (z. B. Produktionsbedingungen, Standort,
62 Arbeitsbedingungen, Material).

63 Die EVG-Frauen fordern:

- 64 • Die Verkehrspolitik stärker an den unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und
65 Männern zu orientieren. Dies gilt für alle Verkehre und betrifft Infrastruktur,
66 Fahrzeuge, Kosten, Fahrzeiten sowie Taktung/Nutzung.
- 67 • Eine ÖPNV/SPNV-Infrastruktur (inkl. Fahrpläne/Taktung), die in gleichem Maße auf
68 die Bedarfe der (unbezahlten) Sorgearbeit wie auf die Erfordernisse der
69 (bezahlten) Erwerbsarbeit eingeht.
- 70 • Eine absehbar kostenlose Nutzung des ÖPNV/SPNV. Um mehr Menschen zum Umstieg auf
71 Bahn und Bus zu bewegen, muss jedoch zuerst das Angebot flächendeckend und
72 Nutzer*innen freundlich ausgebaut werden. Wichtige Voraussetzungen dafür sind
73 Investitionen in Infrastruktur, Fahrzeuge und Personal, bundesweite

- 74 Mindestqualitäts- und Sicherheitsstandards sowie eine Vereinfachung des
75 Tarifsystems.
- 76 • Zeitnah eine kostenfreie Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs für Schüler*innen,
77 Auszubildende und Studierende, sowie Eltern im Elterngeldbezug mindestens im
78 ersten Jahr nach der Geburt eines Kindes zu ermöglichen.
- 79 • Barrierefrei zu erwerbenden, einfach zu nutzenden und kostengünstigen Tickets
80 (z. B. 1-Euro- bzw. 365-Euro-Tickets), insbesondere für Auszubildende,
81 Alleinerziehende und Senior*innen.
- 82 • Die Förderung des Ausbaus des Schienenfernverkehrsangebots, da zu einer guten
83 Daseinsvorsorge neben ÖPNV/SPNV, auch ausreichend Fernverkehrsverbindungen
84 gehören, die emissionsarme Mobilität, insbesondere für Frauen und Familien
85 innerhalb Deutschlands und Europas, ermöglichen.
- 86 • Geeignete Maßnahmen, um den Güterverkehr von der Straße auf die Schiene zu
87 verlagern. Hierfür muss die Infrastruktur schnellstmöglich ausgebaut werden.
88 Dadurch werden breitere Spielräume für eine geschlechtergerechte und sichere
89 Verkehrs- und Stadtentwicklung, insbesondere auch für Familien in Ballungsräumen
90 (z. B. für ÖPNV/SPNV, Spielplätze, Fußwege oder Fahrradwege), geschaffen und ein
91 Beitrag geleistet, um die Klimaziele zu erreichen.
- 92 Die Corona Pandemie hat uns vor große Herausforderungen gestellt, daraus sind neue
93 geschlechtsspezifische Ungleichheiten entstanden oder gefestigt worden. Gleichzeitig
94 gibt es neue Möglichkeiten, Formate und Wege, die wir gemeinsam genutzt und gestaltet
95 haben, um bspw. Vereinbarkeit(en) zu verbessern.
- 96 Wir werden aus diesen Erfahrungen für die Zukunft lernen und weitere Möglichkeiten
97 für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Lebensbereichen entwickeln und
98 umzusetzen. Hierfür stehen wir EVG-Frauen und werden dies in allen beruflichen,
99 politischen und gesellschaftlichen Bereichen einfordern.

Antrag F002: Ergänzung der bestehenden Maßnahmen zum „Gute-KiTa-Gesetz“

Laufende Nummer: 385

Antragsteller*in:	Bundesfrauenkonferenz (BuFK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag F001
Sachgebiet:	F - Familienpolitik und Frauen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG sich sich gegenüber der Bundesregierung dafür ein, dass bei der Fortführung
- 2 und Anschlussfinanzierung des „Gute-KiTa-Gesetzes“ ein starker Fokus darauf gelegt
- 3 wird, bedarfsgerechte Öffnungszeiten (insbesondere vor 7:00 Uhr und nach 18:00 Uhr,
- 4 sowie in den Nachtstunden und an den Wochenenden) zu fördern.
- 5 Dieser Fokus soll dann wie im Koalitionsvertrag angekündigt auch im Nachfolgegesetz
- 6 beibehalten werden.

Begründung

Derzeit fehlt in fast allen Bundesländern das Angebot, Kinder in einer betreuenden Einrichtung mit bedarfsgerechten Öffnungszeiten über die Kernzeiten hinaus unterzubringen. Um insbesondere Eltern und Alleinerziehende, die im Schicht- und Wechseldienst arbeiten zu unterstützen bzw. zu entlasten, müssen die Betreuungsangebote hinsichtlich Öffnungs- und Schließzeiten der Trägereinrichtung bedarfsgerechter und flexibler gestaltet werden.

Antrag F003: Öffnungszeiten von Kindertagesstätten ausweiten

Laufende Nummer: 280

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	angenommen (mit Änderung) in Verbindung mit Antrag F001
Sachgebiet:	F - Familienpolitik und Frauen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 2: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Öffnungszeiten von Kindertagesstätten (urban
- 2 und regional) ~~auf 24/7~~ über die Kernzeiten hinaus ausgebaut werden.

Begründung

Im Rahmen von Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht ein dringender Bedarf an Kinderbetreuung für Eltern mit Arbeitszeitlagen außerhalb von Montag-Freitag von 8:00 bis 16:00 Uhr. Das aktuelle Angebot an Betreuungszeiten und -orten ist nicht ausreichend. Es bedarf mehr an 24/7 Kitas, um einer Vollzeitarbeit im Schichtdienst nachgehen zu können. Dies auch unter dem Aspekt der Gleichberechtigung und einer späteren erreichbaren Rente zum Lebensunterhalt. Dies betrifft nicht nur Ballungszentren, sondern auch den ländlichen Raum.

Antrag F004: Höhere Anreize Inanspruchnahme Vätermonate

Laufende Nummer: 376

Antragsteller*in:	Bundesfrauenkonferenz (BuFK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	F - Familienpolitik und Frauen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich gemeinsam mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften dafür
- 2 ein, dass ein höherer Anreiz zur Inanspruchnahme von Vätermonaten geschaffen wird mit
- 3 dem Ziel, die Elternzeit auf beide Elternteile gleich zu verteilen.

Begründung

Noch immer ist die Aufteilung der Elternzeit sehr ungleich verteilt. Eine frühe Bindung beider Elternteile sorgt für eine gerechtere Aufteilung der Sorgearbeit, das wurde vielfach nachgewiesen.

Der überwiegende Teil der Väter nimmt nur zwei Monate Elternzeit. Zum Teil wird dies auch damit begründet, dass der Verdienst des Vaters höher ist. Durch Aufstockung des Elterngeldes oder andere Maßnahmen könnte hier ein höherer Anreiz geschaffen werden.

Antrag F005: § 218 – Schwangerschaftsabbrüche entkriminalisieren – Frauenrechte stärken

Laufende Nummer: 379

Antragsteller*in:	Bundesfrauenkonferenz (BuFK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	F - Familienpolitik und Frauen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass § 218 Strafgesetzbuch (StGB) in seiner jetzigen
- 2 Form gestrichen wird aber die Regelung zur Strafbarkeit von Abbrüchen gegen den
- 3 Willen der Schwangeren in einen neuen Paragraphen im StGB überführt wird und weiter
- 4 besonders strafbar bleibt.

Begründung

Ein Schwangerschaftsabbruch ist in Deutschland nach § 218 Strafgesetzbuch immer noch grundsätzlich eine Straftat. Dieser Abbruch wird nur dann nicht bestraft, wenn Frauen sich in den ersten zwölf Wochen bei einer anerkannten Stelle beraten lassen, wenn ihr Leben und ihre Gesundheit bedroht sind oder sie durch Vergewaltigung schwanger wurden (vgl. § 218a StGB). Die aktuelle Fassung des § 218 StGB war 1995 ein Kompromiss zur deutschen Einheit. In der DDR war Abtreibung seit 1972 in den ersten drei Monaten straffrei (Fristenlösung).

Der § 218 StGB regelt, dass ein Schwangerschaftsabbruch gegen den Willen der Schwangeren strafbar ist.

Die unwürdige Prozedur der Indikationslösung ist eine zusätzliche Belastung für die Schwangeren, denn sie müssen sich für ihre Entscheidung rechtfertigen. Eine Frau, die nicht unter dem Zwang der Beratung steht, wird wesentlich bewusster handeln. Den Frauen muss endlich das alleinige Recht zugestanden werden, über die Unterbrechung einer Schwangerschaft in eigener Verantwortung zu entscheiden, um die Anzahl, den Zeitpunkt und die zeitliche Aufeinanderfolge von Geburten zu bestimmen.

Weder aus wissenschaftlicher Literatur noch aus Statistiken der Weltgesundheitsorganisation lässt sich ableiten, dass die Gesetzgebung Einfluss auf die Häufigkeit der Abtreibungen hat, wohl aber auf die damit verbundenen gesundheitlichen Gefahren für Frauen.

Antrag F006: Integration von geflüchteten Frauen in das Erwerbsleben

Laufende Nummer: 384

Antragsteller*in:	Bundesfrauenkonferenz (BuFK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	F - Familienpolitik und Frauen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Integration von weiblichen Geflüchteten ins
- 2 Erwerbsleben durch besondere Projekte im Organisationsgebiet gefördert wird.

Begründung

Im DB Konzern gibt es für Geflüchtete die Möglichkeit über das Projekt „Chance Plus“ zu einem Ausbildungsplatz zu kommen. Bis jetzt werden die Plätze vorwiegend mit männlichen Flüchtlingen besetzt. Die geflüchteten Frauen haben bis heute weniger Chancen über das Projekt in eine Ausbildung zu kommen und das, obwohl gerade unter den syrischen Frauen viele Frauen einen qualifizierten Schulabschluss haben. Die DB AG ist durch die Größe des Konzerns geradezu prädestiniert, eine berufliche Perspektive für geflüchtete Frauen zu schaffen.

Damit werden auch diese Frauen in das gesellschaftliche Leben in Deutschland integriert.

Antrag F007: Partner*innenfreistellung

Laufende Nummer: 189

Antragsteller*in:	Regensburg (WKK)	
Status:	angenommen mit Änderungen	
Sachgebiet:	F - Familienpolitik und Frauen	
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender	
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 8:	(Änderungsempfehlung) - Ersetzung
	Zeile 9:	(Änderungsempfehlung) - Streichung
	Zeile 10:	(Änderungsempfehlung) - Streichung
	Zeile 11 - 12:	(Änderungsempfehlung) - Ersetzung

- 1 Die EVG setzt sich gemeinsam mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften dafür
 2 ein, dass eine gesetzliche Partner*innenfreistellung von sechs Wochen vor der Geburt
 3 und acht Wochen nach der Geburt des jeweiligen Kindes gesetzlich geregelt wird. Diese
 4 soll nicht als Ersatz, sondern zusätzlich zum Mutterschutz gewährt werden.
- 5 Die EVG wird sich außerdem dafür einsetzen, eine gleichberechtigte Verteilung von
 6 Elternzeit weiter zu fordern und bei allen politischen Entscheidungsträger*innen
 7 darauf hinzuwirken.
- 8 Die EVG ~~fordert dazu auf, wird~~ mit allen potenziellen politischen Bündnispartner*innen
 an
 9 diesem Thema ~~zu~~ arbeiten und es in anlassentsprechender Form an die Legislative sowie
 10 das Familienministerium heran~~zu~~tragen. Die politischen Entscheidungsträger*innen in
 11 Parlamenten und Parteien, auch aus den Reihen der DGB-Gewerkschaften ~~kommen, sollen~~
 12 ~~die Forderungen in ihrem Wirkungskreis unterstützen und vorantreiben~~ werden dabei um
Unterstützung gebeten.

Begründung

Frauen tragen den großen Teil der Pflege- und Sorgearbeit gerade in den ersten Wochen nach der Geburt, die durch die bestehende Mutterschutzgesetzgebung getragen wird. Partner*innen wird diese Möglichkeit nicht gewährt. Dies befördert das Ungleichgewicht innerhalb der Gesellschaft und verteilt die Rollen der Care-Arbeit klar. Nicht nur, dass Partner*innen die wichtigen ersten Wochen nach einer Geburt entzogen werden, sondern auch die strukturellen Arbeitsmarktnachteile die Frauen aufgrund des Mutterschutzes und der damit verbundenen Regelungen entstehen. Durch eine paritätische Regulierung kann diese Diskrepanz ausgeglichen werden. Hierbei gibt es gute Beispiele z. B. das schwedische Modell, dass für eine gleichberechtigte Teilhabe beider Eltern sorgt.

Antrag So001: Für einen starken, solidarischen und zukunftsorientierten Sozialstaat

Laufende Nummer: 394

Antragsteller*in:	Bundesvorstand (BuVo)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 **Unsere Anforderungen an Alterssicherung, Gesundheits- und Pflegepolitik,**
 2 **Arbeitsschutz und bezahlbares Wohnen**

3 **Soziale Selbstverwaltung sichern**

4 Die **soziale Selbstverwaltung** ist eine **tragende Säule** der deutschen **Sozialversicherung**
 5 und **prägender Bestandteil** der **Mitbestimmung** der **Versicherten** und **Beitragszahlenden**.

6 In den vergangenen Jahren gab es seitens der Politik insbesondere in der
 7 Krankenversicherung immer wieder Angriffe auf das Prinzip der sozialen
 8 Selbstverwaltung.

9 Die EVG setzt sich dafür ein, dass weitere Angriffe auf die Selbstverwaltung in aller
 10 Entschiedenheit verhindert werden. Die **Mitwirkung** der **Versicherten** in der sozialen
 11 Selbstverwaltung darf **nicht angetastet** werden. Die soziale Selbstverwaltung ist für
 12 uns ein entscheidendes Instrument zur Sicherstellung der Einflussnahme von
 13 Versicherteninteresse auf sozialpolitische Entscheidungen. Eine **Stärkung** der
 14 **Selbstverwaltungsorgane** mitsamt der ihnen übertragenen Funktionen und Kompetenzen ist
 15 **notwendig**, um ein effizientes und gerechtes Wirken des Sozialstaats zu gewährleisten.

16 **Für eine starke gesetzliche Rente**

17 Die **EVG** setzt sich weiter **für eine Rente ein, die allen im Alter ein Leben in Würde**
 18 **ermöglicht**. Dafür muss die **gesetzliche Rente als wichtigste Säule der Alterssicherung**
 19 **zukunftsfest ausgestaltet und verbessert werden**.

20 Zur Absicherung im Alter fordern wir eine **Stabilisierung des aktuellen Rentenniveaus**
 21 **bei 48 Prozent und darüber hinaus in einem weiteren Schritt eine Anhebung auf**
 22 **mindestens 50 Prozent**. Wir begrüßen als wichtigen Schritt, dass SPD, Bündnis90/Die
 23 Grünen und FDP im Koalitionsvertrag vom Dezember 2021 festgeschrieben haben, das
 24 Mindestrentenniveau von 48 Prozent dauerhaft zu sichern und dabei auf die Definition
 25 vor der kürzlich durchgeführten Statistikrevision – also nicht auf das durch
 26 Statistikeffekte künstlich erhöhte Rentenniveau – abzustellen.

27 Den von der Ampelkoalition geplanten **Einstieg in eine teilweise Kapitaldeckung der**
 28 **gesetzlichen Rentenversicherung lehnen wir ab**. Sichergestellt werden muss von der
 29 Politik, dass es bei einer aus dem Bundeshaushalt finanzierten Rücklage für die
 30 Sicherung des Rentenniveaus im umlagefinanzierten Rentensystem bleibt. Beim Aufbau

31 des Kapitalstocks muss ein Einsatz von Beitragsmitteln der Rentenversicherung
32 zulasten der Versicherten ausgeschlossen werden. Klar ist für die EVG auch: Es darf
33 **auf keinen Fall die Einführung einer „Aktienrente“ durch die Hintertür zulasten der**
34 **Beschäftigten geben!**

35 Die **Renten müssen wie die Löhne steigen**, was auch künftigen Rentenbeziehenden
36 zugutekommt. Deshalb lehnen wir die von der Koalition vorgesehene **Wiedereinsetzung**
37 **des sogenannten Nachholfaktors** bei der Rentenanpassung ab. Die Niveausicherung muss
38 vorrangig gewährleistet werden und es darf kein „Ausgleichsbedarf“ für Folgejahre
39 aufbewahrt werden.

40 Bereits die „Rente mit 67“ war ein politischer Fehler. Es darf **keine weitere Erhöhung**
41 **der Regelaltersgrenze** geben. Dafür haben sich die Gewerkschaften in der
42 Rentenkommission der Bundesregierung erfolgreich stark gemacht. Wir begrüßen, dass
43 sich die Koalition darauf festgelegt hat, dass es keine Anhebung des gesetzlichen
44 Renteneintrittsalters gibt.

45 Die **Altersrente für besonders langjährig Versicherte ohne Abschläge** ist eine
46 Anerkennung der Lebensleistung der Versicherten, die mindestens 45 Jahre lang in die
47 gesetzliche Rente eingezahlt haben. Die schrittweise Anhebung der Altersgrenze von 63
48 auf 65 Jahre stellt eine Benachteiligung später Geborener dar. Es muss einen
49 **dauerhaften Rentenzugang ohne Abschläge mit 63 Jahren und nach mindestens 45**
50 **Beitragsjahren** für alle Generationen geben.

51 **Beschäftigte, die jahrzehntelang unter enormen Belastungen arbeiten müssen**, können
52 aufgrund ihrer anstrengenden Tätigkeit oft nicht bis zum Erreichen der
53 Regelaltersgrenze oder der erforderlichen 45 Beitragsjahre arbeiten. Deshalb fordern
54 wir, dass Beschäftigte, die 20 Jahre oder länger in unregelmäßigem Schicht- und
55 Wechseldienst gearbeitet haben, mit **63 Jahren abschlagsfrei in Rente** gehen können.

56 Wenn Beschäftigte keine Möglichkeit haben, vorzeitig abschlagsfrei in Rente zu gehen,
57 müssen sie je nach Renteneintritt hohe Abschläge auf ihre Rente hinnehmen. Für
58 **Erwerbszeiten mit hoher Arbeitsbelastung** (mind. 10 Jahre Wechseldienst, regelmäßige
59 Nacharbeit bzw. Tätigkeit mit Erschwerniszulage) fordern wir die Möglichkeit zu
60 schaffen, **Arbeitgeber zu zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträgen zu verpflichten**.
61 Diese Beiträge können dann eingesetzt werden, um für diese Kolleg:innen bei einem
62 früheren Renteneintritt Abschläge auszugleichen.

63 Gemeinsam mit den anderen DGB-Gewerkschaften setzen wir uns deshalb auch dafür ein,
64 dass **pfllichtversicherte Erwerbstätige bessere und flexiblere Möglichkeiten** erhalten,
65 **zusätzliche Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung** einzuzahlen, die von
66 Versicherten wie auch von ihren Arbeitgebern finanziert werden können. Dabei dürfen
67 die zusätzlichen Beiträge keine unmittelbare Wirkung auf den Beitragssatz zur
68 Rentenversicherung entfalten und müssen gesondert neben der Nachhaltigkeitsrücklage
69 ausgewiesen werden.

70 Die von vielen Kolleg:innen im DB-Konzern am Ende ihres Berufslebens in Anspruch
71 genommene **„Besondere Teilzeit im Alter“ im Rahmen des DemografieTV** hat sich als gute
72 Übergangsmöglichkeit in den dritten Lebensabschnitt bewährt. Sie gilt aktuell bis zum
73 31. Dezember 2022. Die **EVG** soll sich gegenüber dem Arbeitgeber **für eine weitere**

- 74 **Verlängerung der „Besonderen Teilzeit im Alter“ einsetzen.**
- 75 Die **gesetzliche Rentenversicherung muss zu einer Erwerbstätigenversicherung**
76 **weiterentwickelt werden, in der alle Erwerbstätigen abgesichert sind**, und die auch
77 alle Selbständigen, Abgeordnete und neue, noch zu ernennende, Beamt:innen mit
78 einbezieht.
- 79 Für mehr Gerechtigkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung müssen die 2014 und
80 2019 erfolgten **Verbesserungen für Erwerbsminderungsrenten gleichwertig auf alle**
81 **Bestandsrenten übertragen** werden, damit alle Erwerbsgeminderten von den verlängerten
82 Zurechnungszeiten profitieren können. Wir begrüßen, dass die Koalition diese
83 langjährige Forderung der DGB-Gewerkschaften umsetzen will.
- 84 Wir haben uns in den vergangenen Jahren intensiv **für die Einführung der Grundrente**
85 **eingesetzt**, die seit 2021 gesetzlich gilt. Von ihr profitieren rund 1,3 Millionen
86 Menschen, die trotz langjähriger Arbeit bzw. aufgrund von Kindererziehung und Pflege
87 nur niedrige Rentenansprüche haben. Aufgrund des schwierigen Kompromisses von CDU,
88 CSU und SPD sehen wir **deutlichen Verbesserungsbedarf**. Insbesondere fordern wir, dass
89 für die **Grundrentenzeiten alle rentenrechtlichen Zeiten** – zumindest Zurechnungszeiten
90 bei Erwerbsminderungsrenten und Hinterbliebenenrenten sowie Zeiten der
91 Arbeitslosigkeit – für die Wartezeit von 33 Jahren anzurechnen sind, um zumindest dem
92 Grunde nach Anspruch auf Grundrente und die Freibeträge zu haben.
- 93 Der gesetzlichen Rentenversicherung wurden immer wieder **milliardenschwere**
94 **sozialpolitische und gesamtgesellschaftliche Aufgaben** übertragen, die **nicht**
95 **beitragsgedeckt** sind und die Rentenkasse enorm belasten. Dazu zählen insbesondere die
96 sogenannte Mütterrente sowie der West-Ost-Transfer in der Rentenversicherung. Wir
97 fordern eine eindeutige gesetzliche **Abgrenzung und Ausweisung versicherungsfremder**
98 **bzw. nicht beitragsgedeckter Leistungen** und die **Finanzierung aus Steuermitteln**.
- 99 Die gesetzlichen Renten werden mit einem stetig steigenden Anteil steuerpflichtig.
100 Wie der Bundesfinanzhof im Mai 2021 klargestellt hat, muss der Gesetzgeber eine
101 **Zweifachbesteuerung bei Renten in jedem Fall vermeiden**. Die Rentenfreibeträge müssen
102 so ausgestaltet werden, dass es zu **keiner Doppelbesteuerung** bei jetzigen und
103 künftigen Rentner:innen kommt. Wir begrüßen, dass die Koalition den Vollabzug der
104 Rentenversicherungsbeiträge als Sonderausgaben auf das Jahr 2023 vorziehen, vor allem
105 aber den **Übergangszeitraum zur vollständigen nachgelagerten Besteuerung statt bis**
106 **2040 bis zum Jahr 2060 ausweiten** will. Aus unserer Sicht sollte die volle Besteuerung
107 der Renten allerdings frühestens 45 Jahre nach dem ersten Kalenderjahr der vollen
108 Absetzbarkeit der Rentenbeiträge greifen. Zudem ist eine **erleichterte Beweisführung**
109 **für steuerpflichtige Rentner:innen** vorzusehen, die vermuten, von einer
110 Zweifachbesteuerung betroffen zu sein.
- 111 Zur **Erleichterung für Senior:innen** sollte die Steuerabführung künftig direkt durch
112 die Rentenversicherungsträger (mit Abwahlmöglichkeit) erfolgen und bundesweit die
113 Möglichkeit einer **vereinfachten Einkommensteuererklärung** unter Berücksichtigung von
114 steuerlich absetzbaren Kosten geschaffen werden.
- 115 Damit Rentner:innen aufgrund von Rentenerhöhungen nicht in die Steuerpflicht fallen,
116 muss der zu Rentenbeginn **einmalig festgelegte steuerfreie Rentenfreibetrag**

117 **entsprechend der jährlichen Rentenanpassung dynamisiert** werden.

118 Wenn Verwitwete eigene Einkünfte aus Berufstätigkeit, Rente oder Vermögen haben,
119 werden diese auf die Hinterbliebenenrente angerechnet. Der Freibetrag für die
120 Einkommensanrechnung (das 26,4fache des aktuellen Rentenwerts) beträgt derzeit
121 lediglich 902,62 Euro (West) und 883,61 Euro (Ost). Wir fordern, dass der **Freibetrag**
122 **für die Einkommensanrechnung bei Bezug von Hinterbliebenenrente** an Verwitwete
123 **deutlich erhöht** wird.

124 **Für eine gute betriebliche Altersvorsorge**

125 Die EVG setzt sich weiterhin für eine gute betriebliche Altersvorsorge für die
126 Kolleg:innen im Organisationsgebiet ein. Wir fordern, dass die betriebliche
127 Altersvorsorge als Ergänzung der gesetzlichen Rente politisch gestärkt und
128 entsprechend gefördert wird.

129 Zusammen mit den anderen DGB-Gewerkschaften fordern wir dazu insbesondere, einen
130 verpflichtenden Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge einzuführen.

131 Die vom Arbeitgeber eingesparten Sozialversicherungsbeiträge im Rahmen der
132 Bruttoentgeltumwandlung der Arbeitnehmer:innen sind für die Altersvorsorge der
133 Beschäftigten voll weiterzugeben.

134 Die Einkommensgrenze zur Förderung einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen
135 Altersvorsorge für Geringverdienende (bAV-Förderbetrag nach § 100 EstG) ist anhand
136 der Lohnentwicklung zu dynamisieren.

137 Das Vorhaben der Koalition, die Umsetzung des sogenannten Sozialpartnermodells zu
138 forcieren, sehen wir sehr kritisch. Wir lehnen eine flächendeckende Einführung dieser
139 Zusageart der reinen Beitragszusage ab, die keine Leistungsgarantien vorsieht und
140 damit ein einseitiges Risiko für die Arbeitnehmenden bedeutet. Das
141 Sozialpartnermodell muss in jedem Fall tarifexklusiv – also unter dem Vorbehalt der
142 Gewerkschaften – bleiben.

143 Ebenso lehnen wir eine Pflichtvorsorge im Rahmen der privaten Altersvorsorge
144 (sogenanntes Obligatorium) ab. Dies ginge klar zulasten der Arbeitnehmenden, die
145 gezwungen wären, ohne Arbeitgeberbeteiligung zusätzlich für das Alter zu sparen. Ein
146 derartiges Obligatorium würde sich zudem negativ auf die Verbreitung der
147 betrieblichen Altersvorsorge und ihrer bestehenden Systeme auswirken.

148 Die Einführung der digitalen Rentenübersicht soll schnellstmöglich und vollumfänglich
149 umgesetzt werden. Sie muss eine verständliche und gut nachvollziehbare Übersicht für
150 die Arbeitnehmenden über ihre zu erwartenden Altersversorgungsleistungen in allen
151 drei Säulen der Alterssicherung bieten.

152 Mit dem GKV-Betriebsrentenfreibetrag wurde ab dem 1.1.2020 die seit dem Jahr 2004
153 bestehende, ungerechte Doppelverbeitragung von Betriebsrenten zumindest teilweise
154 entschärft. Wir fordern aber die gänzliche Abschaffung der Doppelverbeitragung von
155 Betriebsrenten und eine Rückkehr zur hälftigen Verbeitragung in der gesetzlichen
156 Krankenversicherung, bei gleichzeitigem Erhalt des bestehenden GKV-
157 Betriebsrentenfreibetrags. Die Finanzierung des GKV-Betriebsrentenfreibetrags und

158 Rückkehr zur hälftigen Verbeitragung in der gesetzlichen Krankenversicherung muss aus
159 **Steuermitteln** erfolgen.

160 **Für eine solidarische, zukunftsorientierte Gesundheitspolitik**

161 Wie wichtig eine verlässliche, gute und leistungsfähige Gesundheitsversorgung ist,
162 hat uns die Corona-Pandemie vor Augen geführt. Das finanzielle Fundament einer guten
163 Versorgung wurde jedoch in den vergangenen Jahren destabilisiert, unter anderem durch
164 ausgabenintensive Reformen. Die gesetzlichen Krankenkassen (GKV) befinden sich in
165 einer finanziellen Schieflage.

166 Es braucht einen Systemwechsel hin zu einem Versicherungssystem mit
167 einkommensabhängigen Beiträgen und beitragsunabhängigen Leistungen für alle
168 Bürger:innen. Für die **EVG** kann eine **gerechte und zukunftsfeste Finanzierung** der
169 gesetzlichen **Krankenversicherung** nur mit einer **sozialen Bürgerversicherung** gesichert
170 werden. In diese sind auch neue **Beamt:innen** und **Selbstständige** einzubeziehen.

171 Weitere Reformmaßnahmen zur Finanzstabilisierung sind notwendig und müssen schnellst
172 möglichst konkretisiert und umgesetzt werden. Die **EVG** setzt sich dafür ein, dass die
173 **Versichertengelder wieder** für die **Versicherten genutzt** und **nicht** mehr als
174 **Verfügungsmasse** für **gesamtgesellschaftliche Aufgaben** verwendet werden. Der
175 Gesetzgeber muss die politischen, rechtlichen und finanziellen Voraussetzungen
176 schaffen, so dass die Kosten für notwendige Maßnahmen zum Beispiel für die
177 Pandemiebekämpfung und den Seuchenschutz von der Gesamtgesellschaft und nicht allein
178 von der Solidargemeinschaft GKV getragen werden.

179 Der **Bundeszuschuss** zur **Finanzierung** des **Defizits** der **gesetzlichen Krankenversicherung**
180 muss **erhöht** werden. Die **EVG** und der **DGB** fordern zur kurz- und mittelfristigen
181 Stabilisierung der GKV die kurzfristigen Finanzierungslücken durch entsprechende
182 Erhöhungen des Bundeszuschusses zu decken. Grundsätzlich muss der Bundeszuschuss
183 dynamisiert und vollständig an die tatsächlichen Ausgaben für versicherungsfremde
184 Leistungen angepasst werden.

185 Steigende Zusatzbeiträge belasten die Versicherten, sie sind sozial ungerecht und für
186 viele schwer leistbar. Die **EVG** fordert, die **Zusatzbeiträge** müssen **abgeschafft** werden.
187 Zumindest müssen sie **gedeckelt**, ansonsten muss der **Zuschuss an Steuermitteln**
188 **angehoben** werden. Das strukturelle GKV-Finanzdefizit ist nicht damit zu schließen,
189 dass Beiträge erhöht werden.

190 Zudem muss der **Bund** seine **Finanzverantwortung** übernehmen und der GKV die **Beiträge**,
191 für die durch sie versicherten **ALG II-Beziehenden**, **kostendeckend** zahlen.

192 Als weitere Stabilisierungsmaßnahme muss der **ermäßigte Mehrwertsteuersatz** von **sieben**
193 **Prozent** für alle **frei zugänglichen Arzneimittel, Hilfs- und Heilmittel** gelten. So
194 können die Ausgaben der Krankenkassen gesenkt werden.

195 Ab dem 1. Januar 2023 ist bei einer Krankschreibung nur noch die **elektronische**
196 **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) gültig**. Die Digitalisierung des Verfahrens
197 löst die gedruckte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, den „gelben Schein“, ab.
198 **Beschäftigte** dürfen dabei **keine Nachteile** in der **Entgeltfortzahlung** entstehen, sollte

199 aufgrund technischer Fehler die Krankmeldung nicht rechtzeitig erfolgen oder
200 verspätet beim Arbeitgeber eingehen. Die **EVG** setzt sich dafür ein, dass die
201 erforderlichen **tariflichen und arbeitsrechtlichen Anpassungen** zeitnah umgesetzt
202 werden.

203 **Für eine Weiterentwicklung der gesetzlichen Pflegeversicherung**

204 Gute Pflege muss qualitativ hochwertige Versorgung sicherstellen. Sie darf weder
205 Pflegebedürftige, deren Angehörige, noch Pflegenden arm machen. Aus Sicht der **EVG** muss
206 Pflege als gesamtgesellschaftliche Aufgabe solidarisch gestaltet, abgesichert und
207 finanziert werden.

208 Die Pflegeversicherung um eine freiwillige, paritätisch finanzierte Vollversicherung
209 zu ergänzen, die alle Pflegekosten absichert und vergleichbare Möglichkeiten für die
210 private Pflegeversicherung zu schaffen, wie es die Ampelregierung im
211 Koalitionsvertrag vorsieht, kritisiert die **EVG** scharf. Eine ergänzende freiwillige
212 betriebliche Lösung für alle und das Einrichten einer privaten Säule zur zusätzlichen
213 Finanzierung der Pflege lehnen wir ab. Die am häufigsten von schwerer
214 Pflegebedürftigkeit betroffenen, Beschäftigte im Niedriglohnbereich sowie in kleinen
215 und mittelgroßen Betrieben, könnten sich am wenigsten eine solche Lösung leisten, sie
216 würden leer ausgehen. Die **EVG** fordert eine **Pflegebürgervollversicherung**, in die **alle**
217 **einzahlen**, auch **Selbstständige** und noch zu **ernennende Beamte**, und die **sämtliche**
218 **pflegerische Kosten** übernimmt.

219 Die Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland steigt. Die finanzielle Belastung von
220 Menschen in Pflegeheimen wird für viele zum Armutsrisiko. Es braucht daher einen
221 Paradigmenwechsel in der Pflegeversicherung. Aktuell gilt: Die Leistungen der
222 Pflegekassen sind gedeckelt, alles darüber hinaus müssen die Pflegebedürftigen aus
223 eigener Tasche bezahlen. Die **EVG** fordert, der **Socket-Spitzen-Tausch** muss **vollzogen**
224 **werden**. Die **Pflegekasse** übernimmt dabei alle **notwendigen, pflegebedingten Kosten** (die
225 Spitze) und berechnet **dem/der Versicherten** einen **fixen begrenzten Eigenanteil** (den
226 Sockel).

227 Die Absicht der Ampelkoalition, die Ausbildungskostenumlage in stationären
228 Pflegeeinrichtungen aus den Eigenanteilen herauszunehmen, begrüßen wir. Für die **EVG**
229 geht das jedoch nicht weit genug. Pflegebedürftige müssen noch immer die
230 **Investitionskosten** selbst bezahlen. Das muss geändert, die **einzelnen Bundesländer**
231 **verpflichtet** werden, diese **Kosten** zu **tragen**.

232 In den vergangenen Jahren haben immer mehr Private-Equity-Gesellschaften die Pflege
233 als lukratives Geschäftsfeld für sich entdeckt. Die Position der **EVG** hierzu ist klar:
234 **Pflege darf nicht zum Renditethema werden**. Es bedarf eines wirksamen Umsteuerns. Die
235 Zeiten, in denen private Betreiber von Pflegeeinrichtungen zweistellige
236 Renditeerwartungen aus Sozialversicherungsbeiträgen und Steuermitteln erwirtschaften,
237 müssen vorbei sein. Die **EVG** fordert, **Gewinnmaximierung** im Gesundheitswesen **muss**
238 **reguliert werden**. **Gewinne** sind auch für eine **gute pflegerische und personelle**
239 **Versorgung** zu **reinvestieren**.

240 Eine gute pflegerische Versorgung ist eine der zentralen Herausforderungen im

241 Gesundheitswesen. Dafür braucht es ausreichend qualifiziertes Personal, mehr Zeit für
242 Pflegebedürftige, verlässliche und planbare Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Beruf
243 und Familie sowie gesunde Arbeitsbedingungen. Die **EVG** fordert daher, dass in der
244 **Altenpflege** endlich eine dauerhafte **angemessene bundeseinheitliche tarifliche**
245 **Bezahlung** durch die jeweiligen Arbeitgeber auf den Weg gebracht wird. Ebenso ist die
246 **Versorgung** durch das **Pflegepersonal sicherzustellen**, indem man die **Diskrepanz** der
247 **Pflegepersonaluntergrenzen** in allen Pflegebereichen **abschafft**.

248 **Für eine Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes**

249 Das zentrale Instrument für einen wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die
250 Gefährdungsbeurteilung. Sie ist eine gesetzliche Pflicht, seit Ende 2013 fordert das
251 Arbeitsschutzgesetz explizit auch die Berücksichtigung der psychischen Belastung. In
252 den Betrieben wird die Gefährdungsbeurteilung jedoch gar nicht oder nur unzureichend
253 umgesetzt. Den Verantwortlichen wird ein zu breiter Spielraum eingeräumt. Hier muss
254 die **Gesetzgebung schärfere Vorgaben** machen, so dass sich der **Arbeitgeber verpflichtet**
255 **sieht**, die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Zudem ist eine **Ergänzung** des
256 **Arbeitsschutzgesetzes** um eine **Verordnung**, die den aktuellen Stand der
257 **arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu psychischen Belastungen** am Arbeitsplatz
258 berücksichtigt – eine **Anti-Stress-Verordnung** – notwendig.

259 Die **EVG** setzt sich gemeinsam mit dem DGB dafür ein, dass die **COVID-19 Erkrankung** für
260 mehr **Berufsgruppen** und **Tätigkeiten** als **Berufskrankheit anerkannt** wird und diese in
261 die Aufzählung der **Berufskrankheiten-Verordnung Nr. 3101** aufgenommen werden. Dazu
262 zählen für uns **ausdrücklich die Beschäftigten im Verkehrssektor**.

263 Bislang noch zu wenig beachtet und zu wenig erforscht ist Long COVID, die
264 Langzeitfolgen einer COVID 19-Infektion. Die gesundheitlichen Beschwerden sind
265 erhebliche Herausforderungen für Patient:innen, das Gesundheitssystem und die anderen
266 sozialen Sicherungssysteme. Die **EVG** fordert, **Betroffenen** muss eine **erleichterte**
267 **übergreifende Inanspruchnahme von Leistungen** ermöglicht sowie **neue Reha-Kapazitäten**
268 **und Therapieplätze** geschaffen werden.

269 Im August 2020 ist die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel in Kraft getreten, inzwischen
270 wurde sie durch mehrere aktualisierte Fassungen angepasst. Die Regel ist begrenzt auf
271 die Dauer der Pandemie. Die **EVG** setzt sich dafür ein, dass die **expliziten**
272 **Vorschriften der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel** für die **Beschäftigten im Außen- und**
273 **Lieferdienst, im öffentlichen Verkehr, im Freien** und auf **Baustellen** in Bezug auf
274 **sanitäre Anlagen wie Toiletten** und **Handwaschgelegenheiten** oder **Waschgelegenheiten**
275 auch nach der Pandemie **Gültigkeit** haben.

276 Die Digitalisierung eröffnet den Beschäftigten neue Möglichkeiten für mehr
277 Arbeitszeit- und Arbeitsortsouveränität. Die **EVG** und der DGB fordern einen **neuen**
278 **Rechtsrahmen**, der einen **individuellen Rechtsanspruch** mit **kollektiven**
279 **Gestaltungsrechten** und einer **Stärkung des Arbeitsschutzes** bei mobiler Arbeit und
280 Homeoffice verbindet. Besonders Arbeits- und Gesundheitsschutz haben im Fokus zu
281 stehen, um Fehlbelastungen und Überlastungen, unbezahlte Mehrarbeit und permanente
282 Erreichbarkeit zu vermeiden.

283 **Richtungswechsel in der Wohnungspolitik – für bezahlbaren**

284 **Wohnraum**

285 In Deutschland fehlen 6,3 Millionen Sozialwohnungen. Wir begrüßen, dass im
 286 Koalitionsvertrag der Bundesregierung der **Bau von 400.000 neuen Wohnungen pro Jahr**
 287 erreicht werden soll, **davon 100.000 öffentlich geförderte Wohnungen**. Auch sollen die
 288 **Bundsmittel für den sozialen Wohnungsbau** inklusive sozialer Eigenheimförderung
 289 fortgeführt und erhöht werden. Es soll ein „Bündnis bezahlbarer Wohnraum“ mit allen
 290 wichtigen Akteuren entstehen. Eine neue Wohngemeinnützigkeit mit steuerlicher
 291 Förderung und Investitionszulagen soll eine neue Dynamik in den Bau und die
 292 dauerhafte Sozialbindung bezahlbaren Wohnraums erzeugen. Zudem ist ein Bund-
 293 Länderprogramm für Wohnen für Studierende und Auszubildende vorgesehen.

294 Die **EVG fordert einen deutlichen Richtungswechsel in der Wohnungspolitik:**
 295 Spekulationen mit Wohnraum müssen eingedämmt werden, um **Verdrängungen zu verhindern**

296 und eine **Versorgung mit gutem Wohnraum für alle zu garantieren**. Dazu braucht es
 297 **gesetzliche Rahmenbedingungen für bezahlbare Mieten**. Im Koalitionsvertrag stehen
 298 einige Maßnahmen, die wir begrüßen: Geltende Mieterschutzregelungen werden evaluiert
 299 und verlängert. In angespannten Märkten wird die **Kappungsgrenze auf 11%** in drei
 300 Jahren abgesenkt (bislang 15%) und die Mietpreisbremse wird bis zum Jahre 2029
 301 verlängert. Qualifizierte Mietspiegel sollen gestärkt und in Großstädten
 302 verpflichtend werden. Aber: Ein **Mietendeckel**, wie wir ihn fordern, ist laut
 303 Koalitionsvertrag nicht geplant.

304 Wir fordern, dass die politischen Rahmenbedingungen für **bedarfsgerechte Investitionen**
 305 **in den Wohnungsbestand und -neubau** dringend verbessert werden.

306 Öffentliche und private Gebäude stehen für rund 40% des gesamten Energieverbrauchs
 307 und 20% des gesamten CO₂-Ausstoßes in Deutschland. Rund drei Viertel aller Wohnungen
 308 sind aus energetischer Sicht sanierungsbedürftig. Ihre **energetische Modernisierung**
 309 ist sowohl aus klimapolitischer Sicht als auch aufgrund des zunehmenden Drucks beim
 310 Energiebedarf dringend geboten, jedoch müssen **klare Regelungen zur Abgrenzung von**
 311 **Modernisierungs- und Instandhaltungskosten** geschaffen werden. Der Koalitionsvertrag
 312 sieht vor, dass das Wohngeld gestärkt und eine Klimakomponente eingeführt wird.
 313 Vermietende sollen künftig an den Kosten für Klimaschutzmaßnahmen (CO₂-Preis) fair
 314 beteiligt werden.

315 Die im Koalitionsvertrag beabsichtigte **Eingliederung der nicht bahnotwendigen**
 316 **Immobilien des Bundeseisenbahnvermögens (BEV) in die Bundesanstalt für**
 317 **Immobilienaufgaben (BImA) lehnen wir ab**. Dagegen sprechen schon die Erfahrungen,
 318 welche man bereits bei der Vermarktung von Wohnungen der Bundeswehr durch die BImA
 319 gesammelt hat. Zudem gilt es, jegliche (Stellen-)Einsparungen beim
 320 Bundeseisenbahnvermögen zu verhindern. Außerdem ist fraglich, ob die BImA derzeit
 321 überhaupt in der Lage ist, die nicht bahnotwendigen Immobilien des BEV entwickeln zu
 322 können. Die **Kompetenz für die Weiterentwicklung** der nicht bahnotwendigen Immobilien
 323 **muss zwingend weiterhin beim BEV liegen**. Als EVG mahnen wir darüber hinaus zur
 324 **Vorsicht**, nach welchen Kriterien die Entscheidung, ob etwas bahnotwendig ist,

325 getroffen wird. Immobilien sollten nicht vorschnell abgegeben werden, um
326 **Gestaltungsspielräume beim Ausbau der Bahninfrastruktur** nicht zu gefährden.

327 **Fahrvergünstigungen als Sozialleistung**

328 Die EVG setzt sich für die Angleichung der Arbeitsbedingungen aller Kolleg:innen in
329 ihrem Organisationsgebiet ein. Dies bezieht den Bereich der Fahrvergünstigungen ein,
330 die als Sozialleistung ein hohes Gut sind. Es muss weiterhin Ziel der EVG bleiben,
331 auf eine **Gleichbehandlung der Kolleg:innen bei den Fahrvergünstigungen** hinzuwirken.
332 Dazu gehört, weitere DB-Unternehmensbereiche in den Geltungsbereich des
333 Konzernfahrvergünstigung-Tarifvertrags aufzunehmen, aber auch, gegenüber
334 Aufgabenträgern und Unternehmen auf eine **Anerkennung bzw. Gewährung von**
335 **Fahrvergünstigungen in der gesamten Branche** zu drängen.

336 Die EVG hat sich zusammen mit dem DGB erfolgreich dafür eingesetzt, dass die
337 **monatliche Freigrenze für einen steuerfreien Bezug von Sachleistungen**, die seit dem
338 Jahr 2004 unverändert bei 44 Euro lag, zum 1.1.2022 **auf 50 Euro angehoben** worden ist.
339 Das hat positive Auswirkungen auf die Steuerfreiheit von Fahrvergünstigungs-Tickets.
340 Da allerdings aufgrund inflationsbedingt steigender Sachbezugswerte für
341 fahrvergünstigte Fernverkehrstickets künftig erneut eine Überschreitung der
342 monatlichen Steuerfreigrenze drohen würde, fordert die EVG, die **Freigrenze** für den
343 steuerfreien Sachbezug zu **dynamisieren** und in kürzeren zeitlichen Abständen,
344 **spätestens aber nach drei Jahren, an die Preisentwicklung anzupassen.**

Antrag So002: Verhinderung der Rente mit 68 oder älter

Laufende Nummer: 179

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag So001
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich gemeinsam mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften dafür ein, dass das
- 2 gesetzliche Renteneintrittsalter nicht weiter angehoben wird.

Begründung

Schon heute ist nur ein geringer Bevölkerungsanteil in der Lage bis zum jetzigen Renteneintrittsalter zu arbeiten. Dies betrifft insbesondere Beschäftigte im Schichtdienst und in Berufen mit erhöhten Anforderungen an die Tauglichkeit. Gerade Frauen, die durch die Doppelbelastung von Beruf und Familie gefordert sind, erreichen schon heute selten die Regelaltersgrenze.

Antrag So003: Altersarmut verhindern, Rentensystem umbauen

Laufende Nummer: 305

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag So001
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass ein solidarisches System in der
- 2 Rentenversicherung, in das alle einzahlen und das umlagefinanziert ist, um die
- 3 Rentenarmut auszuschließen, eingeführt wird.
- 4 Jeder Rentner/in muss von seiner Lebensarbeitsrente menschenwürdig leben können!

Begründung

Die EZB hat den Leitzins seit Jahren auf null Prozent gesenkt und eine langanhaltende Tiefzinsphase angekündigt, was Kredite verbilligt und eine nachhaltige Altersvorsorge fast unmöglich macht. Gerade die Deutschen setzen auf Lebensversicherungen, Riesterprodukte und Sparbücher. Diese bringen kaum noch Rendite, ganz im Gegenteil, rechnet man die Inflation mit ein, verlieren die Deutschen Geld. Alternativ wäre ein Immobilienerwerb eine Möglichkeit, aber hier sind die Preise in die Höhe geschossen und nicht bezahlbar geworden. Von Aktien lassen die Deutschen nach der Bankenkrise die Finger. Die Politik hat das Rentenniveau kontinuierlich von 53 % abwärts gesenkt und die Fahnenstange ist noch lange nicht zu Ende, derzeit knapp 48 %, sie endet bei 43 %. Die Private Vorsorge sollte diese Lücke schließen. Doch nach rund 15 Jahren Riesterrente steht fest: Das funktioniert nicht! Die Agentur für Arbeit weist statistisch rund fünf Millionen Menschen als unterbeschäftigt aus; das heißt, sie haben entweder gar keine Arbeit oder wollen mehr Stunden arbeiten. Jede und jeder dieser fünf Millionen Menschen ist von Armut und unzureichenden Renten bedroht. Jetzt ist die Politik gefragt, neue Lösungen anzubieten, denn sonst könnte Armut im Alter ein Massenphänomen werden. Das Rentensystem muss krisensicher gestaltet werden.

Antrag So004: Altersarmut verhindern

Laufende Nummer: 215

Antragsteller*in:	Rostock (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag So001
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich für die Sicherung des Lebensstandards und für ein menschenwürdiges
- 2 Leben im Alter – Forderung nach einer umfassenden Rentenreform - ein.

Begründung

Die EVG setzt sich gemeinsam mit den Gewerkschaften, dem DGB und den Sozialverbänden für eine umfassende Rentenreform ("Erwerbstätigen Versicherung", "Bürgerversicherung") ein. Außerdem ist die Grundrente durchzusetzen.

In den letzten Jahren wurden nur Maßnahmen zur Absenkung des Rentenniveaus beschlossen. In Verbindung mit den veränderten Beschäftigungsbiografien, den geringen Arbeitslöhnen und den geringen Steigerungen der Rentenbeträge sowie die immer wieder verschobenen Rentenanpassungen reicht die gesetzliche Rente in vielen Fällen nicht mehr für ein menschenwürdiges Leben. Nur durch diese neuen Versicherungen wird gewährleistet, dass stabile Alterssicherungssysteme auch in der Zukunft bestehen, dass soziale Sicherheit im Alter gewährleistet wird und alle Bürger, alle Steuerzahler an den Kosten dafür beteiligt werden. Dadurch ist die bisherige Altersarmut zu beseitigen und neue zu vermeiden.

Antrag So005: Erhöhung der Rente

Laufende Nummer: 306

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag So001
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

1 Die Rente in Deutschland muss drastisch erhöht werden!

Begründung

Zum 1. Juli 2020 wurden die Renten im Westen und Osten so stark erhöht wie seit 20 Jahren nicht. Doch insgesamt hinken Deutschlands Renten im EU-Vergleich hinterher. Ein langjährig versicherter Mann bekam als Neurentner in Deutschland durchschnittlich 1.050 € im Monat, in Österreich 1.560 € im Monat, und das 14 Mal pro Jahr, macht umgerechnet 1.820 € im Monat, fast 800 € mehr. Darauf hat die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung und die Österreichische Kammer für Arbeiter und Angestellte hingewiesen. Ein männlicher deutscher Arbeitnehmer, immer Vollzeit arbeitet und in der gewerblichen Wirtschaft immer durchschnittlich verdient, darf nach 45 Jahren als gesetzliche Rente netto 48 Prozent seines Netto-Durchschnittsverdienstes erwarten. Das ist weit unter dem EU-Schnitt von 70,9 Prozent. In der EU bekommen nur ein Ire und ein Brite weniger. Auch OECD-weit lagen wir Deutschen damit unter dem Durchschnitt. Deutsche Niedrigverdiener sind ganz abgeschlagen. Für einen Niedrigverdiener mit nur 50 Prozent des Durchschnittsverdienstes stellt sich die Lage noch dramatischer dar: Da bildet Deutschland in der EU das Schlusslicht. Während in der EU männliche Niedrigverdiener im Schnitt 80,7 Prozent ihres Netto-Durchschnittsverdienstes als Netto-Rente erwarten dürfen, waren es in Deutschland nur 53,4 Prozent. Wenn sich an dieser Situation in den nächsten Jahren nichts ändert, wird sich die Altersarmut in den nächsten Jahren noch mehr verstärken. Seit Jahren sind in Deutschland ca. 25 % der Beschäftigten im Niedriglohnbereich beschäftigt. Altersarmut ist vorprogrammiert.

Antrag So006: Anhebung der Lebensleistungsrente (Grundrente)

Laufende Nummer: 281

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag So001
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG wirkt bei allen politischen Entscheidungsträgern darauf hin, die
- 2 Lebensleistungsrente auf 1.100 Euro anzuheben und dies bereits nach 30
- 3 Beitragsjahren. Weitere Jahre müssen besser vergütet werden, so dass bei 45 Jahren
- 4 mindestens 1.300 Euro erreicht werden. Es darf keine Vermögensprüfung erfolgen (siehe
- 5 beigefügter Antrag des Gewerkschaftstages 2017).

Begründung

Es droht massive Altersarmut.

Antrag So007: Entlastung der Rentnerinnen und Rentner beim Steuerrecht

Laufende Nummer: 216

Antragsteller*in:	Rostock (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag So001
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich gemeinsam mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften für eine
- 2 Überarbeitung des Steuerrechtes ein.

Begründung

In den letzten Jahren wirkt sich die Steuerberechnung, insbesondere bei Hinterbliebenenrenten immer mehr auf das Alterseinkommen negativ aus.

Antrag So008: Renteneintritt flexibel gestalten, Renteneintrittsalter nicht verlängern

Laufende Nummer: 268

Antragsteller*in:	Berlin (WKK)
Status:	angenommen (mit Änderung) in Verbindung mit Antrag So001
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 5 - 6: (Änderungsempfehlung) - Streichung

- 1 Die EVG stellt sich Plänen zur Anhebung des Renteneintrittsalters über das 67.
- 2 Lebensjahr hinaus entgegen und wirkt im Einvernehmen mit dem DGB und seinen
- 3 Mitgliedsgewerkschaften auf eine Rentenreform nach den nächsten Bundestagswahlen hin,
- 4 die sozial gerecht ist.
- 5 ~~Der Eintritt in die Rente ohne Abschläge nach mindestens 35 Versicherungsjahren muss~~
- 6 ~~möglich sein, auch ohne das Festlegen eines Renteneintrittsalters.~~

Begründung

Viele Arbeitnehmer*innen erreichen schon heute nicht die erforderliche Rentenaltersgrenzen, um ihre Rentenbezüge in vollständiger Berechnung in Anspruch nehmen zu können – dauerhafte Abschläge sind die Folge. Jede weitere Erhöhung des Renteneintrittsalters bedeutet eine Rentenkürzung durch die Hintertür!

Insbesondere für Arbeitnehmer*innen in körperlich und psychisch belastenden Berufen bedeutet ein höheres Renteneintrittsalter eine nicht hinnehmbare Rentenkürzung, die die Altersarmut in Deutschland weiter ansteigen lassen würde. Schon jetzt müssen viele Arbeitnehmer*innen aus gesundheitlichen Gründen vor dem Renteneintrittsalter ihre berufliche Tätigkeit aufgeben. Erwerbsunfähigkeitsrenten und auch der Renteneintritt für Schwerbehinderte wurden schon in den letzten Jahren zum Nachteil der Betroffenen verändert.

Eine künftige Reform der Altersvorsorge muss intensiv von den deutschen Gewerkschaften begleitet werden! Wir müssen es schaffen eine echte Rentenreform auf den Weg zu bringen, die den Lebensleistungen unserer Beschäftigten Rechnung trägt. Dazu muss es auch sozial gerechte Modelle einer Flexi- oder Teilrente geben. Weiterhin sind tarifliche Modelle aller Formen einer Altersteilzeit fortzuschreiben und weiterzuentwickeln.

Antrag So009: Renteneintritt flexibel gestalten, Renteneintrittsalter nicht verlängern

Laufende Nummer: 342

Antragsteller*in:	Magdeburg (WKK)
Status:	angenommen (mit Änderung) in Verbindung mit Antrag So001
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 5 - 6: (Änderungsempfehlung) - Streichung

- 1 Die EVG stellt sich Plänen zur Anhebung des Renteneintrittsalters über das 67.
- 2 Lebensjahr hinaus entgegen und wirkt im Einvernehmen mit dem DGB und seinen
- 3 Mitgliedsgewerkschaften auf eine Rentenreform nach den nächsten Bundestagswahlen hin,
- 4 die sozial gerecht ist.
- 5 ~~Der Eintritt in die Rente ohne Abschläge nach mindestens 35 Versicherungsjahren muss~~
- 6 ~~möglich sein, auch ohne das Festlegen eines Renteneintrittsalters.~~

Begründung

Viele Arbeitnehmer*innen erreichen schon heute nicht die erforderliche Rentenaltersgrenzen, um ihre Rentenbezüge in vollständiger Berechnung in Anspruch nehmen zu können – dauerhafte Abschläge sind die Folge. Jede weitere Erhöhung des Renteneintrittsalters bedeutet eine Rentenkürzung durch die Hintertür!

Insbesondere für Arbeitnehmer*innen in körperlich und psychisch belastenden Berufen bedeutet ein höheres Renteneintrittsalter eine nicht hinnehmbare Rentenkürzung, die die Altersarmut in Deutschland weiter ansteigen lassen würde. Schon jetzt müssen viele Arbeitnehmer*innen aus gesundheitlichen Gründen vor dem Renteneintrittsalter ihre berufliche Tätigkeit aufgeben. Erwerbsunfähigkeitsrenten und auch der Renteneintritt für Schwerbehinderte wurden schon in den letzten Jahren zum Nachteil der Betroffenen verändert.

Eine künftige Reform der Altersvorsorge muss intensiv von den deutschen Gewerkschaften begleitet werden! Wir müssen es schaffen eine echte Rentenreform auf den Weg zu bringen, die den Lebensleistungen unserer Beschäftigten Rechnung trägt. Dazu muss es auch sozial gerechte Modelle einer Flexi- oder Teilrente geben. Weiterhin sind tarifliche Modelle aller Formen einer Altersteilzeit fortzuschreiben und weiterzuentwickeln.

Wir bitten um Zustimmung.

Antrag So010: Betriebliche Altersvorsorge stärken

Laufende Nummer: 293

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag So001
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG wirkt bei allen politischen Entscheidungsträgern darauf hin, dass die
- 2 betriebliche Altersvorsorge gestärkt wird.
- 3 Die gesetzliche Rente muss die stärkste tragende Säule der Alterssicherung bleiben.
- 4 Die Arbeitgeber müssen verpflichtet werden, eine betriebliche Altersvorsorge
- 5 anzubieten.

Begründung

Eine gesetzliche Grundsicherung im Alter muss über der Armutsgefährdungsquote liegen. Wer ein Arbeitseinkommen erzielt, das dem Durchschnitt aller Beschäftigten entspricht, muss eine gesetzliche Rente erhalten, die den wesentlichen Beitrag zur Sicherung des Lebensstandards leistet.

Antrag So011: Einführung einer Bürgerversicherung Pflege

Laufende Nummer: 288

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag So001
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich gemeinsam mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften bei allen
- 2 politischen Entscheidungsträgern dafür ein, dass wegen der zu erwartenden steigenden
- 3 Pflegebedürftigkeit eine Ausweitung der solidarischen Finanzierungsgrundlage und
- 4 somit eine Weiterentwicklung der Pflegeversicherung zu einer Bürgerversicherung
- 5 Pflege für Alle geschaffen wird.

Begründung

Ziel muss die Einführung einer Bürgerversicherung Pflege für Alle sein, in die alle Berufsgruppen einbezogen werden.

Antrag So012: Pflegeversicherung, Beitragserhöhungen und finanzielle Leistungen

Laufende Nummer: 294

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag So001
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG wirkt bei allen politischen Entscheidungsträgern darauf hin, dass der Beitrag
- 2 der Bürger*innen zur gesetzlichen Pflegeversicherung, bei Beitragserhöhungen, hälftig
- 3 vom Staat getragen wird. Außerdem müssen die finanziellen Leistungen für die
- 4 häusliche Pflege verbessert werden.

Begründung

Zu hohe Belastung sowohl in der GKV als auch bei der Pflegeversicherung.

Antrag So013: Verbesserung im Pflegebereich - in der Pflege zählt vor allem der Mensch

Laufende Nummer: 309

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag So001
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die setzt sich dafür ein, dass im Pflegebereich ein flächendeckender Tarifvertrag
- 2 abgeschlossen wird. Gerade die Corona-Krise hat gezeigt, dass die Beschäftigten im
- 3 Pflegebereich keinen ausreichenden Lohn erhalten. Nur dann ist eine ausreichende und
- 4 qualitativ gute Pflege gewährleistet. Die EVG wird die Schwestergewerkschaft ver.di
- 5 unterstützen.

Begründung

In der Krankenpflege und Altenpflege ist das Verhältnis zwischen Anforderungen und Lohn besonders unausgewogen: Weit überdurchschnittlichen körperlichen und seelischen Belastungen stehe ein Entgelt gegenüber, das im Schnitt inklusive Zuschlägen nur unter dem Durchschnittslohn geringfügig über dem mittleren Lohn aller Beschäftigten liegt. In den Kliniken habe der digitale Fortschritt unter anderem in Form von Telemonitoring – der automatischen Überwachung von Vitalwerten – und der elektronischen Patientenakte Einzug gehalten. Dadurch habe sich vor allem die Verfügbarkeit von Informationen verbessert, was durchaus eine Entlastung darstelle. Gleichzeitig hätten aber auch die Dokumentationspflichten zugenommen, sodass die Zeitgewinne zumindest teilweise wieder „aufgefressen“ worden sind. Parallel dazu hätten sich neue Möglichkeiten der Überwachung durch die elektronische Dokumentation von Arbeitsschritten ergeben. Es besteht zudem die Gefahr, dass die Pflege im Zuge einer „Quasi-Taylorisierung“ immer kleinschrittiger und damit Qualifikation entwertet wird. Dass die Digitalisierung zu einer besseren Entlohnung geführt hat, konnte bisher keiner bestätigen.

Antrag So014: Bezahlbares Wohnen

Laufende Nummer: 289

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	angenommen (mit Änderung) in Verbindung mit Antrag So001
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 2 - 3: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

- 1 Die EVG wirkt bei allen politischen Entscheidungsträgern darauf hin, dass in den
- 2 nächsten Jahren Wohnungsbauprogramme für bezahlbaren und barrierefreien Wohnraum ~~mit-~~
- 3 ~~einem Mietpreis weniger als 8 € pro qm~~ in Ballungsräumen für Gering- und
- 4 Durchschnittsverdienende aufgelegt und umgesetzt werden.

Begründung

Wohnen ist ein Grundrecht und muss bezahlbar bleiben. Es gibt immer mehr von Altersarmut betroffene Menschen und immer weniger bezahlbare Wohnungen. In Ballungsräumen ist es nahezu ausgeschlossen bezahlbaren und barrierefreien Wohnraum zu bekommen.

Antrag So015: Fahrvergünstigungen verbessern

Laufende Nummer: 165

Antragsteller*in:	Erfurt (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag So001
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG wirkt auf die gegenseitige Anerkennung von Fahrvergünstigungen für alle
- 2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Eisenbahnberufen zwischen den Verkehrsunternehmen
- 3 hin. Um dieses Ziel zu erreichen, ist gegebenenfalls auch verstärkt auf die
- 4 Landespolitik Einfluss zu nehmen.

Begründung

Um die Attraktivität der Eisenbahnberufe zu erhöhen, ist die wechselseitige Anerkennung von Fahrvergünstigungen zwischen den Verkehrsunternehmen, ein erster wichtiger Schritt.

In einigen Bundesländern, wie z. B. Baden-Württemberg oder Nordrhein-Westfalen erkennen die verschiedenen Bahnunternehmen die Fahrvergünstigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits gegenseitig an.

Die Umsetzung unseres Antrages würde dafür sorgen, gleichwertige Arbeits- und Lebensbedingungen für alle Mitarbeitenden im Eisenbahnverkehr herzustellen.

Die Maßnahme würde auch zur Erreichung unserer Klimaziele beitragen, da viele Kolleginnen und Kollegen wieder auf den Pkw verzichten könnten, wenn sie ihre Fahrvergünstigungen auf allen Strecken nutzen könnten, unabhängig vom Betreiber der einzelnen Bereiche. Darüber hinaus würde die Präsenz von Bahnbeschäftigten in Unternehmensbekleidung einen großen Beitrag zum Sicherheitsgefühl der Kolleg*innen und der Kund*innen leisten.

Antrag So016: Ausweitung der Fahrvergünstigungen im ÖPNV für Eisenbahnerinnen und Eisenbahner

Laufende Nummer: 37

Antragsteller*in:	Duisburg (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag So001
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass eine Möglichkeit geschaffen wird, dass
- 2 Eisenbahnerinnen und Eisenbahner im ÖPNV alle Züge preisgünstig benutzen können (z.
- 3 B. durch Anerkenntnis von Regio Tickets bei allen Anbietern oder ähnliches), sowohl,
- 4 dass die Anerkennung der Fahrvergünstigungen fester Bestandteil künftiger Strecken-
- 5 Ausschreibungen wird.

Begründung

Im Zuge der Privatisierung des ÖPNV haben aktive und inaktive Eisenbahnerinnen und Eisenbahner ihre Fahrvergünstigungen auf RE-, RB- und S-Bahnen verloren, weil diese Bedingung in den Ausschreibungen der Streckenvergabeverfahren nicht aufgeführt wurde. Eisenbahnerinnen und Eisenbahner müssen nun hauptsächlich den Pkw benutzen um zum Einkaufen, zu Arztbesuchen, zum Sport (VDES), zu Versammlungen (EVG, Berufsverbänden) oder zu politischen bahnspezifischen Repräsentationen zu fahren.

Die EVG möge alles zur Korrektur dieses Mangels unternehmen, dass eine Möglichkeit geschaffen wird, dass Eisenbahnerinnen und Eisenbahner im ÖPNV alle Züge preisgünstig benutzen können (z. B. durch Anerkenntnis von Regio Tickets bei allen Anbietern oder ähnliches), sowohl, dass die Anerkennung der Fahrvergünstigungen fester Bestandteil künftiger Strecken-Ausschreibungen wird.

Antrag So017: Anhebung des Freibetrages für geldwerte Vorteile

Laufende Nummer: 290

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag So001
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich gemeinsam mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften bei allen
- 2 politischen Entscheidungsträgern dafür ein, dass der Steuerfreibetrag für Leistungen
- 3 gemäß § 8 Abs. 2 Einkommensteuergesetz angehoben wird. Es soll eine jährliche
- 4 Steigerung entsprechend des BIP-Wachstums erfolgen.

Begründung

Viele Arbeitgeber gewähren ihren Beschäftigten Vergünstigungen. Diese werden als geldwerter Vorteil bei Überschreitung der Freigrenze von 50 € voll versteuert und es müssen Sozialversicherungsabgaben geleistet werden. Während der geldwerte Vorteil, auf Grund der Preissteigerungen, immer weiter steigt, bleibt der steuerliche Freibetrag konstant. Hieraus ergibt sich ein nicht geringer steuerlicher Nachteil.

Antrag So018: Rente

Laufende Nummer: 368

Antragsteller*in:	Bundesseniorenkonferenz (BuSK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich weiter für eine Rente ein, die allen im Alter ein Leben in Würde
- 2 ermöglicht. Dafür muss die gesetzliche Rente als wichtigste Säule der Alterssicherung
- 3 zukunftsfest ausgestaltet und verbessert werden.
- 4 Zur Absicherung im Alter fordern wir eine Stabilisierung des aktuellen Rentenniveaus
- 5 bei 48 Prozent und darüber hinaus in einem weiteren Schritt eine Anhebung auf
- 6 mindestens 50 Prozent.
- 7 Die Renten müssen wie die Löhne steigen. Deshalb lehnen wir die Wiedereinsetzung des
- 8 sogenannten Nachholfaktors bei der Rentenanpassung ab.
- 9 Für mehr Gerechtigkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung sind die erfolgten
- 10 Verbesserungen für Erwerbsminderungsrenten gleichwertig auf alle Bestandsrenten zu
- 11 übertragen.
- 12 Der gesetzlichen Rentenversicherung wurden immer wieder milliardenschwere
- 13 sozialpolitische und gesamtgesellschaftliche Aufgaben übertragen, die nicht
- 14 beitragsgedeckt sind und die Rentenkasse enorm belasten. Dazu zählen insbesondere die
- 15 sogenannte Mütterrente sowie der West-Ost-Transfer in der Rentenversicherung. Wir
- 16 fordern eine eindeutige gesetzliche Abgrenzung und Ausweisung versicherungsfremder
- 17 bzw. nicht beitragsgedeckter Leistungen und die Finanzierung aus Steuermitteln.
- 18 Die gesetzlichen Renten werden mit einem stetig steigenden Anteil steuerpflichtig.
- 19 Wie zuletzt im Mai 2021 der Bundesfinanzhof klargestellt hat, muss der Gesetzgeber
- 20 eine Zweifachbesteuerung bei Renten in jedem Fall vermeiden. Der Rentenfreibetrag ist
- 21 daher so auszugestalten, dass es zu keiner Doppelbesteuerung bei jetzigen und
- 22 künftigen Rentnerinnen und Rentnern kommt.
- 23 Zur Erleichterung für Seniorinnen und Senioren soll die Steuerabführung künftig
- 24 direkt durch die Rentenversicherungsträger erfolgen und bundesweit die Möglichkeit
- 25 einer vereinfachten Einkommensteuererklärung unter Berücksichtigung von steuerlich
- 26 absetzbaren Kosten geschaffen werden.
- 27 Damit Rentnerinnen und Rentner aufgrund von Rentenerhöhungen nicht in die
- 28 Steuerpflicht fallen, muss der zu Rentenbeginn einmalig festgelegte steuerfreie
- 29 Rentenfreibetrag entsprechend der jährlichen Rentenanpassung dynamisiert werden.
- 30 Die Doppelverbeitragung von Betriebsrenten ist gänzlich abzuschaffen durch eine
- 31 Rückkehr zur hälftigen Verbeitragung in der gesetzlichen Krankenversicherung, bei
- 32 gleichzeitigem Erhalt des bestehenden GKV-Betriebsrentenfreibetrags.

Antrag So019: Antrag auf Veränderung des derzeitigen Rentenrechts

Laufende Nummer: 114

Antragsteller*in:	Mainz (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich für ein einheitliches und für alle verständliches und
- 2 nachvollziehbares Rentenrecht ein. Die Rentenberechnung muss übersichtlich und leicht
- 3 – wie in anderen europäischen Nachbarländern bereits heute der Fall – klar und
- 4 verständlich sein.

Begründung

Zur Zeit ist für "Jedermann" nicht möglich zu erkennen:

A) was für die Rentenhöhe im Rentenalter wichtig und möglich ist

B) ob bei der Berechnung der Rente alles richtig und alle gesetzlichen Bestimmungen angewandt wurden

Antrag So020: Anhebung der Altersversorgung von Rentnern*innen und Versorgungsempfänger*innen

Laufende Nummer: 287

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Titel: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 2: (Änderungsempfehlung) - Streichung

Geänderter Titel:

Anhebung der Altersversorgung von ~~Rentnern*innen und Versorgungsempfänger*innen~~ Rentner*innen

- 1 Die EVG wirkt bei allen politischen Entscheidungsträgern darauf hin, dass künftig die
- 2 Renten ~~und Versorgungsbezüge~~ mindestens der Inflationsrate entsprechend angehoben
- 3 werden.

Begründung

Der betroffene Personenkreis musste in der zurückliegenden Zeit eine Verminderung seiner Renten und Versorgung hinnehmen. Das hatte einerseits ein Absinken seines Lebensstandards zur Folge und andererseits führte es zu einer Reduzierung der Inlandsnachfrage. Eine Entwicklung die weder sozialpolitisch noch volkswirtschaftlich zu verantworten ist.

Antrag So021: Alterssicherung von Frauen

Laufende Nummer: 291

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG wirkt bei allen politischen Entscheidungsträgern darauf hin, dass es keine
- 2 unterschiedlichen Alterssicherungen für Frauen und Männer gibt. Alle müssen gleiche
- 3 Berufs- und Verdienstchancen haben. Kindererziehungs- und Pflegearbeit muss stärker
- 4 als heute rentensteigernd berücksichtigt werden.

Begründung

Es droht massive Altersarmut.

Antrag So022: Mütterrente

Laufende Nummer: 292

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 1: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 2: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

- 1 Die EVG wirkt bei allen politischen Entscheidungsträgern darauf hin, dass Mütteralle Berechtigten bei
- 2 der sogenannten Mütterrente, egal wann die Kinder geboren wurden, gleichbehandelt werden.

Begründung

Die Mütterrente ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und darf nicht weiter durch den Rentenfonds finanziert werden. Diese sollte künftig vom Staat über steuerfinanzierte Beiträge getragen werden.

Antrag So023: Keine weitere Absenkung, sondern Anhebung des Rentenniveaus

Laufende Nummer: 278

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG wirkt bei allen politischen Entscheidungsträgern darauf hin, dass keine
- 2 weitere Absenkung des Rentenniveaus stattfindet. Wir fordern, dass das Rentenniveau
- 3 schrittweise auf mindestens 53 % angehoben wird.

Begründung

Es droht massive Altersarmut.

Antrag So024: Anpassung der Renten von Ost und West

Laufende Nummer: 129

Antragsteller*in:	Augsburg (WKK)
Status:	erledigt
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft wirkt auf die Bundesregierung und die
- 2 Fraktionen im Deutschen Bundestag mit dem Ziel ein, dass eine Rentenangleichung Ost
- 3 und West sofort umgesetzt wird. Es darf in der Rente keine Unterschiede mehr geben.

Begründung

Wir feiern seit über 30 Jahren, jährlich am 03. Oktober den Tag der deutschen Einheit. Allerdings gibt es noch immer Differenzen in der Rente zwischen Ost und West, was zu einer gesellschaftlichen Spaltung führt. Die finanziellen Unterschiede bei der Rente müssen endlich beseitigt werden und auf das Rentenniveau West angehoben werden. In der Zeitspanne, seit der Wiedervereinigung bis heute, haben unsere Kolleginnen und Kollegen im Osten auch ihren Beitrag in selber Höhe (9,3% des Bruttolohns) wie die Arbeitnehmer im Westen in die deutsche Rentenversicherung geleistet. Ebenso steigt die Inflation in der gesamten Bundesrepublik gleichermaßen an und verteuert das Leben für alle gleich. Daher ist es nicht nachvollziehbar, dass es immer noch zu einem Unterschied zwischen Ost und West kommt. Mit einer Rente, welche Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern macht, muss Schluss sein. Nur dadurch kann eine drohende Altersarmut im Osten verhindert werden und einer weiteren gesellschaftlichen Spaltung entgegengewirkt werden.

Antrag So025: Rentenpolitik – Senkung des Renteneintrittsalters auf 65 Jahre

Laufende Nummer: 264

Antragsteller*in:	Berlin (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 2 - 3: (Änderungsempfehlung) - Streichung

- 1 Die EVG soll sich künftig aktiv für die Senkung des gesetzlichen
- 2 Renteneintrittsalters auf 65 Jahre ~~und für eine abschlagsfreie Rente ab 35-~~
- 3 ~~Beitragsjahren~~ einsetzen. Die EVG soll sich mit im Arbeitsprogramm festgelegten
- 4 Schritten für die Umsetzung dieser Forderung einsetzen.

Begründung

Die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters im Zuge der so genannten Hartz-Reformen war nichts anderes als eine reale Rentenkürzung. Denn der Unterschied zwischen dem gesetzlichen Renteneintrittsalter und dem tatsächlichen – der deutlich früher liegt – führt zu Rentenabschlägen und häufig zur Armut im Alter. Das Renteneintrittsalter wird wegen Erwerbsminderung aus gesundheitlichen Gründen immer weniger erreicht. Eine Absenkung ist erforderlich ebenso geringere Beitragsjahre für eine abschlagsfreie Rente.

Antrag So026: Rentenminderung bis 18 % unsozial

Laufende Nummer: 282

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG wirkt bei allen politischen Entscheidungsträgern darauf hin, dass die
- 2 Rentenminderung bis 18 % schrittweise zurückgenommen wird.

Begründung

Die Rentenminderung bis 18 % ist unsozial und muss unbedingt zurückgenommen werden, da diese Kürzung oft in die Altersarmut führt. Es darf nicht sein, dass wegen Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente die Rente auf Lebenszeit so stark gekürzt wird. Viele Arbeitnehmer*innen werden auf Druck des Arbeitgebers gezwungen, einen Antrag auf vorgezogene Altersrente zu stellen.

Antrag So027: Anrechnung von Einkommen auf Renten und Versorgung

Laufende Nummer: 283

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG wirkt bei allen politischen Entscheidungsträgern darauf hin, dass bei Witwen-
- 2 /Witwerrenten oder beim Versorgungswitwen/-Witwer-Geld keine Abzüge vorgenommen
- 3 werden, wenn das eigene monatliche Einkommen der Renten-/Versorgungsempfänger eine
- 4 festgelegte Grenze überschreitet.

Begründung

Jede Rente bzw. Versorgung basieren auf den Einzahlungen/Bewertungen aus den Jahren der Beschäftigung der Versicherten. Die Renten- und Versorgungsempfänger vertrauen auf die Auszahlung dieser in langen Versicherungsjahren erworbenen Ansprüche. Eine Kürzung wird als ungerechtfertigte Wegnahme des zustehenden Einkommens empfunden, zumal die Hinterbliebenen der Renten- und Versorgungsempfänger mit wesentlich weniger Einkommen auskommen müssen.

Antrag So028: Plastikkarte für aus dem Berufsleben Ausgeschiedene

Laufende Nummer: 284

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass für Rentner*innen und Pensionär*innen ein
- 2 Kunststoffausweis in Scheckkartenform eingeführt wird.

Begründung

Der Rentenausweis bestand bisher nur aus Papier (neu folienverstärkt) – für Pensionäre gibt es bisher nichts dergleichen. Ein Ausweis für Rentner und Pensionäre aus Kunststoff im Scheckkartenformat wäre langlebiger, entspreche heutigem Standard und wäre wertschätzender.

Antrag So029: Volle Weiterzahlung der Altersvorsorge bei Familienarbeit

Laufende Nummer: 6

Antragsteller*in:	Kassel (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Altersvorsorge zu 100 % weitergezahlt wird,
- 2 wenn Arbeitnehmer*innen wegen der Übernahme von Familienpflichten (z. B.
- 3 Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen) ihre Arbeitszeit vorübergehend
- 4 reduzieren.

Begründung

Familienarbeit wird in unserer Gesellschaft leider immer noch nicht genügend honoriert. Die Forderung nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird immer lauter. Außerdem wird die Verantwortung für die Altersvorsorge vom Staat immer mehr auf die Einzelnen übertragen.

Wenn wegen der Erziehung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen die Arbeitszeit reduziert und auf Einkommen verzichtet werden muss, wirkt sich dies unmittelbar auf die Höhe der Altersbezüge (auf die Renten und Pensionen) aus. Dies gilt es zu verhindern.

Außerdem kann diese Sozialleistung dafür sorgen, Arbeitnehmer*innen für das Unternehmen zu gewinnen und im Unternehmen zu halten.

Antrag So030: Tarifvertrag über die betriebliche Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer der DB AG (ZVersTV)

Laufende Nummer: 4

Antragsteller*in:	Kassel (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Beschäftigungszeit bei der Deutschen
- 2 Reichsbahn auch als Beschäftigungsmonate bei der Berechnung der Betriebsrente mit
- 3 eingerechnet werden.

Begründung

Im § 4 (1) des ZVersTV wird die Beschäftigung bei der DR als Dienstzeit anerkannt.
Aber im § 6 (1) wird nur die Zeit der Beschäftigung bei der DB AG angerechnet.

Antrag So031: Betriebsrentenzuschuss

Laufende Nummer: 214

Antragsteller*in:	Rostock (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich für die Erhöhung des Betriebsrentenzuschusses ein.

Begründung

Die Konferenz möge beschließen, dass die EVG bei den Tarifverhandlungen dafür eintritt, die betriebliche Altersversorgung auf mindestens 100 Euro und danach schrittweise weiter erhöht.

Angesichts der wenig erfreulichen Aussichten in der Rentenversicherung, kommt der betrieblichen Altersversorgung große Bedeutung zu. Außerdem wird der Unterschied zwischen den ehemaligen Bundeseisenbahnern und Reichseisenbahnern etwas verringert.

Antrag So032: Erhöhung des Messbetrags bei der Betriebsrente (ehemals Abteilung B)

Laufende Nummer: 200

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG tritt dafür ein, dass der Messbetrag von vier Euro in der Betriebsrente
- 2 (ehemals Abteilung B) erhöht wird, um den Kaufkraftverlust auszugleichen.

Begründung

Der Messbetrag ist seit der Umstellung 2003 nicht erhöht worden. Der Kaufkraftverlust beträgt seitdem 25 %. Aktuell wäre es mindestens eine Erhöhung um 1 Euro. Um auch den zukünftigen Kaufkraftverlust auszugleichen muss der Messbetrag auf 6 Euro erhöht werden.

Antrag So033: Gesundheit und Pflege

Laufende Nummer: 367

Antragsteller*in:	Bundesseniorenkonferenz (BuSK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

1 Für eine flächendeckend gute Gesundheits- und Pflegeversorgung ohne
 2 Altersdiskriminierung

3 Der Ausbau der spezialisierten Rehabilitation für ältere Patient*innen, die
 4 sogenannte geriatrische Reha, muss umgesetzt werden. Sie richtet sich an die
 5 Patient*innen, deren Selbständigkeit nach einem operativen Eingriff oder im Anschluss
 6 an eine schwere Erkrankung verloren gegangen ist. Ziel muss es sein, ihre
 7 Beweglichkeit und Selbstständigkeit wiederherzustellen sowie möglichst langfristig zu
 8 erhalten. Dafür braucht es Strukturen, die flächendeckend sowie wohnortnah auf- und
 9 ausgebaut werden und eng mit Hausarztpraxen zusammenarbeiten. Besonders für die
 10 ländlichen Räume sind innovative Versorgungskonzepte weiterzuentwickeln, welche die
 11 lokalen und regionalen Bedürfnisse berücksichtigen. Ebenso sind neue Techniken, zum
 12 Beispiel die Digitalisierung, zu nutzen.

13 Die EVG steht für eine Verbesserung der Vernetzung und Koordinierung zwischen den
 14 verschiedenen Leistungserbringern (zum Beispiel Heil- und Hilfsmittelanbieter in
 15 Verbindung mit den Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und Reha-Einrichtungen) sowie
 16 die Verbesserung und dauerhafte Sicherung der Finanzierung für die integrierte
 17 Versorgung. So kann chronisch Kranken, behinderten, alten und pflegebedürftigen
 18 Menschen ein nahtloser Übergang von der stationären Behandlung über die Reha in die
 19 weitere ärztliche Anschlussbehandlung geboten werden.

20 Arzneimittel müssen geschlechtergerecht geprüft werden. Nebenwirkungen sind dabei
 21 nach Geschlecht und nach Alter aufzulisten. Dies gilt auch für medizinische
 22 Leistungen, die nicht von den Krankenkassen übernommen werden.

23 Die EVG fordert die Übernahme der krankheitsbedingten Kosten für den Hausnotruf, auch
 24 wenn kein Pflegegrad vorliegt. Versicherte, die alleinstehend sind und sich im
 25 Ruhestand befinden, müssen berücksichtigt werden.

26 Die EVG fordert, dass die Bundesländer in Bezug auf die Qualität von
 27 Pflegereinrichtungen verpflichtet werden, ihre Prüfergebnisse zu veröffentlichen. In
 28 den Ländern, in denen es bereits eine landesrechtliche Regelung zur
 29 Veröffentlichungspflicht gibt, ist diese verbindlich umsetzen.

30 Für ein gesundes Arbeitsleben als Voraussetzung für eine gesunde und aktive dritte
 31 Lebensphase

32 Aktiver Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb bildet die Grundlage für das
 33 zentrale Ziel „Gesund in Rente und Ruhestand“. Wir fordern alterns- und

- 34 altersgerechte Arbeit ein und wollen sie mitgestalten. Vor diesem Hintergrund
- 35 unterstützen die EVG-Senior*innen aktiv betriebliche oder tarifpolitische Aktionen.
- 36 Die Arbeitnehmer*innen von heute sind die Senior*innen von morgen.

Begründung

Die Menschen in Deutschland gewinnen kontinuierlich Lebenszeit. Zwischen 1984 und 2019 ist die Lebenserwartung bei Geburt für Männer um fast acht Jahre auf 78,6 Jahre, für Frauen um etwa sechs Jahre auf 83,4 Jahre gestiegen. Diese Entwicklung führt auch dazu, dass Beschäftigte länger arbeiten. Gleichzeitig verändert sich die Arbeitswelt immer schneller, die Anforderungen an die Mitarbeiter*innen werden größer.

Alter ist nicht gleichbedeutend mit Krankheit, Einschränkungen und Pflegebedürftigkeit. Individueller Lebensstil, persönliche Ressourcen, die soziale Integration und die medizinische Betreuung beeinflussen den Gesundheitszustand, die Lebensqualität und das Wohlbefinden. Wichtig für Senior*innen ist ein funktionierendes Gesundheitssystem, das auch im Alter ausreichende und qualitativ hochwertige Versorgung sichert.

Gesundheit spielt auch in der Arbeitswelt eine Rolle. Trotzdem hat das Thema nicht die Aufmerksamkeit, die ihm gebührt. Alternde Belegschaften rücken noch zu wenig in den Fokus der Verantwortlichen/Arbeitgeber im Betrieb. Dabei geht es keineswegs darum, erst gegen Ende des Erwerbslebens bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen. Der Handlungsrahmen muss nach vorne geschoben werden und schließt auch die Arbeitsphasen im jüngeren Lebensalter ein.

Die höhere Lebenserwartung der Menschen ist erfreulich, jedoch bedarf es Konzepte, Regelungen und Ideen zum Umgang mit einer älter werdenden Bevölkerung.

Im Bund wurde der Pflege-TÜV reformiert, auf Landesebene gibt es jedoch kaum Transparenz über die Qualität von Pflegeheimen. Die Mehrheit der Bundesländer stellt den Verbraucher*innen keine Informationen bereit. Wichtige Angaben, unter anderem zum Personaleinsatz, bleiben häufig unter Verschluss. Menschen, die auf der Suche nach einem Heim sind, sollten jedoch frei auf Informationen zur Pflegequalität zugreifen können, um die richtige Entscheidung zu treffen.

Das Gesundheitswesen wird digitaler. Die neuen Techniken sind wichtig, gerade für die Bereiche Pflege und Gesundheit. Sie können für therapeutische Anwendungen genutzt werden, entlasten Pflegekräfte, ermöglichen soziale Teilhabe und steigern mit innovativen Lösungen die Leistungsfähigkeit des Gesundheitssystems. Dennoch darf die Digitalisierung im Gesundheitswesen eine flächendeckende, wohnortnahe medizinische Versorgung nicht ersetzen. Ebenso können digitale Technologien Pflege durch Menschen nicht ablösen, sie müssen als Ergänzung gesehen werden. Und Aspekte wie Datenschutz sowie Patientenvertrauen und -akzeptanz müssen berücksichtigt werden. Sie stehen an oberster Stelle.

Antrag So034: Gesundheitsförderung, Prävention und Rehabilitation stärken

Laufende Nummer: 313

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die medizinischen Versorgungsstrukturen
- 2 insbesondere in der Fläche schnell verbessert werden.

Begründung

Durch Gesundheitsförderung und Prävention können bestimmte Erkrankungen sowie Pflegebedürftigkeit verhindert oder das Fortschreiten von Erkrankungen verlangsamt werden. Voraussetzung für gesundes Älterwerden ist das Vorhandensein von flächendeckenden und wohnortnahen gesundheitsförderlichen, präventiven, kurativen, rehabilitativen und pflegerischen Angeboten. Der Ausbau wohnortnaher gesundheitlicher, pflegerischer und palliativer Versorgungsstrukturen für ältere Menschen, insbesondere auch in strukturschwachen ländlichen Gebieten und in benachteiligten Stadtteilen, wie bei uns in Brandenburg, muss schnell verbessert werden. Gerade der Aufbau der Impfzentren in Brandenburg hat gezeigt, dass die Politik hier insbesondere die ältere Bevölkerung nicht berücksichtigt. Es kann nicht sein, dass Betroffene teilweise 70 bis 80 km fahren müssen, um eine Impfung zu erhalten.

Antrag So035: Anpassung KVB-Beiträge

Laufende Nummer: 109

Antragsteller*in:	Mainz (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Titel: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 1 - 2: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 3: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung

Geänderter Titel:

Anpassung ~~KVB~~ der Erstattungsbeträge für Heil-Beiträge und Hilfsmittel

- 1 ~~, dass die Vertreter*innen in den Vertreterversammlungen der KVB und der BahnBKK,~~
dass sich
- 2 die EVG dafür ~~einsetzen,~~ einsetzt, dass die Erstattungsbeträge an die tatsächlichen Kosten der Heil- und
- 3 Hilfsmittel ~~anzupassen~~ angepasst werden.

Begründung

Es ist bekannt, dass viele Senioren Probleme mit dem Hören bekommen. Bei der Beschaffung neuer Hörgeräte, erstattet die KVB nach Tarifstelle 07 140-141 80 % von höchstens 1.500 €. Hörgeräte, die die Hörprobleme bei fortgeschrittener Hörbehinderung nur annähernd lösen, kosten aber inzwischen fast das Doppelte. Der Eigenanteil ist also entsprechend hoch. Kolleginnen und Kollegen in den unteren Besoldungsstufen/Gehaltsstufen/Lohnstufen dürften hierbei vor finanziellen Problemen stehen.

Antrag So036: Hygieneprodukte für alle!

Laufende Nummer: 188

Antragsteller*in:	Regensburg (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 3: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass auf allen Toiletten des Organisationsgebietes und
- 2 innerhalb von EVG-Räumlichkeiten Hygieneprodukte (wie z. B. Tampons, Binden,
- 3 Slipeinlagen) kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Die besonderen sanitären Voraussetzungen vor Ort sind zu berücksichtigen.

Begründung

Über 80 % aller Frauen bekommen ihre Periode unerwartet, das führt zwangsläufig dazu, dass auch unsere Kolleginnen in diese missliche Lage geraten können. Um Frauen am Arbeitsplatz vor der Situation von fehlenden Hygieneprodukten zu bewahren sollte es jedes Unternehmen als Selbstverständlichkeit betrachten, ihren Mitarbeiterinnen kostenlose Hygieneprodukte zur Verfügung zu stellen.

Antrag So037: Übernahme der Kosten von den Krankenkassen bzw. der KVB bei Leistungen der Sozialstationen von Nachbehandlungen nach dem Krankenhaus-Aufenthalt für nicht pflegebedürftige Personen

Laufende Nummer: 71

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 1: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung Zeile 3: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Übernahme der Kosten von den Krankenkassen bzw. der KVB bei Leistungen der
- 2 Sozialstationen von Nachbehandlungen nach dem Krankenhaus-Aufenthalt für nicht
- 3 pflegebedürftige Personen verbessert wird.

Begründung

Nach einem Krankenhausaufenthalt, müssen bei älteren Patienten Nachbehandlungen, wie etwa Verbandswechsel, Wundbehandlungen, Katheterwechsel usw. durchgeführt werden. Da in ländlichen Regionen immer mehr Arztpraxen fehlen, übernehmen nach Anordnung des Arztes die örtlichen Sozialstationen diese Behandlungen. Da diese Leistungen von den Sozialstationen mit dem Patienten direkt abgerechnet werden und die Krankenkassen bzw. KVB diese Leistungen nicht übernehmen, somit entstehen für die Patienten enorme Kosten. Aber hätte der Arzt diese Wundbehandlungen usw. selbst durchgeführt, so würden diese Leistungen von den Krankenkassen bzw. KVB erstattet werden.

Hätte der Patient einen Pflegegrad nach dem Pflegegesetz, würde die Pflegeversicherung diese Kosten übernehmen.

Wir beantragen hiermit, dass die EVG mit den zuständigen Gremien verhandelt und das diese Kosten von den Krankenkassen bzw. KVB übernommen werden.

Antrag So038: Pflegende absichern

Laufende Nummer: 184

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 4: (Änderungsempfehlung) - Streichung Zeile 5: (Änderungsempfehlung) - Streichung

- 1 Die EVG setzt sich politisch dafür ein, dass Menschen, die Pflege- und Familienarbeit
- 2 leisten:
- 3 1. besser als bislang in den Sozialversicherungen für das Alter abgesichert werden.
- 4 2. bei der ~~Berechnung der~~ Vergütung die von Privatpflegenden ~~genauso zu vergüten wie~~
eine Verbesserung erzielt wird.
- 5 2. ~~die ambulanten Pflegedienste.~~

Begründung

Noch immer sind es zum größten Teil Frauen, die die Pflegearbeit leisten und auf die Weise in die Altersarmut rutschen. Pflegearbeit leistet einen wichtigen Beitrag in unserer Gesellschaft. Zur Wertschätzung dieser Arbeit gehört auch, dass die Altersabsicherung und die Honorierung der Arbeit gewährleistet wird.

Antrag So039: Passende Arbeits-/Schutzkleidung für die Beschäftigten der Bahnen

Laufende Nummer: 38

Antragsteller*in:	Hamm (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 1: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

- 1 ~~„dass die Beschäftigten der Bahnen mit einer~~ Die EVG wirkt darauf hin, dass die Arbeitgeber ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen, dass die Beschäftigten der Bahnen mit einer ihren individuellen Körperstatur Bedürfnissen
- 2 entsprechenden Arbeits-/Schutzkleidung ausgestattet werden.

Begründung

Die Arbeits-/Schutzkleidung wird von den Beschäftigten bis zu zehn Stunden täglich getragen.
 Eine

Arbeits-/Schutzkleidung, die nicht passt, führt zu Unwohlsein und Störgefühl. Zu große Kleidung stellt dabei auch ein Sicherheitsrisiko dar. Besonders die Arbeits-/Schutzkleidung der weiblichen Beschäftigten wird durch die Anwendung einer Umrechnungstabelle – als Grundlage dient die männliche Konfektionsgröße – ausgewählt. Diese Umrechnungstabelle berücksichtigt nicht die weibliche Anatomie.

Antrag So040: Kostenbegrenzung im Gesundheitswesen

Laufende Nummer: 286

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 2 - 3: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung

- 1 Die EVG wirkt bei allen politischen Entscheidungsträgern darauf hin, dass
- 2 ~~erforderliche Arzneimittel~~ Versicherte bei erforderlichen Arzneimitteln und
Gesundheitsmaßnahmen künftig ~~von den zuständigen-~~
- 3 ~~Kostenträgern übernommen~~ entlastet werden.

Begründung

In der zurückliegenden Zeit wurden immer mehr Medikamente und Gesundheitsmaßnahmen aus der Erstattung durch die Krankenversicherung herausgenommen. In Anbetracht der immer älter werdenden Bevölkerung und der daraus resultierenden vermehrt anfallenden Krankheiten, entstehen bei den, vor allem älteren Personen, Kosten im Gesundheitsbereich, die unter Berücksichtigung ihrer Einkünfte nicht mehr tragbar sind.

Antrag So041: Fahrvergünstigungen für Mitarbeitende der DB Fahrwegdienste

Laufende Nummer: 57

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass Fahrvergünstigungen künftig auch für Mitarbeitende
- 2 der DB Fahrwegdienste in vollem Umfang vorhanden sind, dementsprechend gilt es, das
- 3 Unternehmen DB Fahrwegdienste in die Liste der Unternehmen gemäß § 1 Abs. 1 Buchst. A
- 4 KonzernFahrvergTV mit aufzunehmen.

Begründung

Es sollten auch im Rahmen der Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden im Konzern die gleichen tariflichen Bestimmungen in Bezug auf die Fahrvergünstigen vorhanden sein.

Antrag So042: Freifahrtenregelung der DB Sicherheit analog zum restlichen Konzern

Laufende Nummer: 226

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG wirkt darauf hin, dass im Tarifvertrag der DB Sicherheit eine
- 2 Freifahrtregelung analog zu den anderen DB Unternehmensbereichen verankert wird.

Begründung

Da im Gesamten Konzern jedem Mitarbeiter 16 Freifahrten im Jahr zur Verfügung stehen, darf die DB Sicherheit nicht ausgeschlossen werden und ausschließlich nur Fahrten mit Zuzahlung bekommen. Hierbei muss es zu einer gleichen Behandlung aller im DB Konzern kommen.

Antrag So043: Freifahrtenregelung der DB-Services IFM/FZR/VD analog zum restlichen DB Konzern

Laufende Nummer: 227

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG wirkt darauf hin, dass im Tarifvertrag der DB-Services IFM/FZR/VD eine
- 2 Freifahrtregelung analog zu den anderen DB Unternehmensbereichen verankert wird.

Begründung

Da im gesamten Konzern jedem Mitarbeiter 16 Freifahrten im Jahr zur Verfügung stehen, darf die DB Services IFM nicht ausgeschlossen werden. Hierbei muss es zu einer gleichen Behandlung aller im DB Konzern kommen.

Antrag So044: echtes Jobticket M

Laufende Nummer: 229

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass ein unentgeltliches tatsächliches Jobticket für
- 2 die Mitarbeiter*innen zu Verfügung gestellt wird, das sowohl den ÖPNV (Verbund)
- 3 beinhaltet und auch bei parallelem DB-Angebot gilt. Streichung der FAQs zu DB-
- 4 Jobticket TV-Verfahrensregelung (Zumutbarkeitsregel eine Stunde Wartezeit).

Begründung

DB-Jobtickets sind in Verkehrsverbänden nur eingeschränkt oder gar nicht gültig (je nach Verkehrsmittel). In der Fläche, wo Mischverkehr von DB und NE-Bahnen herrscht ist das DB-Jobticket derzeit in der Regel nur bei DB-Verkehr gültig (Parallelbetrieb), was bei den betroffenen Kollegen oft zu hohen Wartezeiten führt. Notwendig ist ein DB-Jobticket (JOB-TICKET M), das bei Verbänden und bei Parallelbetrieb uneingeschränkt gilt.

Antrag So045: Tarifliche Vereinbarung der Familienheimfahrt

Laufende Nummer: 113

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass für die Familienheimfahrten eine analoge
- 2 tarifliche Regelung wie für das JobTicket entwickelt und abgeschlossen wird. Die
- 3 Regelung soll baldmöglichst umgesetzt werden und für alle Kolleginnen und Kollegen,
- 4 die aufgrund der Vergabe von Nahverkehrsleistungen an andere
- 5 Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) ihre Familienheimfahrt nicht oder nicht mehr in
- 6 vollem Umfang nutzen können, gelten.

Begründung

Aufgrund des gestiegenen Anteils an Dritt-EVU im SPNV und auch im Regionalverkehr ist es sehr häufig aus finanziellen Gründen nicht mehr sinnvoll möglich, die Familienheimfahrten zu nutzen. In der Regel dauert die Zugfahrt zwischen Wohnort und Arbeitsort deutlich länger als die Fahrt mit dem Pkw, wenn dann auch noch ein spürbarer Betrag für den Fahrschein eines Dritt-EVU bezahlt werden muss, wird die Familienheimfahrt überhaupt nicht mehr genutzt. Mit einer Angleichung der Regelungen Familienheimfahrt und JobTicket werden alle Beschäftigten der DB AG, egal ob sie täglich eine kürzere Strecke pendeln oder in längeren Abständen für eine längere Strecke die Familienheimfahrt nutzen, gleich behandelt.

Antrag So046: Kostenfreie Mitnahme von Enkelkindern bis 14 Jahren mit der Fahrvergünstigung der DB

Laufende Nummer: 70

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)
Status:	erledigt
Sachgebiet:	So - Sozialpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich für eine Anpassung der Fahrvergünstigungsregelungen ein, damit
- 2 auch Enkelkinder bis 14 Jahre kostenfrei mitgenommen werden können.

Begründung

Kinder im Alter von sechs bis einschließlich 14 Jahren fahren kostenfrei in Begleitung, wenn sie auf dem Fahrausweis des Eltern- oder Großelternanteils beim Kauf des Fahrausweises angegeben und eingetragen werden.

Es ist daher nicht einzusehen, warum fahrvergünstigungsberechtigte Großeltern nicht ihre Enkelkinder ebenso kostenfrei mitnehmen dürfen. Sie können bei der Bestellung der Fahrausweise bei der Fahrvergünstigungsstelle dort auch die Namen eintragen lassen.

Wir beantragen, mit der DB zu verhandeln, um die Fahrvergünstigungsregelung dementsprechend anzupassen.

Antrag Se001: Senior*innenpolitik als Handlungsfeld der EVG stärken

Laufende Nummer: 366

Antragsteller*in:	Bundesseniorenkonferenz (BuSK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	Se - Seniorenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Seniorinnen und Senioren sind eine aktive Gruppe, deren Anteil in der Gesellschaft in
 2 den nächsten Jahren erheblich wachsen wird und die sich verstärkt ins
 3 gesellschaftliche Leben einbringen möchte. Ihr Wissen, ihre Erfahrung, ihre
 4 Fähigkeiten und ihr Wille, sich freiwillig in gesellschaftlichen Fragen zu
 5 engagieren, bereichern die Gesellschaft schon jetzt und werden dies in Zukunft umso
 6 mehr tun.
- 7 Als starke Interessenvertretung, die gemeinschaftlich und zuverlässig für faire
 8 Löhne, gute und sichere Arbeitsbedingungen und sozialpolitische Forderungen für alle
 9 EVG-Mitglieder eintritt, setzt die EVG tarif- und gesellschaftspolitische Maßstäbe,
 10 die direkte Auswirkungen auf die Lebensbedingungen der älteren Menschen haben. Die
 11 Senior*innen in der EVG sind ein fester Bestandteil unserer
 12 generationenübergreifenden Solidargemeinschaft. Aktive Seniorengruppen bieten Räume
 13 für Austausch, Beteiligung und Mitgestaltung. Regional und bei wichtigen zentralen
 14 Themen übernehmen unsere Senior*innen Verantwortung. Gelebte Solidarität - über alle
 15 Generationen hinweg - ist unser Leitbild.
- 16 Mit diesem Anspruch werden sich gewerkschaftlich aktive Senior*innen weiterhin mit
 17 Rat und Tat in relevante Themenfelder einbringen und Neue erschließen. Die EVG setzt
 18 sich seniorenpolitisch ein für
- 19 • senior*innengerechte Mobilität und Stadtentwicklung, z. B. durch 1-Euro-Tickets
 - 20 und barrierefreien Ausbau im öffentlichen Raum,
 - 21 • die Ausgestaltung des „Digitalpakt Alter“ um Teilhabe für Ältere zu sichern und
 - 22 auszuweiten,
 - 23 • Seniorenmitwirkung in Kommunen und Ländern, die in einem bundeseinheitlichen
 - 24 Rahmen geregelt ist und
 - 25 • bezahlbaren, altersgerechten Um- und Neubau von Wohnungen.
- 26 Für die EVG beginnt gute gewerkschaftliche Senior*innenpolitik bereits im Betrieb.
 27 Gute Tarifverträge haben direkte Auswirkungen auf eine auskömmliche Rente.
 28 Solidarische betriebliche und regionale Aktivitäten verbinden als Gemeinschaft über
 29 das Arbeitsleben hinaus. Mit dem Prozess „Junge Alte“ haben wir uns auf die
 30 Herausforderungen des demografischen Wandels vorbereitet. In ihm begleiten
 31 Seniorinnen und Senioren gemeinsam mit den Betriebs- und Dienststellengruppen aktiv
 32 den Übergang unserer Kolleginnen und Kollegen in die dritte Lebensphase.

- 33 In wenigen Jahren werden die starken Jahrgänge der Baby-Boomer in den Ruhestand
34 wechseln. Dies wird unsere Gesellschaft nachhaltig verändern. Als gesellschaftliche
35 Kraft gestaltet die EVG diesen Wandel – aktiv und solidarisch – mit allen
36 Generationen. Eine gute Senior*innenpolitik ist für die EVG keine Klientelpolitik –
37 sie ist eine Politik für Gerechtigkeit und Solidarität für alle Generationen.
- 38 Mit den aktiven Senior*innen in Seniorengruppen bietet die EVG ein vielfältiges
39 Angebot zur Beratung und Unterstützung, zur politischen Beteiligung, zur gemeinsamen
40 Freizeitgestaltung, zum kollegialen Austausch und zur gewerkschaftlichen Bildung.
- 41 Die Verankerung der Seniorenpolitik als gewerkschaftliche Aufgabe des DGB, die
42 Anerkennung der Politik für und mit Senior*innen eine Querschnittsaufgabe zur
43 Weiterentwicklung eines modernen und veränderten Altersbildes ist, wird von den EVG-
44 Senioren ausdrücklich begrüßt und unterstützt. Die aktuellen Strukturen für die
45 Seniorenarbeit im DGB werden den Anforderungen der Senior*innen in der EVG gerecht
46 und sollten Schritt für Schritt weiterentwickelt werden.
- 47 In diesem Sinne wird die EVG ihre künftige Senior*innenarbeit – aufbauend auf ihren
48 Stärken – weiterentwickeln und das Know-how und die Erfahrung der Senior*innen
49 wertschätzen und nutzen. Wir werden uns über moderne Kommunikationsmittel vernetzen,
50 politische oder gewerkschaftliche Kampagnen gemeinsam entwickeln und vorantreiben.
- 51 Senior*innen in der EVG – Wir leben Gemeinschaft!

Begründung

Der Anteil der Seniorinnen und Senioren wird in Deutschland in den nächsten Jahrzehnten immer größer. Das resultiert sowohl aus den geburtenstarken Jahrgängen von 1955 bis 1969 als auch aus der Tatsache, dass die Menschen in der Bundesrepublik Deutschland immer älter werden. Während 1990 etwa 13 Prozent der Bevölkerung 67 Jahre und älter war, sind es 2020 19 Prozent, werden es 2030 23 Prozent sein und 2040 bereits 26 Prozent.

Diese Entwicklung stellt Gesellschaft und Politik vor große Herausforderungen, die mit und nicht nur für die älteren Menschen bewältigt werden müssen. Es müssen die gegenseitigen Wechselwirkungen zwischen den Generationen zugunsten eines modernen Altenbildes berücksichtigt werden.

Ältere Menschen bilden keine homogene Bevölkerungsgruppe, sondern zeichnen sich durch Vielfalt aus. Diese Vielfalt der älteren Generationen muss auch im Altersbild berücksichtigt werden. Alter ist jedoch meist negativ konnotiert und steht dem Bild des jungen, aktiven, agilen, flexiblen Menschen entgegen.

Auch im Freizeitbereich müssen die Bedürfnisse von Seniorinnen und Senioren konsequent mitgedacht werden, sei es bei Versammlungen, Kulturveranstaltungen oder Öffnungszeiten: Überall dort, wo Seniorinnen und Senioren die Zielgruppe sind oder mit eingeladen werden, müssen die Fahrzeiten des Öffentlichen Personennahverkehrs, Barrierefreiheit und Zugang zum Internet so gewährleistet sein, dass eine Teilnahme tatsächlich möglich ist. Wir brauchen mehr Teilhabe statt Bevormundung.

Förderung und Ausbau der Mobilität im Alter

Menschen im Alter haben besondere Anforderungen an Mobilität. Viele würden im Alter gerne auf den eigenen PKW verzichten, haben jedoch keinen Zugang zu einem verlässlichen und auf ihre Bedürfnisse abgestimmten Angebot im Öffentlichen Personennahverkehr. Durch mehr Mitsprache bei Ausschreibungen von Verkehren durch öffentliche Seniorenmitwirkungsgruppen, können die Anforderungen an öffentliche Mobilität passgenauer auf die Zielgruppe der Seniorinnen und Senioren abgestimmt werden.

Im öffentlichen Personennah- und Fernverkehr ist durch bundesgesetzliche Regelungen sicherzustellen, dass die Mobilitätsbedürfnisse älterer Menschen stärker berücksichtigt werden.

Dafür müssen entsprechende Konzeptionen und Planungen für den öffentlichen Nahverkehr von Senior*innen mitgestaltet werden. Die Taktung und die Fahrpreisgestaltung müssen für die Senior*innen attraktiv, einfach und Tickets möglichst kostenfrei sein.

Dazu ist es sinnvoll und notwendig, dass auf Bundesebene ein Senior*innen-Ticket in Form eines 1 EUR Tickets am Tag eingeführt wird. Dieses Ticket sollte zeitlich nicht begrenzt sein und für alle Verkehrsbetriebe gelten. Weiterhin ist sicherzustellen, dass die Mobilität älterer Menschen über den gesamten Tag und auch den Abend ermöglicht wird. Damit wird auch die Möglichkeit zu Zugängen zu Bildungs- und Kulturangeboten gewährleistet.

Anforderungen der EVG-Senior*innen an Mobilitätsangebote:

- eine nachhaltige und senior*innengerechte Ausrichtung des öffentlichen Personenverkehrs hinsichtlich von Angebot und Fahrpreis,
- ein bundesweit geltendes Monats- oder Jahresticket für ältere Menschen einzuführen, welches für alle bezahlbar sein muss und
- eine bundesweit geltende Rahmengesetzgebung für Mobilitätsgesetze, die auch die besonderen Bedürfnisse von älteren Fußgänger*innen und Radfahrer*innen berücksichtigt.

Digitalisierung - Digitalpakt für Ältere

Grundsatz unserer Seniorenpolitik ist es, älteren Menschen ein eigenständiges und selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen und soziale Teilhabe zu fördern und zu sichern. Hierzu zählt auch die Teilhabe am digitalen Leben.

Mit der Digitalisierung wandelt sich auch der Alltag älterer Menschen. Bereits heute umfasst dies z. B. die Umstellung auf digitale Verwaltungsakte, Onlinebanking, den völligen Umbau von Kommunikation durch die neuen Arten der Kommunikationsmöglichkeiten oder das selbstständige Buchen über Onlineportale. Bei der Organisation des Alltags sind wir heute mehr denn je auf Computer, das Internet oder Hotlines angewiesen.

Für ältere Menschen ist eine leistungsfähige digitale Infrastruktur, gerade auch für die Kontaktaufnahme mit Freunden, Familie und öffentlichen Einrichtungen dringend notwendig. Dazu ist es notwendig, durch entsprechende Förderung, die Einrichtungen für ältere Menschen wie Pflege- und Altenheime, Senior*innentreffs und -büros entsprechend auszustatten.

Da älteren Menschen vielfach die digitalen Kompetenzen, sowie die technischen und finanziellen Möglichkeiten fehlen, ist ihre gesellschaftliche Teilhabe zunehmend eingeschränkt – dies gilt insbesondere für die Bezieher*innen niedriger Alterseinkünfte.

Wir stehen für eine Digitalisierungspolitik und die Ausgestaltung des „Digitalpakt Alter“, der folgende Punkte umfasst:

- Pflege- und Altenheime, Senior*innentreffs und -büros flächendeckend mit funktionierenden Internetverbindungen ausstatten.
- Die bundesweite Förderung von niederschweligen und beratenden Fortbildungs-, Betreuungs- und Supportangeboten zum Umgang mit digitalen Endgeräten und zur sicheren Nutzung des Internets.
- Die stärkere Berücksichtigung der Interessen und Notwendigkeiten älterer Menschen bei Fragen der Digitalisierung in den Fernsehangeboten.
- Auch in den Bereichen Gesundheit und Pflege werden digitale Anwendungen zunehmend wichtiger. In allen Pflegeeinrichtungen ist ein*e Digitalisierungsbeauftragte*r zu berufen, dessen/deren Aufgabe es ist, die Pflegekräfte und die Bewohner*innen bei der Anwendung digitaler Technologien zu unterstützen. Zudem dürfen digitale Technologien in der Pflege immer nur unterstützend eingesetzt werden, niemals jedoch als Ersatz für fehlende bzw. unbesetzte Personalstellen.
- Internetzugänge und digitale Endgeräte sind für einkommensschwache Senior*innenhaushalte zu fördern.
- Die Digitalisierung ist durch moderne Notrufeinrichtungen an besonderen Gefahrenpunkten und in Wohngebieten mit einem überdurchschnittlichen Anteil älterer Bevölkerung zu flankieren. Dazu zählen auch Notruftknöpfe in öffentlichen Einrichtungen und Verkehrsmitteln sowie die kostenlose Abgabe gebrauchter Mobilendgeräte ohne Karte für Notrufe.
- Daneben ist es notwendig, dass auch für ältere Menschen ein analoger Zugang angeboten und dieser für notwendige öffentliche Dienstleistungen erhalten bleibt.

Gesetzliche Verankerung der Seniorenmitwirkung auf Bundesebene

Die Seniorinnen und Senioren sind ein Teil der Gesellschaft – mit allen Rechten und Pflichten. Daraus ergibt sich, dass es für den demokratischen Zusammenhalt der Gesellschaft notwendig ist, dass ihre Interessen von ihnen selbst und mit ihnen stärker zu berücksichtigen sind. Die demokratische Teilhabe der Seniorinnen und Senioren ist durch die Schaffung einer Rahmengesetzgebung auf Bundesebene, die die Grundzüge der Seniorenbeteiligung auf Landes- und kommunaler Ebene beschreibt, gesetzlich zu regeln.

Weiter zu verstätigen ist die Förderung von Projekten der Seniorenarbeit und -beteiligung, sowie von Veröffentlichungen, die sich dem Thema Seniorenbeteiligung widmen.

Alle Ebenen, auf denen politische Entscheidungen getroffen werden, haben eine besondere Bedeutung für ältere Menschen. Ein auf gesetzlicher Grundlage basierendes Mitwirkungs- und Mitspracherecht für Seniorinnen und Senioren ist notwendig, damit sie die Entscheidungen, die ihre Altersgruppe betreffen, mitgestalten können. Dies verlangt eine konkrete gesetzlich verbindliche Verankerung auf kommunaler, Landes- und auf Bundesebene.

Der Vereinsamung im Alter entgegenwirken – Begegnungsstätten finanzieren

Einsamkeit ist ein vielschichtiges Phänomen mit unterschiedlichsten Ursachen. Vor allem ältere Menschen sind betroffen und brauchen Unterstützung. Insbesondere im sehr hohen Alter kommt es zu einem Anstieg der Einsamkeit. Frauen sind durch ihre höhere Lebenserwartung stärker betroffen als Männer.

Begegnungsstätten, müssen ausreichend und nachhaltig finanziert und durch hauptamtliche

Mitarbeitende unterstützt werden. Oftmals sind es ehrenamtliche Initiativen, die Seniorencafés oder Freizeiteinrichtungen für ältere Menschen betreiben. Kurze Finanzierungszusagen behindern langfristige Perspektiven für diese Einrichtungen und sind bei Einsparungen in der Kommune als erstes vom Rotstift betroffen.

Wir treten ein für flächendeckende Beratungs- und Anlaufstellen für Seniorinnen und Senioren nach dem Vorbild der Quartiersbüros. Durch den demographischen Wandel und örtlich weit verstreute Familien, werden zukünftig mehr Menschen im Alter auf Begegnungsstätten angewiesen sein als heute, daher braucht es eine langfristige Perspektive. Wir fordern ein Bundesprogramm zur Sicherstellung der Begegnungsstätten in allen Landkreisen und deren Weiterfinanzierung durch Länder, Städte und Kommunen.

Insbesondere bei Älteren über 80 Jahren besteht ein deutlich höheres Risiko einer sozialen Isolation, wenn multiple Problemlagen dazu kommen, die Einsamkeit und soziale Isolation begünstigen oder auslösen können. Dazu gehören zum Beispiel Schicksalsschläge, Erkrankungen, abnehmende körperliche Mobilität, mangelnde Mobilitätsangebote, zunehmende Altersarmut oder Migrationshintergrund. Betroffene brauchen Unterstützung, um aus ihrer Vereinsamung und aus sozialer Isolation herauszufinden. Einsamkeit zu verhindern, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Seniorenrechtliche Bildung und kulturelle Angebote sicherstellen

Eine solidarische Gesellschaft bietet allen einen unbeschränkten Zugang zu Bildung und Kultur, unabhängig vom Lebensalter und vom sozialen Status. Lebenslanges und lebensbegleitendes Lernen darf kein Schlagwort bleiben. Wir setzen uns für den bedarfsgerechten Ausbau von Bildungsangeboten an Hochschulen, Weiterbildungseinrichtungen, in Mehrgenerationenhäusern und sonstigen Bildungseinrichtungen ein. Der Zugang zum Seniorinnen und Seniorenstudium soll uneingeschränkt und bundesweit möglich sein.

Darüber hinaus bedarf es spezieller Seniorenangebote bei Mobilitäts-, Bildungs- und Kulturangeboten, z. B. durch Seniorentickets. Mit der Einführung der Rente mit 67 und dem schleichenden weiteren Absinken des Rentenniveaus verlieren immer mehr Seniorinnen und Senioren die finanzielle Möglichkeit, sich z. B. am kulturellen Leben zu beteiligen. Der Besuch von Veranstaltungen wie Theater oder Kino wird für viele unerschwinglich teuer und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben wird aus finanziellen Gründen nicht mehr möglich.

Schaffung von geeignetem Wohnraum für ältere Menschen

Die EVG steht für eine vorsorgende Wohnungspolitik, die Wohnen zu bezahlbaren Mieten ermöglicht, die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sichert, die ein Leben in den „eigenen vier Wänden“ auch unter den Bedingungen hoher Morbidität zulässt. Ältere Menschen sind von den Verwerfungen auf dem Wohnungsmarkt besonders betroffen. Viele müssen durch gekürzte Renten und Versorgung sowie gebrochene Erwerbsbiografien mit wenig Geld im Alter auskommen. Die Versorgung mit bedarfsgerechtem Wohnraum in einer lebenswerten Wohnumgebung ist vielerorts gefährdet. Betroffen sind sowohl Menschen, die zur Miete wohnen als auch Eigentümerinnen und Eigentümer. Wir brauchen dringend gesetzliche Rahmenbedingungen für bezahlbare Mieten. Hierfür wäre ein Bundesprogramm geeignet, das Wohnungstausch bei bestehenden Mietverträgen ermöglicht, aber auch die Bezuschussung der Umzüge und Unterstützung bei Umzügen vorsieht. Auch die Förderung von altersgerechtem Wohnungsneubau und Umbau ist auszuweiten. Die Rückbaupflicht für barrierefreie Mietwohnungen ist abzuschaffen (§ 554a BGB).

Gemeinschaftliche Wohnformen wie bspw. Mehrgenerationenhäuser und betreutes Wohnen sind durch kontinuierliche Förderung von im Rahmen eines Bundesprogramms zu sichern und auszuweiten. Dieses sollte zudem die Faktoren Wohnraum und Versorgung zusammen denken, um insbesondere bei älteren Menschen die Selbstständigkeit in eigenem Wohnraum zu fördern.

Antrag Se002: Einsamkeit im Alter vorbeugen - aktive Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen

Laufende Nummer: 314

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag Se001
Sachgebiet:	Se - Seniorenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die politischen Rahmenbedingungen zur aktiven
- 2 Teilhabe am gesellschaftlichen Leben entsprechend dem 8. Altenbericht geschaffen
- 3 werden.

Begründung

Es gibt einen engen Zusammenhang zwischen Armut und Einsamkeit im Alter. Die ungleiche Verteilung der Ressourcen Bildung und Geld wirke sich auch auf die Gesundheitschancen, die Lebenslänge und Lebensqualität der von Armut betroffenen Menschen aus. Das Thema Alter und Einsamkeit sowie die Auswirkungen auf die Betroffenen sind in Deutschland aber bislang nicht ausreichend erforscht – obwohl es kein Geheimnis sei, dass viele Menschen sich in dieser Gesellschaft als nicht zugehörig betrachten und unter Isolation leiden. Hier sind wir als EVG gefordert und es müssen die politischen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Antrag Se003: Seniorenmitwirkungsgesetz in Ländern und Bund einführen

Laufende Nummer: 39

Antragsteller*in:	Hamm (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag Se001
Sachgebiet:	Se - Seniorenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Umsetzung des "Seniorenmitwirkungsgesetzes in
- 2 Ländern und Bund" in der deutschen Gesetzgebung erfolgt.

Begründung

Der demokratische Wandel hat in Deutschland bewirkt, dass der Seniorenanteil an der Gesamtbevölkerung stetig wächst. Die Lebenserwartung der Menschen ist gestiegen. Dem gilt es nun Rechnung zu tragen. In Dänemark und Österreich hat man diese Situation bereits erkannt und für die Teilhabe der älteren Menschen ein Seniorenmitbestimmungsgesetz beschlossen. In Deutschland gibt es zwar in einigen Bundesländern (zum Beispiel in Berlin, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen) ein Mitwirkungsgesetz für Senioren und Seniorinnen, was aber völlig unzureichend ist. Es ist daher nach unserer Auffassung längst überfällig, dass es, wie bei den genannten Ländern, auch zu einem bundesweiten Mitbestimmungsgesetz für Senioren und Seniorinnen kommt. Die Bundesseniorenleitung ist schon seit geraumer Zeit an diesem Thema dran. Zur Unterstützung wäre aber ein Beschluss des EVG-Gewerkschaftstages hilfreich, um dem Thema den notwendigen Rückhalt zu verleihen.

Antrag Se004: Digitale Angebote der Gewerkschaft auch für Senioren verstärken

Laufende Nummer: 311

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag Se001
Sachgebiet:	Se - Seniorenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Auch für unsere Senioren sollten wohnortnahe Schulungsmaßnahmen zur digitalen
- 2 Teilhabe geschaffen werden, die für alle zugänglich sein müssen - entsprechend dem 8.
- 3 Altenbericht.

Begründung

Für alle Menschen bedeutet die aktuelle Zeit sozialer Distanz aufgrund des Corona-Virus starke Einschränkungen.

Gerade Senior/innen gelten aufgrund des Lebensalters als besonders gefährdet. Viele bleiben aus Sorge vor einer Ansteckung lieber ganz zu Hause, Kinder und Enkelkinder sollen nach Möglichkeit nicht zu Besuch kommen. Da kann der Alltag schnell zur Belastung werden: Wie bekomme ich Lebensmittel? Womit kann ich mich beschäftigen? Welche digitalen Möglichkeiten gibt es, um mit der Familie kommunizieren zu können?

Um in diesen Zeiten auch über ein gewöhnliches Telefonat mit Bekannten und Familie hinaus kommunizieren zu können, gibt es zahlreiche Möglichkeiten. Um sich beim Gespräch auch sehen zu können, bieten Dienste wie WhatsApp oder Skype zum Beispiel Video-Anrufe an. Auch Lebensmittel und Haushaltswaren lassen sich häufig auch über das Internet bestellen. Dies muss unseren Mitgliedern aber auch gut erklärt werden und möglich gemacht werden. Dies ist aber in der Regel vor Ort nicht möglich, hier sollten für Interessierte entsprechende Schulungsmaßnahmen realisiert werden.

Antrag Se005: Digitale Souveränität im Alter

Laufende Nummer: 7

Antragsteller*in:	Kassel (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag Se001
Sachgebiet:	Se - Seniorenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die EVA-Akademie spezielle Seminare zur Nutzung
- 2 von digitalen Endgeräten in das Bildungsprogramm aufnimmt. Inhalt dieser Seminare
- 3 soll u. a. sein:
 - 4 • die Einrichtung und Bedienung von Endgeräten (Smartphones, Tablets, Notebooks
 - 5 und Computer)
 - 6 • die Möglichkeiten und Gefahren des Internets und wie man sich schützen kann
 - 7 • die Darstellung der Vorteile / Gefahren durch die Nutzung von gängigen
 - 8 Programmen und Apps.
- 9 Das Ganze soll anhand praxisbezogener Beispiele, die speziell nach den Bedürfnissen
- 10 der Älteren ausgewählt werden, erfolgen. Dieses Bildungsangebot soll sich vorrangig
- 11 an ältere Mitglieder wenden, aber auch jüngere Mitglieder nicht ausschließen.
- 12 Außerdem sollten sie möglichst wohnortnah angeboten und natürlich in
- 13 Präsenzveranstaltungen durchgeführt werden.

Begründung

In unserer Gesellschaft schreitet die Digitalisierung stetig voran. Sie bringt Vorteile, grenzt aber Personen aus, die keine oder nur eine geringe Onlineaffinität haben. Selbst Kontaktmöglichkeiten und Leistungsbeantragungen werden digitalisiert. Die EVG soll dabei mitwirken, dass ältere Mitglieder und Personen mit geringer Onlineaffinität mögliche Hürden der Digitalisierung überwinden und sie z. B. bei der Nutzung digitaler Endgeräte zu unterstützen. Nicht jede*r kann die digitalen Endgeräte einrichten oder bedienen. Nicht jede*r Ältere hat Kinder oder Enkel in der Nähe, die dabei behilflich sein können. Deshalb bedarf es einer aktiven Unterstützung der EVG für ihre Mitglieder.

Antrag Se006: Seniorenpolitische Workshops zentral organisieren

Laufende Nummer: 310

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag Se001
Sachgebiet:	Se - Seniorenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG wird seniorenpolitische Workshops zentral organisieren.

Begründung

Der steigende Anteil älterer Menschen ist mittlerweile zu spüren. Diese Entwicklung bringt viele Herausforderungen mit sich, aber die wachsende Zahl älterer Menschen birgt auch viele Chancen. Menschen, die heute aus dem Erwerbsleben ausscheiden, haben in der Regel noch eine große Spanne ihres Lebens vor sich. Viele von ihnen möchten aktiv sein, ihr Wissen und ihr Können weiter einbringen in die Gestaltung ihrer Lebenswelt, ihrer Kommune. Oft fehlt es aber an Gelegenheiten, passenden Angeboten und inspirierenden Ideen, um ältere Menschen zu aktivieren. Seniorenpolitische Workshops können diese Lücke schließen.

Die Ziele von seniorenpolitischen Workshops sind:

- die Erhaltung einer möglichst hohen Lebensqualität für alle Menschen vor Ort – und das generationenübergreifend
- die Weiterentwicklung einer gemeinsamen Agenda der zukünftigen kommunalen Seniorenpolitik
- Projekte, die die Seniorenpolitik betreffen, mitzugestalten u.a.

Antrag Se007: Altersdiskriminierung verhindern

Laufende Nummer: 312

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	Se - Seniorenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG wird sich dafür einsetzen, dass es zu einer Aufnahme des Merkmals
- 2 „Lebensalter“ in Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes und zu einer Erweiterung
- 3 des Schutzes vor Altersdiskriminierung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- 4 für den Bereich von Privatgeschäften (z. B. Kfz-Versicherungen, Darlehensvergabe)
- 5 kommt.

Begründung

Die meisten älteren Menschen leben selbstständig und bringen ihre Kompetenzen in unterschiedlicher Art und Weise in die Gesellschaft ein. Es gibt aber auch Lebensphasen, meist am Ende des Lebens, in denen Menschen stärker auf Hilfe und Unterstützung anderer angewiesen sind. Vor allem für dieses verletzte Alter braucht es einen angemessenen rechtlichen Schutz.

In der Corona-Pandemie wurden speziell im Bereich stationärer Wohnformen Grundrechte teilweise in unzulässiger Weise eingeschränkt. Eine Mitsprache der Betroffenen war nur in Ausnahmefällen gewünscht oder überhaupt möglich. Um die Rechte älterer Menschen zu stärken, hat die Europäische Union im Herbst 2020 die Ratsschlussfolgerungen „Menschenrechte, Teilhabe und Wohlergehen älterer Menschen im Zeitalter der Digitalisierung“ verabschiedet. Dies muss nach unserer Meinung schnellstens in nationales Recht umgesetzt werden.

Antrag Se008: Die Personengruppe Seniorinnen/Senioren gehört in die DGB-Satzung.

Laufende Nummer: 361

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	Se - Seniorenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die EVG fordert mit Nachdruck beim DGB die Aufnahme der Seniorinnen/Senioren in die
- 2 Satzung des DGB analog zu Frauen und Jugend als Personengruppe.

Begründung

Der DGB vertritt aufgabenteilig die Mitglieder seiner acht Mitgliedsgewerkschaften gegenüber Bund und Länder zu landesweiten und bundesweiten politischen, sozialpolitischen, kulturellen und wirtschaftlichen Themen, die über die Tarifpolitik und die Mitbestimmung im Betrieb hinausgehen. Jeder fünfte Wahlberechtigte in Deutschland ist älter als 60 Lebensjahre. Angesicht dieser Zahlen muss moderne Seniorenpolitik auch in der DGB-Satzung einen höheren Stellenwert erhalten. Die steigende Lebenserwartung erfordert gesamtgesellschaftliche Maßnahmen in nahezu allen politischen und sozialen Themenfeldern. Die Themen der älteren Generation sind nicht beschränkt auf z. B. Rente, Gesundheit und Pflege. Die Interessenvertretung wird mit weiteren Themen konfrontiert wie z. B. altersgerechte Städtebauförderung, Förderung seniorengerechter Produkte und Dienstleistungen, barrierefreie und schrankenlose Mobilität im Alter, Sicherheit im privaten und öffentlichen Raum und bessere Rahmenbedingungen für die aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben.

Das kann und muss der DGB leisten. Dazu ist es aber notwendig, dass die Senior*innen in der DGB-Satzung als Personengruppe vertreten sind, die Anträge an die Gremien im DGB stellen können.

Wir benötigen einen Bundesseniorenausschuss im DGB, der ein Antragsrecht hat und sich somit politisch einmischen kann!

Antrag Se009: Altersversorgung Deutsche Reichsbahn

Laufende Nummer: 369

Antragsteller*in:	Bundesseniorenkonferenz (BuSK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	Se - Seniorenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Es ist zuzuerkennen, dass den ehemaligen Reichsbahnerinnen und Reichsbahnern, durch
- 2 eine Fehlentscheidung der Politik 1991, die rechtmäßig erworbenen Leistungen aus der
- 3 Altersversorgung Deutschen Reichsbahn liquidiert wurden und diese berechtigt sind,
- 4 eine Entschädigung zu fordern.
- 5 Den Fonds zur Abmilderung von Härtefällen in der Rentenüberleitung (RÜG-
- 6 Härtefallfonds) begrüßen wir als einen wichtigen Schritt zur Anerkennung der
- 7 Lebensleistung der Betroffenen. Wir fordern, den geplanten RÜG-Härtefallfonds zügig
- 8 einzurichten und Betroffene auch über Grundsicherungsniveau hinaus zeitnah zu
- 9 entschädigen.
- 10 Zur Anerkennung der bis heute nachwirkenden harten Folgen der Wiedervereinigung und
- 11 deren politischer Korrektur ist ein Gerechtigkeitsfonds seitens der Regierung
- 12 einzurichten, aus dem alle benachteiligten Berufs- und Personengruppen unabhängig von
- 13 der individuellen Einkommenssituation der Betroffenen eine Entschädigung erhalten.
- 14 Die Entschädigung soll in Form einer deutlich angemessenen und gestaffelten Summe,
- 15 die die unterschiedlichen Dienstjahre der Betroffenen angemessen berücksichtigt,
- 16 gezahlt werden und darf nicht auf bestehende Renten und Leistungen wie die
- 17 Grundsicherung im Alter oder die Grundrente angerechnet werden.
- 18 Die EVG wird sich weiterhin auf allen politischen Ebenen dafür einsetzen, dass die
- 19 für die Betroffenen entstandene Gerechtigkeitslücke geschlossen wird.

Antrag Se010: Verbesserung der Versorgungsleistungen der ehemaligen Beschäftigten der Deutschen Reichsbahn

Laufende Nummer: 331

Antragsteller*in:	Halle (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag Se009
Sachgebiet:	Se - Seniorenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender

- 1 Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft setzt sich weiterhin für die Verbesserung der
 2 Versorgungsleistungen der ehemaligen Beschäftigten der Deutschen Reichsbahn ein.
- 3 Die intensive Arbeit der letzten Monate hat Erfolg gezeigt, das Land Sachsen-Anhalt
 4 hat in seinem Koalitionsvertrag verankert, dass das gesamtdeutsche Rentensystem einen
 5 Teil der Arbeits- und Lebensleistung vieler Menschen aus der ehemaligen DDR, unter
 6 anderen der ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deutschen Reichsbahn,
 7 unberücksichtigt lässt. Es wird weiterhin festgestellt, dass ein Konzept der
 8 Bundesregierung für einen Härtefallfond vorliegt, jedoch wird dieses dem
 9 ursprünglichen Ziel und dem jahrelangen Kampf der Betroffenen für ihre Ansprüche
 10 nicht gerecht.
- 11 Dass die Ansprüche der ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deutschen
 12 Reichsbahn berechtigt sind, ist von offizieller Seite nach über 30 Jahren auch
 13 dadurch anerkannt indem Mittel dafür in den Bundeshaushalt eingestellt wurden.
- 14 **Wir fordern:**
- 15 • Die Anerkennung der bis heute nachwirkenden harten Folgen der Wiedervereinigung
 16 und deren politischen Korrektur. Es ist anzuerkennen, dass den ehemaligen
 17 Reichsbahnerinnen und Reichsbahnern , durch eine Fehlentscheidung der Politik
 18 1991, die rechtmäßig erworbenen Leistungen aus der Altersversorgung Deutsche
 19 Reichsbahn liquidiert wurden und diese berechtigt sind, eine Entschädigung zu
 20 fordern.
 - 21 • Einen Gerechtigkeitsfond seitens der Regierung, aus dem alle beteiligten Berufs-
 22 und Personengruppen eine Entschädigung erhalten.
- 23 Die Entschädigung muss auch an diejenigen ausbezahlt werden, die nicht unter die
 24 Voraussetzungen der Grundsicherung im Alter nach SGB XII fallen und muss somit
 25 unabhängig von jeglichen Kriterien der Bedürfnisse sein.
- 26 • Eine Entschädigung in Form einer deutlich angemessenen und gestaffelten Summe,
 27 die die unterschiedlichen Dienstjahre der Betroffenen angemessen berücksichtigt.
 28 Die Entschädigung darf nicht auf bestehende Renten und Leistungen wie die
 29 Grundsicherung im Alter oder die Grundrente angerechnet werden und muss steuer-
 30 und sozialabgabenfrei sein.
 - 31 • Einen eigens hierfür eingerichteten Beirat unter der Beteiligung der EVG, der

- 32 ein Konzept zur Höhe der Einmalzahlungen und ihrer Aufteilung auf den Kreis der
33 Entschädigungsberechtigten entwickelt.

Begründung

Diese Forderungen sind aktueller denn je, zeigt es doch, dass unsere Hartnäckigkeit im Kampf um Gerechtigkeit erste Früchte trägt.

Durch das jahrelange unermüdliche Engagement der EVG wird in Berlin und in den Bundesländern deutlich mehr und positiver über die Anerkennung unserer Lebensleistungen diskutiert.

Im Sondierungspapier der Bundesregierung heißt es zu diesem Thema „Gegenseitiger Respekt erwächst nur, wenn niemand sich verlassen fühlt. Wir wollen Wege gehen, sodass alle auch konkrete Chancen auf Teilhabe und berufliche Perspektive haben und Lebensleistung anerkannt wird. Wir stehen für einen verlässlichen und aktivierenden Sozialstaat, der die Bürgerinnen und Bürger in den Stationen des Lebens unterstützt.“

Im Koalitionsvertrag 2021 wurde vereinbart: „Wir setzen den geplanten Fonds aus der 19. Wahlperiode zur Abmilderung von Härtefällen aus der Ost-West-Rentenüberleitung auch für jüdische Kontingentflüchtlinge und Spätaussiedler um.“

Lassen wir es endlich zu einem positiven abschließenden Ende kommen und die Lebensleistungen nach über 30 Jahren anerkennen.

Antrag Se011: Klärung einer Entschädigung zur AVDR

Laufende Nummer: 304

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	angenommen (mit Änderung) in Verbindung mit Antrag Se009
Sachgebiet:	Se - Seniorenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 2: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

- 1 , die Ansprüche der ehemaligen Beschäftigten der Deutschen Reichsbahn (DR) zur
- 2 Altersversorgung an die neue Bundesregierung als politische Forderung einer Entschädigungslösung in Form eines Gerechtigkeitsfonds zu stellen.

Begründung

Die AV DR beruht auf den gleichen historischen Wurzeln des Deutschen Reichs wie die Zusatzversorgung der Abt. B bei der nachmaligen Deutschen Bundesbahn. Während die Versorgungsregelung bei den ehemaligen Bediensteten der DB durch das Eisenbahnneuordnungsgesetz von 1993 nochmals rechtlich abgesichert wurde, fehlt bis heute eine entsprechende Regelung für die ehemaligen Bediensteten der DR. Rechtswissenschaftler haben festgestellt, dass den ehemaligen Bediensteten der Reichsbahn die Altersversorgung dem Grunde nach zusteht. Dies ist ja auch im politischen Raum mittlerweile Konsens. Auf Grund des Alters der meisten Anspruchsberechtigten Menschen ist kurzfristig eine gerechte Lösung notwendig, insbesondere im Hinblick auf die Vollendung der inneren Einheit der Bundesrepublik Deutschland 30 Jahre nach der Wende.

Antrag Se012: Rentengerechtigkeit herstellen bei der Gewährung von Betriebsrente für die Beschäftigungsjahre bei der ehemaligen Deutschen Reichsbahn (DR)

Laufende Nummer: 51

Antragsteller*in:	Dresden (WKK)
Status:	angenommen (mit Änderung) in Verbindung mit Antrag Se009
Sachgebiet:	Se - Seniorenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Titel: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 2: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 4 - 8: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung

Geänderter Titel:

Rentengerechtigkeit herstellen ~~bei der Gewährung von Betriebsrente~~ bezüglich der entgangenen Betriebsrentenansprüche für die Beschäftigungsjahre bei der ehemaligen Deutschen Reichsbahn (DR)

- 1 Der Gewerkschaftstag, zusammen mit dem Geschäftsführenden Vorstand, möge sich bei der
- 2 Politik für die Rentengerechtigkeit bezüglich ~~Betriebsrente~~ der entgangenen
- 3 Betriebsrentenansprüche für die
- 4 Beschäftigungsjahre bei der Deutschen Reichsbahn einsetzen. Die begangenen Fehler im
- 5 Zuge der deutschen Wiedervereinigung können kompensiert werden, indem ~~den jetzt mit 1-~~
- 6 ~~Milliarde Euro vom Bundestag~~ der von der Bundesregierung im Koalitionsvertrag
- 7 beschlossenen Umsetzung eines Härtefallfonds ein Gerechtigkeitsfonds
- 8 folgt. ~~Im Gerechtigkeitsfonds werden zusätzlich drei Milliarden Euro benötigt, um~~
- 9 ~~alle Berechtigten zu entschädigen und, der~~ nicht nur ~~Rentenempfänger~~
- 10 Rentenempfänger:innen auf
- 11 Grundsicherungsniveau sondern alle Berechtigten entschädigt.

Begründung

Fehler bei der Überleitung der DDR-Betriebsrenten in das bundesdeutsche Rentensystem bescherten den ehemaligen DR-Beschäftigten eine Rentenungerechtigkeit, die bis heute nicht behoben ist. Der im Koalitionsvertrag der 19. Legislaturperiode von SPD und Union vorgesehene Härtefallfonds zur Abmilderung von Härtefällen in der Rentenüberleitung (offizieller Titel) soll Ungerechtigkeiten im Rentenrecht bei der Rentenüberleitung ausgleichen. Das ist ein Ansatz, bringt aber keine Lösung des seit 30 Jahren bestehenden Problems. Damit werden lediglich Rentenbezieher auf Grundsicherungsniveau anspruchsberechtigt. Das sind weniger als 2 % der anspruchsberechtigten ehemaligen Reichsbahner.

Als ersten Lösungsansatz hat der Bundestag am 23.06.21 einen Haushaltstitel für 2022 von 1 Milliarde Euro für die Errichtung eines Härtefallfonds zur Abmilderung von Härtefällen in der

Rentenüberleitung sowie für Spätaussiedler und jüdische Zuwanderer beschlossen.

Bei ehrlicher Betrachtung ist die Rentenungerechtigkeit nicht ansatzweise behoben. Bei der Forderung geht es nicht um das Thema Grundrente, sondern einer vorenthaltenen Betriebsrente, die die gesetzliche Rente aufbessern soll. Das Thema Härtefallfonds bedarf deshalb der Erweiterung auf einen Gerechtigkeitsfonds, um alle Berechtigten mit einer Abfindungslösung zu befrieden.

Engagierte EVG-Senioren und die Expertengruppe „Runder Tisch der Berufs- und Personengruppen“ haben ein erarbeitetes Konzept, das alle Betroffenen einbezieht und eine Fondslösung, dem „Gerechtigkeitsfonds“, mit einer Abfindung von mindestens 10.000 Euro als Lösungsvorschlag.

Antrag Se013: Rentengerechtigkeit herstellen für die entgangenen Zahlungen von Betriebsrente für die Beschäftigten bei der ehemaligen Deutschen Reichsbahn

Laufende Nummer: 359

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	angenommen (mit Änderung) in Verbindung mit Antrag Se009
Sachgebiet:	Se - Seniorenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Stellvertretender Vorsitzender
Zusammenfassung der Änderungen:	Titel: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung

Geänderter Titel:

Rentengerechtigkeit herstellen ~~für die~~ bezüglich der entgangenen ~~Zahlungen von Betriebsrente für die Beschäftigten~~ Betriebsrentenansprüche für die Beschäftigungsjahre bei der ehemaligen Deutschen Reichsbahn

- 1 Die EVG wird sich für Rentengerechtigkeit einsetzen. Die begangenen Fehler im Zuge
- 2 der deutschen Wiedervereinigung können mit Hilfe eines Gerechtigkeitsfonds politisch
- 3 kompensiert werden.

Begründung

Fehler bei der Überleitung der Versorgungsansprüche/Betriebsrente in das bundesdeutsche Rentensystem bescherten den ehemaligen DR-Beschäftigten eine Rentenungerechtigkeit, die bis heute nicht behoben ist. Der im Koalitionsvertrag der jetzigen Regierung von SPD und Union vorgesehene Härtefallfonds zur Abmilderung von Härtefällen in der Rentenüberleitung soll Ungerechtigkeiten im Rentenrecht bei der Rentenüberleitung ausgleichen. Das ist ein Ansatz, bringt aber keine Lösung des seit 30 Jahren bestehenden Problems. Damit werden lediglich Rentenbeziehende auf Grundsicherungsniveau angesprochen. Das sind nur ca. 2 % der anspruchsberechtigten ehemaligen Reichsbahner*innen. Engagierte EVG-Senior*innen aus den ostdeutschen Bundesländern und die Expertengruppe „Runder Tisch der Berufs- und Personengruppen“ haben ein Konzept erarbeitet, das alle Betroffenen einbezieht und eine Fondslösung im Rahmen eines „Gerechtigkeitsfonds“, mit einer angemessenen Entschädigungszahlung von 10.000 bis 20.000 Euro vorschlägt.

Der Bundesvorstand wird aufgefordert sich bei der nächsten Bundesregierung für einen „Gerechtigkeitsfonds“ einzusetzen, der alle Anspruchsberechtigten berücksichtigt.

Antrag BB001: Für gute Arbeit und eine gerechte Teilhabe

Laufende Nummer: 393

Antragsteller*in:	Bundesvorstand (BuVo)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	BB - Beschäftigungsbedingungen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Für die EVG sind die betriebliche Mitbestimmung und die Unternehmensmitbestimmung
- 2 Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft. Sie bedeuten gelebte Demokratie in der
- 3 Wirtschaft und sind Bestandteil des ökonomischen Erfolgs Deutschlands.
- 4 Viele Studien haben gezeigt, dass Länder mit starken Mitbestimmungsstrukturen Krisen
- 5 besser meistern und reflexhafte Entscheidungen der Geschäftsführungen im Sinne der
- 6 nachhaltigen Entwicklung abfedern können. Mit Ausbreitung der Corona-Pandemie haben
- 7 die Betriebsparteien in kürzester Zeit betriebliche Vereinbarungen zu Kurzarbeit, zur
- 8 Umsetzung von Hygienekonzepten und zur Durchführung von mobiler Arbeit und zu vielen
- 9 weiteren spezifischen Maßnahmen abgeschlossen. Die Aufrechterhaltung systemrelevanter
- 10 Bereiche, die Versorgung der Bevölkerung durch den öffentlichen Nah-, Fern- und
- 11 Güterverkehr sowie zahlreiche Dienstleistungsbereiche stehen dabei genauso im Fokus
- 12 wie die Sicherung von Arbeitsplätzen.
- 13 **Gerüstet für die Zukunft:**
- 14 Die betriebliche Mitbestimmung und Unternehmensmitbestimmung sind der Garant für die
- 15 erfolgreiche Bewältigung von anstehenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen
- 16 Umwandlungsprozessen im Zeichen des Klimawandels, der Digitalisierung, der
- 17 fortschreitenden Globalisierung und des demografischen Wandels. Damit leistet die
- 18 Mitbestimmung einen Beitrag zum Erhalt unserer demokratischen Kultur und stärkt die
- 19 Demokratie.
- 20 In der Arbeitswelt der Zukunft sind die Arbeitnehmer:innen mit ihrem Wissen, ihren
- 21 Fähigkeiten und Fertigkeiten die zentralen Produktivitätsträger:innen. Die
- 22 Sichtweisen und Interessen der Beschäftigten können durch die Mitbestimmung
- 23 systematisch in die Entwicklung der Unternehmen und Arbeitsprozesse integriert
- 24 werden. Die Arbeit der Betriebsrät:innen, der Personalrät:innen, der Jugend- und
- 25 Auszubildendenvertretungen, der Schwerbehindertenvertrauenspersonen, der
- 26 Aufsichtsrät:innen sowie Mandatsträger:innen anderer Mitbestimmungsgremien setzt
- 27 daher eine **sehr hohe fachliche Kompetenz** voraus, die es durch die
- 28 **Bildungsträger:innen der EVG** zu gewährleisten gilt. Zur Bewältigung der komplexen
- 29 Aufgaben und Durchsetzung der Beschäftigteninteressen ist die ständige Qualifizierung
- 30 der Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen sowohl in den betrieblichen
- 31 Interessenvertretungen als auch in den Aufsichtsräten der Unternehmen
- 32 sicherzustellen.
- 33 Die EVG ist der Auffassung, dass neue technische, gesellschaftliche und rechtliche

34 Entwicklungen die Mitbestimmung in Deutschland und Europa vor ganz neue
35 Herausforderungen stellen. Damit diese bewältigt werden können, müssen wir uns
36 schädlichen Entwicklungen in der Arbeitswelt entgegenstellen und die Mitbestimmung
37 für die neuen Herausforderungen ertüchtigen. Da Mitbestimmungstatbestände immer
38 komplexer werden, braucht es eine **themenunabhängige Hinzuziehung von externem**
39 **Sachverstand**, ohne dies vorher mit der Arbeitgeberseite vereinbaren zu müssen.
40 Genauso aber braucht es erweiterte Möglichkeiten, **Beschäftigte als Sachverständige**
41 **hinzuziehen zu können**, damit Interessenvertretungen auf Augenhöhe mit den
42 Arbeitgeber:innen verhandeln und sich behaupten können. Darüber hinaus sollten auch
43 die **Regelungen zur Vergütung des Betriebsrats aktualisiert** werden. Die zur
44 Wahrnehmung der Betriebsrattätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen
45 sowie die auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten sollten
46 entgeltrelevant werden.

47 **Mitbestimmung zukunftssicher machen:**

48 Auch bei den Zukunftsthemen braucht es mehr und starke Mitbestimmung. Gerade der
49 Wandel der Erwerbsformen stellt die traditionelle Mitbestimmung oft vor
50 Herausforderungen. Hier hat das Betriebsrätemodernisierungsgesetz nur erste
51 Verbesserungen erzielen können. Deshalb fordern wir gemeinsam mit dem DGB **Initiativ-**
52 **und Mitbestimmungsrechte** bei Fragen zur **Digitalisierung**, einschließlich zu „agiler
53 Arbeit“ und des **Einsatzes von „Künstlicher Intelligenz“** sowie bei Fragen der
54 **Arbeitszeiterfassung und des Arbeitsortes**. Wir fordern außerdem Initiativ- und
55 Mitbestimmungsrechte bei Themen des **betrieblichen Umweltschutzes**, der **Erreichung von**
56 **Klimazielen**, bei **Nachhaltigkeitsfragen**, der **Gleichstellung und Integration**, der
57 **Durchsetzung von Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit beim Entgelt**, den
58 **Vereinbarkeiten** als auch eine Klarstellung des **digitalen Zugangsrechts von**
59 **Betriebsrät:innen**.

60 **Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von mobiler Arbeit:**

61 Insbesondere die Corona-Pandemie zwang viele Teile der Arbeitswelt zu einer raschen
62 Ausweitung des digital vernetzten Arbeitens von zu Hause aus. Da ein Großteil der
63 Arbeitnehmer:innen, die während der Pandemie persönliche Erfahrungen mit mobilem
64 Arbeiten und der damit einhergehenden Orts- und Zeitflexibilität gemacht haben,
65 erwartet, dass ihnen diese Form des Arbeitens auch nach der Pandemie zugänglich
66 bleibt. Es liegt fortan im Bereich der Mitbestimmung, Regelungen zu guter und
67 gesunder (mobiler) Arbeit zu gestalten. Konfliktfelder ergeben sich bei der
68 Aufklärung wirtschaftlicher, struktureller und personeller Auswirkungen von mobilem
69 Arbeiten, um ggf. Produktivitätsgewinne für das Unternehmen zu ermitteln, die als
70 Budget für Maßnahmen u.a. des Arbeits- und Gesundheitsschutzes genutzt werden können.
71 Herausforderungen zeigen sich bei der Ausstattung mit Arbeitsmitteln (angelehnt an
72 die ArbStättV), der Schaffung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die vor Entgrenzung
73 schützen und dennoch ein hohes Maß an persönlicher Arbeitszeitsouveränität
74 ermöglichen sollen sowie bei der Entwicklung von vorbereitenden und begleitenden
75 Bildungsmaßnahmen.

76 Wir fordern daher ein **Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von**

77 **mobiler Arbeit. Darüber hinaus sollen die Arbeitgeber:innen bei der Bereitstellung**
78 **von allen notwendigen Arbeitsmitteln in die Pflicht genommen werden können. Wir haben**
79 **das Ziel, dass alle Beschäftigten in Bereichen ohne die Möglichkeit zur mobilen**
80 **Arbeit ein Äquivalent für diese entstehenden Freiheiten erhalten.**

81 **Arbeitszeit und Personalplanung:**

82 Die arbeitszeitpolitischen Interessen unserer Mitglieder sind vielfältig und
83 verändern sich im Laufe des Erwerbslebens in Abhängigkeit der jeweiligen persönlichen
84 Lebensphase. Um diese differenzierten Interessen unserer Mitglieder abzubilden,
85 setzen wir ein Arbeitszeitregime aus tariflichen und betrieblichen Elementen um, das
86 die grundsätzlichen arbeitszeitpolitischen Ziele der EVG (Arbeitszeitsouveränität,
87 Planungssicherheit und Belastungsreduzierung) verfolgt.

88 Dabei setzen die tariflichen Arbeitszeitregelungen die Leitplanken. Die betriebliche
89 Ausgestaltung hat das Ziel, die Interessen jedes unserer Mitglieder bei der
90 Arbeitszeitregelung so gut wie möglich zu berücksichtigen. Als besonders effektiv
91 haben sich hierbei Wahloptionen für unterschiedliche Arbeitszeitmodelle erwiesen, die
92 zur jeweiligen Lebenssituation unterschiedlich gut passen. Dafür wird die EVG die
93 Betriebsrät:innen gemeinsam mit der EVA Akademie unterstützen.

94 Trotzdem bleibt ein Hauptproblem für eine sozialverträgliche Arbeitszeit- und
95 Schichtgestaltung bestehen: Betriebsrät:innen sehen sich immer häufiger mit einem zu
96 geringen Personalbestand konfrontiert. Um das Problem an der Wurzel fassen zu können,
97 braucht es ein **Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei Beschäftigungssicherung und**
98 **Personalbemessung - inklusive einer verpflichtenden Personalplanung.** Zusätzlich
99 **müssen die Rechte für Interessenvertretungen beim Interessenausgleich und Sozialplan**
100 **gestärkt werden.**

101

102 **Sicherheit für würdevolle Arbeit:**

103 Eng verbunden mit dem Personalmangel ist in unserem Organisationsgebiet die
104 Sicherheit der Beschäftigten. Sicherheit ist ein wichtiger Tatbestand der
105 Mitbestimmung aus dem Bereich des Arbeitsschutzes. Insbesondere im Fahrdienst ist er
106 eng mit den politischen Rahmenbedingungen verwoben und stellt unsere
107 Interessenvertretungen damit vor besondere Herausforderungen. Grundlage aller
108 betrieblichen sowie politischen Forderungen der EVG in Bezug auf Übergriffe auf
109 Beschäftigte ist weiterhin die Kampagne „Sicher Unterwegs“. Unsere wichtigsten
110 Forderungen darin sind:

- 111 • die Einführung (elektronischer) **Meldesysteme zur Erfassung aller Übergriffe** für
112 alle Beschäftigten mit Kundenkontakt im gesamten Organisationsgebiet,
- 113 • die Einführung **einer bundeseinheitlichen Datenbank** zur zentralen Erfassung und
- 114 • die Schaffung von **Schwerpunktstaatsanwaltschaften** zur konsequenten Verfolgung
115 von Straftaten in diesem Zusammenhang- gemeinsam mit dem DGB

116 **Arbeitnehmer:innen- und Betriebsbegriff präzisieren:**

117 Die Entstehung neuer Erwerbsformen und die Anzahl arbeitnehmerähnlicher Personen

118 wächst beständig an. Damit werden die Wertschöpfungsstrukturen unübersichtlicher und
119 Grauzonen größer. Neben der Anzahl von Betriebsrät:innen und Personalrät:innen muss
120 auch ihre Reichweite erhöht werden. Ziel sollte sein, dass alle Menschen, die in
121 einem Betrieb arbeiten, auch vom Betriebsrat vertreten werden können. Dazu sollte in
122 einem ersten Schritt der **Arbeitnehmer:innenbegriff im Betriebsverfassungsgesetz durch**
123 **die Einbeziehung weiterer Personengruppen** wie Werk- und Dienstleistende,
124 Scheinselbständige und Leiharbeiter:innen erweitert werden. Gleiches gilt für den
125 **Betriebsbegriff**, in dem neben **räumlicher und funktionaler Verbundenheit** auch die
126 **Verknüpfung von Arbeitsabläufen** etwa mittels digitaler Technik einfließt.

127 **Langfristige Sicherung der Beschäftigung:**

128 Ziel der EVG bleibt es, die Eigenfertigung in den Unternehmen zu stärken und
129 Werkverträge einzudämmen. Diese werden häufig dafür genutzt, Lohnkosten einzusparen
130 und weniger in die Weiterbildung und Qualifizierung der Stammbesetzung zu
131 investieren. Für einen besseren Schutz der Beschäftigten im Auftraggeber:innen- sowie
132 Auftragnehmer:innen-Betrieb müssen die Informations-, Unterrichts- und
133 Beratungsrechte sowie die zwingenden Mitbestimmungsrechte und
134 Zustimmungsverweigerungsrechte von Interessenvertretungen erweitert werden. Die EVG
135 wird sich dafür einsetzen, dass die Eigenfertigung nicht verringert wird. Hierzu ist
136 es unerlässlich, auch die später entstehenden Kosten von Fremdvergaben aufzuzeigen
137 und diese bei der Bewertung zukünftiger Vergaben zu berücksichtigen.

138 **Mitbestimmung in Europa:**

139 Gemeinsam mit dem DGB fordern wir die Europäische Kommission, durch Überarbeitung der
140 Europäischen Betriebsräterichtlinie die Rechte Europäischer Betriebsräte zu stärken.

141 **Ausbildung stärken und entwickeln:**

142 Die Corona-Pandemie hat dem Ausbildungsmarkt sehr zugesetzt. Viele Betriebe sahen
143 sich nicht in der Lage, die Ausbildungszahlen aufrechtzuerhalten. Schon im ersten
144 Jahr der Pandemie wurde ein historischer Rückgang der Neuverträge um beinahe 10
145 Prozent verzeichnet.

146 Auch im Organisationsbereich der EVG waren große Anstrengungen nötig, um die
147 Ausbildung zu gewährleisten und allen Beteiligten weiterhin ein sicheres
148 Arbeitsumfeld bieten zu können. Im Rahmen des Bündnisses für die Bahn 2020 sicherte
149 die DB AG als größter Ausbilder im Organisationsbereich der EVG die jährliche
150 Einstellung von 4.400 Auszubildenden zu. Mit dieser Vereinbarung gelang es den
151 Sozialpartner:innen die Ausbildung auf dem bisherigen Niveau zu halten.

152 Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des damit verbundenen
153 Fachkräftebedarfs sind die bisherigen Ausbildungszahlen jedoch nicht nur zu sichern,
154 sondern gezielt auszubauen. Neben einem verpflichtenden Mitbestimmungsrecht bei der
155 Einführung und Ausgestaltung von Maßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung ist es der
156 EVG daher ein großes Anliegen, dass Betriebe kontinuierlich weiter ausbilden und
157 interessierte Jugendliche die Chance auf einen qualifizierten Ausbildungsplatz im
158 bewährten dualen System erhalten. Um dieses Anliegen zu fördern, bedarf es geeigneter
159 gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. Mit der Einführung einer Ausbildungsgarantie

160 und der Gründung eines Pakts für Berufsschulen möchte die EVG dem Rechnung tragen.

161 Eine qualitativ hochwertige Ausbildung orientiert sich indessen an **nachfolgenden**

162 **Forderungen:**

- 163 • Vermittlung einer umfassenden Handlungskompetenz
- 164 • Vorrang der dualen Erstausbildung vor verkürzten Ausbildungen
- 165 • Erhalt einer Mindestausbildungsdauer von grundsätzlich drei Jahren
- 166 • Förderung von qualifiziertem Ausbildungspersonal
- 167 • Gewährleistung einer engen Kooperation aller Lernorte
- 168 • Übernahmegarantie nach der Ausbildung im erlernten Beruf
- 169 • Starkes Augenmerk auf die Digitalisierung
- 170 • Förderung benachteiligter Bewerber:innen
- 171 • Sicherung einheitlicher Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Prüfungsstandards
- 172 • Gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für alle Geschlechter
- 173 • Recht auf Fort- und Weiterbildung sowie Umschulung für alle interessierten
- 174 Arbeitnehmer:innen

175 Eine **hohe Ausbildungsqualität** steht stets im Mittelpunkt der

176 **Modernisierung/Neuordnung von Berufen** und der **Entwicklung neuer Berufsbilder**.

177 Die EVG fordert die Wirtschaft und die Politik auf, die **finanziellen und personellen**

178 **Investitionen in die Berufsausbildung zu erhöhen**. Die Aufgabenträger:innen müssen

179 **bundesweit verbindliche Quoten für eine qualifizierte Ausbildung in ihren**

180 **Ausschreibungen vorsehen**, um so dem Personalmangel entgegenzuwirken.

181 **Flucht aus der Unternehmensmitbestimmung begrenzen:**

182 Seit 2002 sinkt die Anzahl der paritätisch mitbestimmten Unternehmen. Zu den

183 wesentlichen „Vermeidungskonstruktionen“ gehört die Umwandlung einer bestehenden AG

184 in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE). Die EVG betrachtet zudem mit großer

185 Sorge, dass sich junge, wachsende Kapitalgesellschaften zunehmend dem Geltungsbereich

186 der Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung entziehen. Dabei nutzen sie Lücken im

187 deutschen und europäischen Recht und stellen den gesellschaftlichen Konsens und die

188 Zukunft der Sozialpartnerschaft in Deutschland in Frage. Die EVG fordert die

189 Bundesregierung daher gemeinsam mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften dazu

190 auf, diese **Lücken im deutschen Mitbestimmungsrecht zu schließen** und gleichzeitig auf

191 europäischer Ebene dafür einzutreten, dass entsprechende **Ausweichmöglichkeiten**

192 **verhindert** und keine neuen Umgehungstatbestände geschaffen werden.

193 Auf nationaler Ebene bedeutet das die **Schließung der „Lücke in der**

194 **Drittelbeteiligung“** durch die Einführung einer Konzernzurechnung der

195 Arbeitnehmer:innen sowie durch Einbeziehung der Kapitalgesellschaft & Co. KG in das

196 Drittelbeteiligungsgesetz.

197 **Im SE-Beteiligungsgesetz** sowie in den Regelwerken für grenzüberschreitende

198 Umwandlung, Verschmelzung und Spaltung fordern wir die **Neuverhandlung der**

199 **Mitbestimmung**, wenn die Zahl der Beschäftigten in Deutschland über die Schwellenwerte

200 der deutschen Mitbestimmungsgesetze steigt. Außerdem sind eine Ausweitung der Gesetze
201 zur Unternehmensmitbestimmung auf Unternehmen ausländischer Rechtsform auch mit
202 Verwaltungssitz in Deutschland und effektive Sanktionen gegen die (missbräuchliche)
203 Vermeidung von Mitbestimmungsgesetzen durchzusetzen. Die Anwendung der Gesetze zur
204 Unternehmensmitbestimmung muss zudem **Voraussetzung für die Börsennotierung** einer
205 Kapitalgesellschaft sein.

206 Es muss außerdem auf europäischer Ebene ausgeschlossen sein, dass neue EU-Richtlinien
207 im Gesellschaftsrecht und neue Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs zu
208 weiteren Risiken für die Mitbestimmung führen.

209 **Stärkung der Unternehmensmitbestimmung:**

210 Wir fordern zur Verbesserung der Unternehmensmitbestimmung die Einführung eines
211 gesetzlich vorgegebenen Kataloges zustimmungspflichtiger Geschäfte im
212 Mitbestimmungsgesetz, der sicherstellt, dass alle Maßnahmen der **strategischen**
213 **Ausrichtung des Unternehmens mit Personalbezug nicht gegen die**
214 **Arbeitnehmervorteiler:innen im Aufsichtsrat**, also nicht mit der Nutzung der
215 Doppelstimme des Aufsichtsratsvorsitzes, beschlossen werden können.

216 Nach diesem Vorbild soll der/die **Arbeitsdirektor:in** eines Unternehmens auch im
217 Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes **nicht gegen den Willen der**
218 **Arbeitnehmer:innenseite im Aufsichtsrat bestellt** werden dürfen.

219 Wir fordern außerdem **die Absenkung des Schwellenwerts im Mitbestimmungsgesetz** von
220 2.000 auf 1.000 Arbeitnehmer:innen und im Drittelbeteiligungsgesetz von 500 auf 250.

221 **Gleiche Rechte und Chancen in unserer Gesellschaft für Menschen mit Behinderung**

222 **Menschen mit Behinderung sind Teil unserer Gesellschaft.** Sie haben Anspruch auf die
223 gleichen Rechte und Chancen an ihrer Teilhabe am Leben im Sinn der UN-
224 Behindertenrechtskonvention. Dazu gehört nicht nur die uneingeschränkte Inklusion in
225 Betrieben und Unternehmen, sondern ebenso das Ermöglichen von
226 Weiterbildungsmaßnahmen
sowie von Teilzeitbeschäftigung.

227 Politisch fordern wir Reformen im Sozialgesetzbuch IX und im
228 Betriebsverfassungsgesetz, die es den Schwerbehindertenvertretungen erleichtern, die
229 Interessen schwerbehinderter Beschäftigter wirkungsvoll und lückenlos durchzusetzen.
230 Hierzu zählen bessere Regelungen zur Heranziehung von Stellvertreter:innen, **Anpassung**
231 **der Regelungen zur (Teil-) Freistellung** für ebendiese sowie für Stufenvertretungen
232 wie Konzern- bzw. Gesamtschwerbehindertenvertretungen. Außerdem fordern wir eine
233 stärkere **Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretungen** bei der Durchführung von
234 Maßnahmen einschließlich der **Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und der**
235 **Arbeitsplätze** von schwerbehinderten Menschen sowie einen Anspruch **auf Hinzuziehung**
236 **von externen Sachverständigen** für Schwerbehindertenvertretungen.

237 Für Jugendliche mit Behinderung stellt es eine Herausforderung dar, einen
238 Ausbildungsplatz zu finden, der ihren gesundheitlichen Einschränkungen gerecht wird.
239 Deswegen wollen wir als gutes Beispiel vorangehen. **Wir fordern, dass mindestens 4**
240 **Prozent aller Ausbildungsplätze durch Jugendliche mit Behinderung besetzt werden**

241 **müssen.** Hierfür ist es notwendig, die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung
242 entsprechend vorzubereiten. Die Ausbildungsplätze und die Organisation der Ausbildung
243 müssen barrierefrei sein. Diejenigen, die ausbilden, müssen über die vom Gesetzgeber
244 vorgeschriebenen behinderungsspezifische Qualifikation (gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO)
245 verfügen. Das Übernahmeangebot für Jugendliche mit Behinderung sollte nach
246 erfolgreichem Abschluss der Ausbildung frühzeitig erfolgen, da die Auswirkungen der
247 gesundheitlichen Einschränkungen beachtet werden müssen.

248 **In der Aus- und Weiterbildung ist es dringend erforderlich ein gemeinsames inklusives**
249 **Lernen zu ermöglichen.** Unter inklusiver Bildung versteht man das gemeinsame Leben und
250 Lernen von Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen.

251 **Menschen mit Behinderung benötigen einen besonderen Schutz ihres Arbeitsplatzes.**
252 Müssen Menschen mit Behinderung – aufgrund eines betriebsärztlichen Gutachtens –
253 ihren Arbeitsplatz wechseln oder nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als
254 die ihnen überwiegend übertragene verrichten, dürfen sie, unbeschadet ihrer
255 tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.
256 Hierfür müssen tarifliche Regelungen getroffen werden.

257 **Mobilität ist ein wichtiger Bestandteil der Teilhabe am Leben - insbesondere für**
258 **Menschen mit Behinderung.** Behinderung beeinflusst ihre Mobilität. Im privaten und
259 öffentlichen Verkehr beeinflussen neue technische Entwicklungen die Teilhabe der
260 Menschen mit Behinderung. Gerade hier ist es erforderlich, dass bei Planungen,
261 Entwicklungen und Umsetzungen die Barrierefreiheit besondere Bedeutung findet. So
262 sind bei den Planungen und Ausschreibungen Menschen mit Behinderung, verantwortliche
263 Verbände und auch die Gewerkschaften stärker zu beteiligen. Gerade bei den
264 Ausschreibungen im Verkehrssektor ist die Barrierefreiheit für Fahrzeuge und Zugänge
265 zu Haltestellen, Gebäuden oder Parkplätzen zwingend erforderlich.

266 Bei barrierefreier Gestaltung wird vorrangig an den physischen öffentlichen Raum
267 gedacht. Aber auch **digitale Angebote dürfen Menschen mit Behinderung nicht**
268 **ausschließen.** Digitale Dokumente, Anwendungen usw. im Bereich der privaten und
269 beruflichen Teilhabe müssen barrierefrei gestaltet sein. Informations- und
270 Serviceterminals (z. B. Automaten, Informationssysteme) sollten barrierefrei nutzbar
271 sein, um niemand auszuschließen. Auch im Internet und bei Softwareanwendungen
272 herrscht oft mangelndes Bewusstsein bezüglich digitaler Barrierefreiheit. Gerade hier
273 ist es aber zwingend erforderlich, diese umgehend umzusetzen, da Menschen mit
274 Behinderung sonst aus der digitalen Welt ausgeschlossen werden. Bei Planungen,
275 Entwicklungen, Einkauf und Anwendung von IT, insbesondere Hard- und Software, muss
276 die digitale Barrierefreiheit mitgedacht und umgesetzt werden.

277 Viele Menschen mit Behinderung haben nicht die Möglichkeit, die Voraussetzungen für
278 die Rente der besonders langjährig Versicherten zu erreichen. **Folgerichtig muss die**
279 **Erwerbsphase eine auskömmliche Rente ermöglichen.** Grundsätzlich darf der Eintritt in
280 die Altersrente für Schwerbehinderte nicht verändert werden. Die Anhebung der
281 abschlagsfreien Rente für Schwerbehinderte von 63 auf 65 Jahre ist kritisch zu sehen.
282 Diese Anhebung entspricht einer Rentenkürzung.

283 **Für die Beschäftigten der Werkstätten von Menschen mit Behinderung muss der Nach-**

284 **teilsausgleich in der Zukunft gesichert werden.**

285 **Der Gesetzgeber muss Möglichkeiten der privaten Vorsorge für Menschen mit Behinderung**

286 **schaffen.** Die Finanzierungsphase, sowie der Eintritt in die private Vorsorge auch auf

287 Grund der gesundheitlichen Einschränkungen, muss ermöglicht werden.

288 **„Reha vor Rente“** – Ein erleichteter und barrierefreier Zugang zur Reha muss für Men-

289 schen mit Behinderung ermöglicht werden.

290 Durch den demographischen Wandel in unserer Gesellschaft wird die Bevölkerung im-mer

291 älter und nimmt die Zahl der Menschen mit Behinderung zu. **Zwingend erforderlich ist**

292 **es, die Rahmenbedingungen für den öffentlich geförderten Wohnungsbau anzupassen.**

293 Hierbei ist Barrierefreiheit anzustreben und eine Mindestquote von 30% einzuhalten.

Nachhaltiger und

294 klimaneutraler, barrierefreier Wohnraum muss bezahlbar sein. Der Umbau von Wohnraum

295 muss barrierearm erfolgen. **Die Rückbaupflicht für barrierefreie Mietwohnungen ist**

296 **abzuschaffen (§ 554a BGB).** Die staatlichen Fördermöglichkeiten müssen verbessert

297 werden. Ein barrierefreier Zugang zu den Fördermöglichkeiten muss gewährt sein. Die

298 Fördermittel der Europäischen Union sind hierbei mit einzubeziehen.

299 In allen Anträgen und Dokumenten innerhalb der EVG ist die Formulierung **„Menschen mit**

300 **Behinderung“** anstelle von „behinderten Menschen“ zu verwenden. Auch sollen

301 Informationen und Dokumente der EVG in Zukunft in elektronischer Art barrierefrei

302 zugänglich sein. Daneben wird ein Konzept für die EVG entwickelt, in welcher Form und

303 Umfang zukünftig Dokumente in leichter Sprache organisationsweit zur Verfügung

304 gestellt werden.

305

306 **Beamt:innenpolitik im Zentrum:**

307 Die Personalräte vertreten auf der Grundlage des Personalvertretungsrechts die

308 Interessen von Beamtinnen und Beamten, um deren Beschäftigungsbedingungen zu

309 verbessern. Doch das Personalvertretungsrecht ist insbesondere im Bund nicht auf der

310 Höhe der Zeit. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher, die

311 Mitbestimmung im öffentlichen Dienst auszuweiten. So genügt die 2021 erfolgte

312 Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes nach Auffassung der EVG den

313 Anforderungen nicht, um mehr Mitbestimmung zu wagen. Deswegen fordern wir weiter die

314 Erweiterung der Mitbestimmungstatbestände der Personalräte in personellen,

315 organisatorischen, sozialen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten,

316 insbesondere bei der Einführung und Umsetzung von mobilen bzw. selbstdisponierten

317 Arbeitsformen. Die Informationspflichten der Dienststellen müssen konkretisiert

318 werden und sich auf die frühzeitige und fortlaufende Unterrichtung bereits in

319 Planungsphasen beziehen. Der Zugang zu Sachverstand und Beratung für

320 Personalvertretungen muss erleichtert werden. **Ziel bleibt, dass Personalräte über das**

321 **gleiche Niveau an Mitbestimmungsrechten verfügen müssen wie Betriebsräte.**

322 **Verbesserungen des Berufsstandes, des Laufbahnrechts und der Bezahlung von**

323 **Beamt:innen:**

324 Für Beamtinnen und Beamte ist eine leistungsorientierte Bezahlung zur Verbesserung

325 des Berufsstandes der Verbeamteten zu gewährleisten. Die Anforderungen an die
326 Leistungserfüllung von Beamt:innen steigt sowohl im öffentlichen Dienst als auch in
327 den privatisierten Bereichen der ehemaligen Staatsunternehmen- wie den Unternehmen
328 und Geschäftsfeldern des DB-Konzerns. Um diesen Anforderungen auch in der
329 Laufbahnentwicklung Rechnung zu tragen ist eine verbesserte Karriereentwicklung durch
330 eine stärkere Durchlässigkeit der Laufbahnen notwendig. Ziel muss eine Reform hin zu
331 einem innovativen und modernen Beamt:innenrecht sein. Dazu zählt auch eine
332 Optimierung der Beförderungsmöglichkeiten der Beamtinnen und Beamten bei der DB AG,
333 dem BEV und dem EBA.

334 Auch bei künftigen Besoldungsrunden müssen aktive Beamt:innen und
335 Versorgungsempfänger:innen weiterhin gleichgestellt bleiben. Ebenso ist in der
336 **Arbeitszeitverordnung** eine Gleichbehandlung mit Tarifbeschäftigten im öffentlichen
337 Dienst – derzeit müssen diese 39 Stunden pro Woche arbeiten – zu gewährleisten. Die
338 **Erschwerniszulagenverordnung § 24** (Übergangsregelung für Beamte des BEV und der
339 Postnachfolgeunternehmen) muss so geändert werden, dass Erhöhungen der Schichtzulagen
340 SZ 1 bis SZ 5 wieder möglich werden.

341 **Altersgerechte Arbeit auch im Beamt:innenbereich:**

342 Die aktuell geltende Altersteilzeitregelung (§ 93 Bundesbeamtengesetz) für die
343 Beamt:innen des Bundes ist so zu gestalten, dass insbesondere diejenigen, die **seit**
344 **vielen Jahren im Schicht- und Wechseldienst tätig** waren, bereits **mit Erreichen des**
345 **55. Lebensjahres die Altersteilzeitregelungen als besondere Teilzeit im Alter nutzen**
346 können. Für die besonders belasteten Berufsbilder setzen wir uns weiterhin **dafür**
347 **ein, dass die Altersgrenzen für den Ruhestand und auch Versorgungsabschlüsse bei**
348 **Dienstunfähigkeit** reduziert werden.

349 Die in der Arbeitszeitverordnung eingeführte Möglichkeit zur Nutzung von
350 Langzeitkonten ist weiter auszugestalten, so dass ein an den Bedürfnissen der
351 Beamt:innen orientierte flexible Umsetzung in die Praxis möglich wird.

352 Die **Krankenversorgung der Bundesbahnbeamt:innen (KVB)** muss zukunftsfähig gestaltet
353 werden und als eigenständige betriebliche Sozialeinrichtung erhalten bleiben.

Antrag BB002: Fertigungstiefe und Auftragsvergabe an Dritte

Laufende Nummer: 328

Antragsteller*in:	Würzburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	BB - Beschäftigungsbedingungen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, die Themen Fertigungstiefe und die Auftragsvergabe an
- 2 Dritte, sowohl im DB-Konzern als auch bei Unternehmen des NE-Bereichs im
- 3 Organisationsbereich der EVG als Schwerpunktthema für künftige Arbeitspakete
- 4 aufzunehmen. Zusammen mit dem EVG-Bundesvorstand soll ein Prozess erarbeitet werden,
- 5 welcher unter anderem nachfolgende Ziele verfolgt:
- 6 1) Eine Vergabe von Aufträgen an Dritte ist nur statthaft, wenn die betreffenden
- 7 Unternehmen eine aktive Tarifbindung mit einer DGB-Gewerkschaft vorweisen können.
- 8 2) Eine umfassende Kontrolle der in der Auftragsvergabe definierten Sozialstandards,
- 9 soll durch die Betriebsräte der Besteller verbindlich ermöglicht und eingefordert
- 10 werden. Betriebsräte können sich bereits im Vorfeld der Leistungserbringung die
- 11 anzuwendenden Sozialstandards durch die Besteller darlegen lassen.
- 12 3) Eine qualifizierte und systematische Fortbildung der betreffenden Betriebsräte.
- 13 4) Strikte Einhaltung der Begrenzung von Kettenwerkverträgen.
- 14 5) Mit den DGB-Gewerkschaften und den Mitbestimmungsorganen ist eine Vereinbarung
- 15 anzustreben, welche vorsieht, dass Transportaufträge auf der Schiene nur mit
- 16 Fremdunternehmen durchgeführt werden dürfen, die eine Tarifbindung mit einer DGB-
- 17 Gewerkschaft vorweisen können.
- 18 Es ist und bleibt notwendig die Eigenleistungsquote weiter zu erhöhen, die
- 19 Auftragsvergabe an Dritte zu kontrollieren und Sub-Ketten zu verhindern.

Begründung

Es ist eine deutliche Zunahme von Auftragsvergaben erkennbar, die an Unternehmen gehen, welche die Sozialstandards ihrer Beschäftigten weder mit einem Tarifvertrag noch mit einem Betriebsrat schützen. Dieses betrifft vermehrt Arbeitsplätze, welche in der Regel zum Kerngeschäft eines Unternehmens gehören und beeinträchtigt somit die Sicherung der Ausbildung und Qualifikationen, der Berufsbilder und der Tarif- und Sozialstandards. Nach Recherchen von mobifair gibt es in der Bahn-Branche rund 160 Unternehmen, welche mittels Werkvertrag - häufig auch über Ketten-Werkverträge - Einfluss auf direkte Beschäftigungsverhältnisse nehmen. Besonders betroffen sind die Arbeitsbereiche Lokfahrdienst, Rangierdienst, Zugbegleitdienst, Wagenmeister*innen, Sicherungskräfte und Servicepersonal (Fahrzeuginnen, Facility Management, usw....). Durch fehlende oder unzureichende Kontrollen seitens der Auftraggeber, aber auch seitens der Interessenvertretungen, finden prekäre

Arbeitsverhältnisse und Arbeitseinsätze bei den Fremdfirmen und deren Nachunternehmen
(Versubbung) kaum eine Beachtung.

Antrag BB003: E-Ladestationen auf Firmenparkplätzen

Laufende Nummer: 198

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	BB - Beschäftigungsbedingungen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass auf Firmenparkplätzen E-Ladestationen für die
- 2 Beschäftigten installiert werden.

Begründung

Im Zuge der Elektromobilität sollte den Kolleginnen und Kollegen das Laden von Fahrzeugen (z. B. Pkw, Roller, Fahrrad) auf Firmenparkplätzen ermöglicht werden.

Antrag BB004: Verpflichtung des AG zur Ausstattung der Mitarbeiter*innen mit dem notwendigen digitalen Equipment bei Durchführung von E-Learningmodulen und allgemeinen Schulungsmodulen, wenn kein Präsenzunterricht angeboten wird

Laufende Nummer: 73

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	BB - Beschäftigungsbedingungen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass bei Durchführung von digitalen E-Learningformaten
- 2 die Mitarbeiter*innen mit einem adäquaten digitalen Equipment (gemäß
- 3 Arbeitsschutzverordnung) auszustatten sind.

Begründung

Bereits schon vor Corona wurden die Mitarbeiter*innen der DB Vertrieb mit 10“-Tablets ausgestattet, ursprünglich um die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden zu erleichtern. Mit Corona wurde dieses Dienstgerät (Nutzung aktuell nur verpflichtend am Arbeitsplatz) immer mehr zur einzigen Möglichkeit der Durchführung von Schulungsmodulen in virtueller Form. Durch Streichung der Präsenzunterrichte spart sich der Arbeitgeber nicht nur die Räumlichkeiten, sondern auch etliche Dienstreisen und Lernbegleiter*innen (Zuschaltung dieser bundesweit möglich). Die Anzahl der virtuellen Lernmodule stieg seit Frühjahr 2019 kontinuierlich bis fast ausschließlich und dies nicht nur 30 bis 60 Min wie anfänglich, sondern teilweise bis zu acht Stunden pro Tag. Trotzdem ist der Arbeitgeber nicht bereit, allen Vertrieblern zumindest ein Laptop oder einen zweiten Monitor zur Verfügung zu stellen. Der neue § 87 Absatz 14 des neuen BR-Modernisierungsgesetz setzt hier schon die richtige Weiche dazu, allerdings nicht verpflichtend.

Antrag BB005: Klare Vorgaben zur Nichterreichbarkeit

Laufende Nummer: 380

Antragsteller*in:	Bundesfrauenkonferenz (BuFK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	BB - Beschäftigungsbedingungen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass in ihrem Organisationsbereich auf betrieblicher
- 2 Ebene der Anspruch auf klare Vorgaben für die Nicht-Erreichbarkeit aller
- 3 Beschäftigten formuliert und für den Fall der Missachtung durch Arbeitgeber*innen
- 4 oder Dienstherren Sanktionsmöglichkeiten geschaffen werden.

Begründung

Die verstärkte Arbeit im Homeoffice hat die klare Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben aufgehoben. Die ständige Erreichbarkeit führt zu einer erheblichen Belastung, besonders von Müttern und Vätern, sowie Menschen mit Pflegeaufgaben. Gesetzliche Vorgaben zu täglichen Höchstarbeitszeiten und auch zu Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz müssen eingehalten werden.

Antrag BB006: Beratungsverpflichtung der Arbeitgeber bei Teilzeitanträgen

Laufende Nummer: 32

Antragsteller*in:	Hannover (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	BB - Beschäftigungsbedingungen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 1: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung Zeile 2: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

- 1 Die EVG wirkt darauf hin, dass der Arbeitgeber verpflichtet wird, den Kolleg*innen mögliche Konsequenzen bei
- 2 der Beantragung/Veränderung einer Teilzeitbeschäftigung schriftlich darzulegen. Grundsätzlich
- 3 sollte ein Entfristungsdatum bei der Zustimmung zur Teilzeit vorgegeben werden,
- 4 maximaler Zeitraum fünf Jahre – danach jährliche Verlängerung, wenn kein Antrag
- 5 eingeht.

Begründung

Kolleg*innen werden oft falsch beraten, was die Beantragung von Teilzeitbeschäftigung betrifft. Ist die Teilzeitbeschäftigung ohne Begründung unbefristet beantragt, ist es sehr schwer, seine Arbeitszeiten wieder aufzustocken. Gerade bei der DB JobService GmbH haben wir viele Kolleg*innen, die davon betroffen sind und aufgrund eines fehlenden Arbeitsplatzes keine Aufstockung möglich ist.

Antrag BB007: Zeitliche Lücke zwischen Elterngeldbezug/ Elternzeit und Aufnahme in eine Kindereinrichtung

Laufende Nummer: 375

Antragsteller*in:	Bundesfrauenkonferenz (BuFK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	BB - Beschäftigungsbedingungen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich in ihrem gesamten Organisationsgebiet für betriebliche oder
- 2 tarifliche Lösungen ein, um die zeitliche Lücke zwischen Elterngeldbezug/Elternzeit
- 3 und Aufnahme in eine Kindertageseinrichtung (z. B. durch Gewährung einer flexiblen
- 4 Arbeitszeitgestaltung) zu schließen.

Begründung

Noch immer gibt es keine flächendeckende Versorgung mit Plätzen in den Kindereinrichtungen. Oftmals müssen Eltern, insbesondere die Mütter, sich länger als geplant oder gewollt aus dem Berufsleben verabschieden, weil die Plätze in den Kindereinrichtungen nicht ausreichen.

Diese Zeit ohne eine Kinderbetreuung ist nur sehr schwierig für Eltern zu meistern und nur mit sehr hohem finanziellem und organisatorischem Aufwand zu leisten. Hier sind tarifliche oder betriebliche Lösungen zu schaffen.

Antrag BB008: Diversität Leben - Gleichstellung aller Lebensentwürfe bei allen Leistungen

Laufende Nummer: 100

Antragsteller*in:	Mainz (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	BB - Beschäftigungsbedingungen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Tarife und Richtlinien des DB Konzerns
- 2 dahingehend angepasst werden, dass alle Lebenspartnerschaften und alle Familien
- 3 (inklusive aller Kinder) gleichgestellt sind und dieselben Leistungen in Anspruch
- 4 nehmen können.

Begründung

Unsere Gesellschaft lebt von Diversität. Jeder soll das Recht haben, so zu leben, wie er es will, solange er damit nicht die Rechte anderer beschneidet.

Die EVG steht für Diversität. Dieses bedeutet viele Lebensmodelle. So entstehen individuelle Lebensentwürfe. So individuell, wie die Menschen, die sie leben. Und alle sollten unter den gleichen Bedingungen leben können. Das ist aber de facto nicht so.

Ein Beispiel: Patchworkfamilien. Wie sieht es mit den Vorteilen (z. B. Freifahrten, Sozialleistungen oder tarifvertragliche Leistungen) der in diesem Konstrukt lebenden Familienmitglieder aus? Hier partizipieren nicht eheliche Kinder und der nichteheliche Partner nicht von den Leistungen, die ehelichen Kindern und Partner zu Gute kommen würden. Ein Teil der Familie kann z. B. Freifahrten nutzen, der nichteheliche Rest nicht. Das ist nicht fair und entspricht nicht unserem gesellschaftlichen Verständnis.

Antrag BB009: Soziale familiengerechte Dienstpläne

Laufende Nummer: 253

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	BB - Beschäftigungsbedingungen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 1: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 2: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

- 1 ~~Soziale familiengerechte~~ Die EVG unterstützt die Betriebsräte in der Aushandlung sozialer, familiengerechter Dienstpläne ~~verhandeln und zu einem positiven Abschluss~~
- 2 ~~bringen.~~

Begründung

Hoher Krankenstand, sinkende Motivation der Mitarbeiter und hohe Fluktuation sind Gründe des starken Personalmangels innerhalb der Unternehmen im Organisationsgebiet der EVG. Einer der Gründe sind Dienstpläne die eine „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ nicht gewährleisten bzw. fördern.

Folgende Änderungen sind mit dem Arbeitgeber zu beraten:

- Schichtübergänge (größer zwölf Stunden),
- Lage der Pause in der Mitte einer Schicht,
- Die Versorgung der Mitarbeiter in der Pause muss garantiert sein (Automaten, Catering ect.)
- Schichtlänge gemäß Arbeitszeitgesetz
- Feiertagsregelung (Vergabe von Arbeit an Freiwillige)
- Familiengerechte Urlaubsregelung (planbare 4 Wochen Jahresurlaub)
- sozialer familienfreundlicher Dienstbeginn – Dienstende (nicht in der Zeit von 23:00 – 05:00 Uhr)
- Schaffen von Partnerplänen
- Ruheräume für Bereitschaften

Antrag BB010: Kürzung von tariflichen Mehrurlaub aus Wahlmodell sechs plus sechs zusätzliche Urlaubstage bei Kurzarbeit null Stunden, Aufhebung der Benachteiligung von Kurzarbeitern

Laufende Nummer: 225

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	BB - Beschäftigungsbedingungen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die durch EVG Wahlmodell gewählten mehr
- 2 Erholungsurlaubstage (sechs bzw. zwölf Tage/Jahr) bei Kurzarbeit mit null Stunden
- 3 Arbeitszeit nicht gekürzt werden. Die Anzahl der gewählten Tage sind der Wahl auf
- 4 mehr Entgelt gleich zu setzen, dürfen nicht gekürzt werden und sind vollumfänglich zu
- 5 gewähren. Weiter muss dieser Wert bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes
- 6 berücksichtigt werden.

Begründung

In den Tarifrunden 2016 und 2018 wurden den Mitgliedern Wahlmodelle mehr Entgelt, mehr Urlaubstage oder Reduzierung von Arbeitszeit zur Auswahl gestellt. Die Mitglieder, welche mehr Urlaubstage sechs plus sechs wählten, verzichteten im Gegenzug auf zwei Mal Entgelterhöhung von je 2,6 %, also insgesamt auf 5,2 % mehr Entgelt im Maximalfall. Bei Einführung Kurzarbeit Null Stunden werden nun diese Mitglieder benachteiligt, da sie a) weniger Entgelt erhalten und somit auch weniger Kurzarbeitergeld und b) kürzt der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch um ein Zwölftel pro Monat Kurzarbeit auch tariflichen Mehrurlaub aus den Wahlmodellen. Diese Mitglieder werden somit doppelt belastet. Der Arbeitgeber spart sich zwei mal 2,6 % Entgelt und anschließend auch die Abgeltung, oder Gewährung des tariflichen Mehrurlaubes aus diesen Wahlmodellen.

Führt der Betrieb Kurzarbeit Null Stunden über einen Monat, oder ggf. mehrere Monate ein, so kürzt er den Betroffenen den Urlaubsanspruch um je ein Zwölftel pro Monat Kurzarbeit Null Stunden. (Vergleiche Urteil des BAG: AZ 9 AZR 225/11). Das darf aber nicht für die Urlaubstage aus den Wahlmodellen gelten, die durch Verzicht auf Entgelterhöhung entstanden sind. Alle drei Wahlmöglichkeiten sind mit einem Wert hinterlegt. Derjenige, der den Urlaub gewählt hat, hat auf Entgelt verzichtet. Wird der Urlaub gekürzt, so ist er/sie im Nachteil.

Weiter ist das monatliche Entgelt reduziert, welches für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes herangezogen wird. Damit ist der Betroffene auch hier im Nachteil.

Antrag BB011: Kürzung von tariflichem Mehrurlaub aus Wahlmodell sechs plus sechs zusätzliche Urlaubstage bei Kurzarbeit null Stunden, Aufhebung der Benachteiligung von Kurzarbeitern

Laufende Nummer: 183

Antragsteller*in:	Regensburg (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	BB - Beschäftigungsbedingungen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die durch EVG Wahlmodell gewählten mehr
- 2 Erholungsurlaubstage (sechs bzw. zwölf Tage/Jahr) bei Kurzarbeit mit null Stunden
- 3 Arbeitszeit nicht gekürzt werden. Die Anzahl der gewählten Tage sind der Wahl auf
- 4 mehr Entgelt gleich zu setzen, dürfen nicht gekürzt werden und sind vollumfänglich zu
- 5 gewähren.
- 6 Weiter muss dieser Wert bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt
- 7 werden.

Begründung

In den Tarifrunden 2016 und 2018 wurden den Mitgliedern Wahlmodelle mehr Entgelt, mehr Urlaubstage oder Reduzierung von Arbeitszeit zur Auswahl gestellt. Die Mitglieder welche mehr Urlaubstage sechs plus sechs wählten, verzichteten im Gegenzug auf zwei Mal Entgelterhöhung von je 2,6 %, also insgesamt auf 5,2 % mehr Entgelt im Maximalfall. Bei Einführung Kurzarbeit Null Stunden werden nun diese Mitglieder benachteiligt, da sie a) weniger Entgelt erhalten und somit auch weniger Kurzarbeitergeld und b) kürzt der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch um ein Zwölftel pro Monat Kurzarbeit auch tariflichen Mehrurlaub aus den Wahlmodellen. Diese Mitglieder werden somit doppelt belastet. Der Arbeitgeber spart sich zwei mal 2,6 % Entgelt und anschließend auch die Abgeltung, oder Gewährung des tariflichen Mehrurlaubes aus diesen Wahlmodellen.

Führt der Betrieb Kurzarbeit Null Stunden über einen Monat, oder ggf. mehrere Monate ein, so kürzt er den Betroffenen den Urlaubsanspruch um je ein Zwölftel pro Monat Kurzarbeit Null Stunden. (Vergleiche Urteil des BAG: AZ 9 AZR 225/11). Das darf aber nicht für die Urlaubstage aus den Wahlmodellen gelten, die durch Verzicht auf Entgelterhöhung entstanden sind. Alle drei Wahlmöglichkeiten sind mit einem Wert hinterlegt. Derjenige, der den Urlaub gewählt hat, hat auf Entgelt verzichtet. Wird der Urlaub gekürzt, so ist er/sie im Nachteil.

Weiter ist das monatliche Entgelt reduziert, welches für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes herangezogen wird. Damit ist der Betroffene auch hier im Nachteil.

Antrag BB012: Fahrzeit/Lenkzeit

Laufende Nummer: 252

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	BB - Beschäftigungsbedingungen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, genaue Definitionen für die Begriffe Fahrzeit/Lenkzeit
- 2 zu verhandeln und zu einem positiven Abschluss zu bringen.

Begründung

Die Antragsteller sind sich einig, dass eine genaue Definition der o.g. Begriffe notwendig ist, um soziale und familienfreundliche Schichten und Dienstpläne zu gestalten. Fahrzeit / Lenkzeit ist; unseres Erachtens jede Tätigkeit am Fahrzeug oder im Fahrzeug, in dem der Tf die Verantwortung für das Fahrzeug behält.

Dazu gehören:

- das Bewegen eines Fahrzeuges,
- Tätigkeitsunterbrechungen jeder Art und Länge,
- Wendezeiten,
- Vorbereitungsdienst / Abschlussdienst

Antrag BB013: Geteilte Ruhepausen

Laufende Nummer: 248

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	BB - Beschäftigungsbedingungen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die gesetzlichen Ruhepausen nicht mehr in mehrere
- 2 Pausenabschnitte aufgeteilt werden.

Begründung

Durch die Aufteilung ist der Erholungswert nicht mehr gewährleistet. Bei einer gesetzlichen Ruhepause von 30 Minuten kann zurzeit der Arbeitgeber diese Pause in zwei Abschnitten von je 15 Minuten aufteilen. Nach Abzug der Wegezeit zum Pausenraum verbleibt nur noch ein Erholungswert von jeweils zwei mal zehn Minuten. In dieser Zeit ist es aber nicht möglich z. B. eine warme Mahlzeit einzunehmen.

Bei einer schutzwürdigen Arbeitszeit von über neun Stunden und einer Schichtlänge von 13:58 Std kann der Arbeitgeber die gesetzliche Ruhepause von 45 Minuten in jeweils drei Abschnitten von je 15 Minuten aufteilen, somit kann der Mitarbeiter in fast 14 Stunden keine Mahlzeit einnehmen.

Antrag BB014: Folgeschicht bei Übernachtungen kürzer als erster Tag

Laufende Nummer: 97

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	BB - Beschäftigungsbedingungen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG unterstützt die Betriebsräte, betriebliche Regelungen zu erreichen, damit die
- 2 Folgeschicht bei Übernachtung kürzer ist als die Schicht am ersten Tag.

Begründung

Bisher ist bei Übernachtungsschichten der erste Tag oftmals deutlich kürzer als der Folgetag. Aufgrund der Übernachtung im Hotel, also nicht in der gewohnten Umgebung, bzw. im eigenen Bett, ist der Schlaf meist nicht so erholsam und die Kolleginnen und Kollegen sind somit nicht so leistungsfähig. Um sowohl der Sicherheit als auch der Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen Rechnung zu tragen, fordern wir, dass die Schicht aus der Übernachtung heraus so kurz wie möglich geplant werden muss! Idealerweise nur noch Rückfahrt aus der Übernachtung möglichst direkt zurück in die Heimatdienststelle, bzw. dass spätestens zwischen 14 Uhr und 15 Uhr Dienstende ist. Eine tarifliche Öffnungsklausel muss für die betriebliche Mitbestimmung vor Ort gegeben sein.

Antrag BB015: Automatische Bezahlung von Hotelübernachtungen bei betrieblich veranlassten Dienstreisen durch den Arbeitgeber

Laufende Nummer: 196

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	BB - Beschäftigungsbedingungen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass der Arbeitgeber direkt mit den Hotels die
- 2 Bezahlung bei betrieblich veranlassten Dienstreisen übernimmt.

Begründung

In der Vergangenheit ist es immer wieder zu Problemen mit dem Service Center Personal und der Reisekostenabrechnung gekommen. Vorschüsse wurden zu spät angewiesen oder bei fehlerhaften Reisekostenanträgen diese Vorschüsse zurückgefordert, ohne dass eine Hotelkostenerstattung erfolgt ist.

Antrag BeBi001: Regulierung von Quereinstieg und Erstausbildung

Laufende Nummer: 164

Antragsteller*in:	Erfurt (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag BB001
Sachgebiet:	BeBi - Berufliche Bildung
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG positioniert sich zum Thema Regulierung des Quereinstieges zur
- 2 Berufsausbildung und setzt sich für die erarbeiteten Forderungen ein.
- 3 Die EVG wird diese Thematik proaktiv an die Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) und
- 4 Eisenbahninfrastrukturunternehmen (EIU), aber auch an den Gesetzgeber adressieren und
- 5 sich für eine starke Regulierung von Quereinstiegen und beruflichen Erstausbildungen
- 6 einsetzen.
- 7 Unsere Forderungen an die Arbeitgeber und den Gesetzgeber lauten wie folgt:
- 8 • Quereinstieg darf im Betrieb und einem jeweiligen Berufszweig nur stattfinden,
- 9 wenn vor Ort auch eine Erstausbildung stattfindet.
- 10 • Quereinstieg muss ein Mittel zur kurzfristigen Bedarfsdeckung bleiben.
- 11 • Quereinstiegsmodelle dürfen kein vorherrschendes Mittel sein, um mittel- und
- 12 langfristige Personalbedarfe zu decken.
- 13 • Stattdessen sollen Quereinstiegsmodelle als interne
- 14 Weiterqualifizierungsmaßnahme für Arbeitnehmer*innen dienen, welche bereits eine
- 15 Berufsausbildung in der Eisenbahnbranche absolviert haben.
- 16 • Die berufliche Erstausbildung muss fester Bestandteil von Ausschreibungen im
- 17 ÖPNV und SPNV werden. Gerne auch finanziert von den Aufgabenträgern.
- 18 • Umfassende Regelungen müssen getroffen werden, um die Qualität der beruflichen
- 19 Erstausbildung stets hoch zu halten, u.a. Gewährung von Arbeitsmitteln und -
- 20 plätzen, Möglichkeiten zur Unterbringung in der Nähe der Berufsschulstandorte,
- 21 fachlich und persönlich gut geeignete Ausbildungspersonale sowohl in der
- 22 Koordination, als auch direkt im operativen Umfeld.
- 23 Lasst uns insbesondere in Zeiten der Krise den jungen Menschen unseres Landes eine
- 24 Perspektive in einer der zukünftig wohl am stärksten wachsenden Sektoren unseres
- 25 Arbeitsmarktes bieten und sorgen wir für qualitativ hochwertige Berufsausbildung in
- 26 ALLEN Berufen.

Begründung

Quereinstieg ist ein wichtiges Mittel, um ad-hoc Bedarfe in der Personalplanung abzudecken und hat dadurch seine Daseinsberechtigung. Dieser Auffassung sind wir auch, jedoch nutzen die

Arbeitgeber der Eisenbahnbranche dieses Mittel immer wieder, um so billig wie möglich auszubilden und legen im selben Atemzug die Erstausbildung in einigen Berufszweigen immer mehr auf Eis.

Jüngstens erst wurde die Ausbildung für Kaufleute für Verkehrsservice mit der Zielrichtung „Kundenbetreuer*in im Nahverkehr“ beim SPNV Anbieter DB Regio AG gänzlich eingestellt.

Der Quereinstieg als Qualifizierungsmaßnahme für bereits ausgebildete Eisenbahner*innen die den Wunsch haben ihr Berufsfeld zu ändern, ist eine Willkommene Institution die wir als Gewerkschafter*innen im Rahmen des „Lebenslanges Lernens“ durchaus begrüßen.

Wir können und werden jedoch nicht akzeptieren, dass die fundierte berufliche Erstausbildung einem zeitlich so reduzierten Ausbildungskonzept wie dem Quereinstieg weichen muss. Dementsprechend sind wir der Auffassung, dass Berufe, für die eine Ausbildungsordnung und betriebliche Ausbildungspläne vorliegen, niemals von vornherein über den Quereinstieg gedeckt werden dürfen.

Weiterhin dürfen wir als Gewerkschaftsjugend nicht zulassen, dass Ausbildungsplätze in einer Branche, die zukünftig aufgrund der angestrebten Verkehrswende immer mehr an Relevanz gewinnt, wegfallen. Große Konzerne wie die DB AG haben dabei auch einen gesellschaftlichen Auftrag und müssen diesem auch gerecht werden.

Die Branche und die Politik muss Verantwortung zeigen, Geld in die Hand nehmen und die Berufsausbildung in allen Bereichen sowohl fördern als auch wieder dort einführen, wo der Quereinstieg sie mittlerweile komplett ersetzt.

Ein Beispiel für eine Übergangsregelung bis zur kompletten Deckung mittel- und langfristiger Bedarfe durch berufliche Erstausbildung und interne Weiterqualifizierung bietet eine Quotenregelung, wie sie die DB Regio AG in Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat abschloss. Dabei wurde eine Quote von 60 % Erstausbildung zu 40 % Funktionsausbildung (Quereinstieg) festgelegt. Mittlerweile wurde diese Regelung aber durch Neuregelungen ersetzt.

Antrag BeBi002: Das Themenfeld „Antisemitismus“ in der Berufsausbildung und dem dualen Studium verankern

Laufende Nummer: 219

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	BeBi - Berufliche Bildung
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass in den Ausbildungsrahmenplänen das Thema
- 2 „Antisemitismus“ und Rassismus fest verankert wird und die Arbeitgeber*innen/die
- 3 Berufsschulen Bildungsangebote umsetzen.

Begründung

Die Arbeitgeber*innen halten sich bei dem Thema Antisemitismus, Rassismus und ihrer Verantwortung bei der Bekämpfung von rechtem Gedankengut vornehm zurück. Dies ist insofern unerträglich, da die Nachwuchskräfte während ihrer Ausbildungszeit nicht nur fachlich, sondern auch gesamtgesellschaftlich gebildet werden müssen. Von daher müssen wir die Arbeitgeber*innen stärker in die Pflicht nehmen, auf diesem Gebiet mehr zu tun.

Antrag BeBi003: Einführung eines Pflichtfaches “Rechte und Pflichten” im Arbeitsleben mit der Rechtsstellung der Betriebsräte und Gewerkschaften an Schulen

Laufende Nummer: 41

Antragsteller*in:	Hamm (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	BeBi - Berufliche Bildung
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen
Zusammenfassung der Änderungen:	Titel: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 2: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung

Geänderter Titel:

Einführung eines **Pflichtfaches Lernmoduls** “Rechte und Pflichten” im Arbeitsleben mit der Rechtsstellung der Betriebsräte und Gewerkschaften an Schulen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass es an den weiterführenden Schulen, insbesondere an
- 2 Berufsschulen, ein **Pflichtfach Lernmodul** über die “Rechte und Pflichten” im Arbeitsleben und
- 3 die Rechtsstellung der Betriebsräte und Gewerkschaften in den Betrieben gibt.

Begründung

Als am 04. Februar 1920, also erst vor 102 Jahren, das damalige Betriebsrätegesetz in Kraft gesetzt wurde, kam es noch zu blutigen Auseinandersetzungen, wobei 42 Demonstranten vor dem Reichstag starben. Arbeitsrecht und Arbeitssicherheit sind Errungenschaften, die weder auf Bäumen wachsen noch vom Himmel gefallen sind. Aus einer Solidargemeinschaft der Gewerkschaften heraus wurden diese erkämpft und zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Gesetzen und Verordnungen festgeschrieben. Heute nimmt jeder unorganisierte Arbeitnehmer diese Errungenschaften wie selbstverständlich in Anspruch. Dieses Verhalten ist u. E. weder solidarisch noch gegenüber den zahlenden Gewerkschaftsmitgliedern gerecht. Aus diesem Grund sollten wir dafür Sorge tragen, dass unsere Errungenschaften den jungen Menschen die kurz vor dem Eintritt ins Berufsleben stehen, im Unterricht vermittelt werden. Die Gewerkschaften müssen gestärkt werden und ihnen gebührt eine größere Anerkennung in der Arbeitswelt, denn nur Gewerkschaften sichern die Gleichstellung mit den Arbeitgebern zum Wohle der Wirtschaft und damit zum Wohle unserer Gesellschaft. Solidarität darf keine Einbahnstraße sein.

Antrag BeBi004: Fonds soziale Sicherung - Bildungsberatung wieder aufstellen/anbieten

Laufende Nummer: 152

Antragsteller*in:	Frankfurt (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	BeBi - Berufliche Bildung
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG möge die Bildungsberater*innen (nach dem Modell Quali-X) wieder einführen.

Begründung

Digitalisierung, technische Innovationen/ technischer Fortschritt, Strukturwandel und fortschreitende Globalisierung stellen weiterhin höhere Anforderungen an die Bildung, da sich die Tätigkeitsfelder und Anforderungsprofile an die Beschäftigten in einer Vielzahl der Berufsfeldern nachhaltig wandeln.

Die berufliche Ausbildung, das lebenslange Lernen, berufliche Weiterbildung und damit verbundene Flexibilität sind heute Grundvoraussetzungen für die individuelle berufliche Entwicklung unserer Kolleg*innen.

Durch die Bildungsförderung des Fonds soziale Sicherung bieten wir bereits finanzielle Unterstützung bei der freiwilligen beruflichen Weiterbildung an. Mit der Reaktivierung bzw. Wiedereinführung der Bildungsberater*innen, nach dem Muster der ehemaligen Quali-X Bildungsberater*innen, bieten wir unseren Mitgliedern individuelle Beratungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung.

Zudem können wir mit dieser Maßnahme ein weiteres exklusives Angebot für unsere Mitglieder anbieten.

Antrag B001: Anpassung Arbeitszeitverordnung Beamte

Laufende Nummer: 122

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	B - Beamtenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, die Arbeitszeitverordnung (AZV) den tariflichen Normen
- 2 der Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst - derzeit müssen diese 39 Stunden/Woche
- 3 arbeiten - gleichzustellen.

Begründung

Nach den Bestimmungen der Arbeitszeitverordnung beträgt die wöchentlich zu leistende Arbeitszeit für die Beamten des Bundes 41 Stunden. Hiervon sind im Zuständigkeitsbereich unserer Gewerkschaft neben den Beamten der DB AG auch die beim BEV und dem EBA betroffen.

Antrag B002: Erhöhung der Schichtzulagen SZ 1 bis SZ 5 für Beamte

Laufende Nummer: 121

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	B - Beamtenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Erschwerniszulagenverordnung § 24
- 2 (Übergangsregelung für Beamte des BEV und der Postnachfolgeunternehmen) insoweit
- 3 geändert wird, damit weitere bzw. zukünftige Erhöhungen der Schichtzulagen SZ 1 bis
- 4 SZ 5 möglich werden.

Begründung

In der derzeit gültigen Fassung der Erschwerniszulagenverordnung wurde eine Erhöhung dieser Schichtzulagen von bis zu 10 % ermöglicht. Diese Erhöhungsmöglichkeit wurde durch die Deutsche-Bahn-Schichtzulagenerhöhungsverordnung vom 11.12.2015 rückwirkend zum 01.01.2015 ausgeschöpft. Um weitere Erhöhungen, die dann vermutlich erst 2022 oder 2023 umgesetzt werden können, möglich zu machen, muss die EVG bzw. der DGB baldmöglichst auf die Änderung der Erschwerniszulagenverordnung hinwirken. Die bei der DB AG beschäftigten Tarifkräfte profitieren von den regelmäßigen Steigerungen der Zulagen aufgrund guter Tarifabschlüsse, Beamte dürfen im Vergleich dazu nicht ins Hintertreffen geraten.

Antrag B003: JobRad auch für die Beamtinnen und Beamten des Bundes ermöglichen

Laufende Nummer: 322

Antragsteller*in:	Würzburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	B - Beamtenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass auch die Beamtinnen und Beamten des Bundes die
- 2 Möglichkeit erhalten, ein JobRad zu leasen. Um das Leasen für die Beamtinnen und
- 3 Beamten tatsächlich attraktiv gestalten zu können, fordern wir zudem einen Zuschuss
- 4 durch den Dienstherrn zu den Leasingraten zu vereinbaren.

Begründung

Die Möglichkeit ein JobRad zu leasen, macht einen Arbeitgeber attraktiver, schont die Umwelt und sorgt gleichzeitig dafür, dass Beschäftigte fit bleiben. Alles Punkte, die für das Leasen eines JobRades sprechen. Das Radleasing beruht auf der Grundlage der sogenannten Entgeltumwandlung.

Eine entsprechende Regelung im Bundesbesoldungsgesetz oder eine Verordnung, welche es den Beamten des Bundes ermöglicht per Bruttogehaltabzug ein Rad zu leasen, existiert schlichtweg bisher nicht.

Antrag B004: JobRad für die Beamtinnen und Beamten des Bundes

Laufende Nummer: 123

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	B - Beamtenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die Möglichkeit ein JobRad zu leasen, macht einen Arbeitgeber attraktiver, schont die
- 2 Umwelt und sorgt gleichzeitig dafür, dass Beschäftigte fit bleiben. Alles Punkte, die
- 3 für das Leasen eines JobRades sprechen. Die EVG setzt sich dafür ein, Regelungen zu
- 4 finden, die es ermöglichen, dass auch die Beamtinnen und Beamten des Bundes die
- 5 Möglichkeit erhalten, ein JobRad zu leasen. Um das Leasen für die Beamtinnen und
- 6 Beamten tatsächlich attraktiv gestalten zu können, fordern wir zudem einen Zuschuss
- 7 durch den Dienstherrn zu den Leasing-Raten zu vereinbaren.

Begründung

Das Radleasing beruht auf der Grundlage der sogenannten Entgeltumwandlung. Eine entsprechende Regelung im Bundesbesoldungsgesetz oder eine Verordnung, welche es den Beamten des Bundes ermöglicht per Bruttogehaltabzug ein Rad zu leasen, existiert schlichtweg bisher nicht.

Antrag B005: Regelung der Versorgungsbezüge nach § 55 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG)

Laufende Nummer: 299

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	B - Beamtenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich gemeinsam mit dem DGB bei allen politischen Entscheidungsträgern
- 2 dafür ein, dass die Anrechnungsregelungen des § 55 BeamtVG geändert werden.
- 3 Beamte*innen, die aus dienstlichen Gründen beurlaubt werden und danach eine
- 4 versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben und keinen Verwaltungszuschlag bezahlen,
- 5 soll mindestens der verdiente Anteil der Versorgung ausbezahlt werden. Alternativ
- 6 könnte eine Berechnung auf Grundlage eines fiktiven Beförderungsamts erfolgen, wie es
- 7 vergleichbar durch Beamte*innen erreicht wurde, wenn der/die Beamte*in nicht in eine
- 8 Beurlaubung gegangen wäre.

Begründung

Höchstgrenze (§ 55 Abs. 2 BeamtVG) gezahlt. Die gesetzliche Rente wird also ungekürzt ausbezahlt und die Pensionszahlung bis zur Höchstgrenze entsprechend gekürzt. Wenn also beispielweise ein/e Beamter*in aus dienstlichen Gründen in eine Beurlaubung geht und eine versicherungspflichtige Tätigkeit aufnimmt - weil kein Verwaltungszuschlag gezahlt wird - und er/sie aus dieser Tätigkeit in Rente/Pension geht, erfolgt die Berechnung auf Grundlage des Beförderungsamtes mit dem er/sie in die Beurlaubung gegangen ist. Dadurch kommt es vor, dass die Versorgungsbezüge derart gekürzt werden, dass noch nicht einmal der verdiente Anteil der Versorgungsbezüge ausbezahlt wird. Es kommt sogar vor, dass eine Kürzung in so weit erfolgt, dass der/die Beamte*in weniger Versorgungsbezüge erhält, wie wenn er/sie den Beamtenstatus aufgegeben hätte, in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert worden wäre und nun für den Zeitraum seiner ehemaligen Beamtentätigkeit Rente beziehen würde. Dies ist ein Nachteil für die betroffenen Beamte*innen.

Antrag B006: Seniorenvertreter*innen in der KVB-Vertreterversammlung

Laufende Nummer: 371

Antragsteller*in:	Bundesseniorenkonferenz (BuSK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	B - Beamtenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass durch eine zeitnahe Satzungsreform die Anzahl der
- 2 Mitgliedervertreter*innen in der KVB-Vertreterversammlung aus dem Bereich der
- 3 Versorgungsempfänger*innen angehoben wird.

Antrag B007: Erhaltung des bahnärztlichen Dienstes beim BEV Dienststelle Süd

Laufende Nummer: 58

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	B - Beamtenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass der bahnärztliche Dienst bei der BEV-Dienststelle
- 2 Süd in Karlsruhe erhalten bleibt. Eine Beauftragung des medizinischen Dienstes der
- 3 Krankenkassen soll abgelehnt werden.

Begründung

Es wird zukünftig in Baden-Württemberg keinen bahnärztlichen Dienst mehr geben und somit ist die Anreise zum Bahnarzt für die Beschäftigten nicht mehr zumutbar.

Antrag B008: Ausweiskarten für mitversicherte KVB-Mitglieder

Laufende Nummer: 277

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	B - Beamtenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich durch Verhandlungen mit der KVB dafür ein, dass auch den
- 2 mitversicherten Familienangehörigen eine eigene Versichertenkarte ausgestellt wird.

Begründung

Auf den KVB-Versichertenkarten ist nur der Versicherungsnehmer vermerkt, nicht aber die mitversicherten Angehörigen. Immer wieder kommt es deshalb zu Schwierigkeiten bei Ärzten, die die Versichertenkarte so nicht akzeptieren wollen. Um eine Gleichbehandlung und lange Diskussionen/Erklärungen zu vermeiden, soll jeder mitversicherte Angehörige – wie bei anderen Krankenkassen – eine eigene Versichertenkarte erhalten.

Antrag B009: Regelungen zur Altersteilzeit für die Beamtinnen und Beamten

Laufende Nummer: 124

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag BB001
Sachgebiet:	B - Beamtenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass Regelungen zur Altersteilzeit für die Beamtinnen
- 2 und Beamten deutlich verbessert werden. Die aktuell geltende Altersteilzeitregelung
- 3 (§ 93 Bundesbeamtengesetz) für die Beamtinnen und Beamten des Bundes ist so zu
- 4 gestalten, dass insbesondere Beamte, welche seit vielen Jahren im Schicht- und
- 5 Wechseldienst tätig waren, sozialverträglich z. B. mit Erreichen des 60. Lebensjahres
- 6 aus dem aktiven Dienst ausscheiden können.

Begründung

Gerade im Bereich der DB AG - in dem die überwiegende Zahl der Beamten im mittleren Dienst tätig sind, kommt es nicht selten vor, dass diese Beamten mit Erreichen des 55. Lebensjahres bereits mehr als 30 Jahre Schicht- und Wechseldienst verrichtet haben. Für diese Personengruppe ist es auf Grund der hohen Belastung fast unmöglich, bis zur Vollendung der Regelaltersgrenze Dienst zu verrichten. Eine Altersteilzeitregelung (mit Beginn ab der Vollendung des 55. Lebensjahres bei Schichtdienst) mit einem Altersteilzeitzuschlag in akzeptabler Höhe (z. B. von 40 % auf die reduzierten Dienstbezüge) muss daher angestrebt werden.

Antrag B010: Regelungen zur Altersteilzeit für die Beamtinnen und Beamten deutlich verbessern

Laufende Nummer: 321

Antragsteller*in:	Würzburg (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag BB001
Sachgebiet:	B - Beamtenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, die aktuell geltende Altersteilzeitregelung (§ 93
- 2 Bundesbeamtengesetz) für die Beamtinnen und Beamten des Bundes so zu gestalten, dass
- 3 insbesondere Beamt*innen, die seit vielen Jahren im Schicht- und Wechseldienst tätig
- 4 waren, sozialverträglich z. B. mit Erreichen des 60. Lebensjahres aus dem aktiven
- 5 Dienst ausscheiden können.

Begründung

Gerade im Bereich der DB AG - in dem die überwiegende Zahl der Beamten im mittleren Dienst tätig sind, kommt es nicht selten vor, dass diese Beamten mit Erreichen des 55. Lebensjahres bereits mehr als 30 Jahre Schicht- und Wechseldienst verrichtet haben. Für diese Personengruppe ist es auf Grund der hohen Belastung fast unmöglich bis zur Vollendung der Regelaltersgrenze Dienst zu verrichten. Eine Altersteilzeitregelung (mit Beginn ab der Vollendung des 55. Lebensjahres bei Schichtdienst) mit einem Altersteilzeitzuschlag in akzeptabler Höhe (z. B. von 40 % auf die reduzierten Dienstbezüge) muss daher angestrebt werden

Antrag B011: Erschwerniszulagenverordnung Schichtzulagen deutlich erhöhen

Laufende Nummer: 323

Antragsteller*in:	Würzburg (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag B002
Sachgebiet:	B - Beamtenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, aufgrund der deutlich gestiegenen Arbeitsbelastung und
- 2 den deutlich gestiegenen Lebenshaltungskosten eine umgehende Erhöhung der
- 3 Schichtzulage (SZ), zumindest in gleicher Höhe wie im Jahr 2013 anzustreben. Die in
- 4 der Verordnung vorgegebene max. Erhöhung von 10 % wurde bereits im Jahr 2015
- 5 vollumfänglich ausgeschöpft.

Begründung

§ 24 der Erschwerniszulagenverordnung regelt in einer Übergangsregelung, dass für Beamtinnen und Beamte des Bundeseisenbahnvermögens die Schichtzulagen nach § 20 Absatz 5 - in der bis zum 30. September 2013 geltenden Fassung - durch Rechtsverordnung um bis zu 10 Prozent erhöht werden können. Diese Rechtsverordnung erlässt für die Beamtinnen und Beamten das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat.

Antrag B012: Arbeitszeit – Anpassungen unerlässlich

Laufende Nummer: 324

Antragsteller*in:	Würzburg (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag B001
Sachgebiet:	B - Beamtenpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 1. Nach den Bestimmungen der Arbeitszeitverordnung beträgt die wöchentlich zu
2 leistende Arbeitszeit für die Beamten des Bundes 41 Stunden. Hiervon sind im
3 Zuständigkeitsbereich unserer Gewerkschaft neben den Beamten der DB AG auch die
4 beim BEV und dem EBA betroffen. Die EVG setzt sich dafür ein, die AZV den
5 tariflichen Normen der Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst - derzeit
6 müssen diese 39 Stunden pro Woche arbeiten - gleichzustellen.
- 7 2. Außerdem ist der außergewöhnlichen Belastung von Beschäftigten im Schicht- und
8 Wechseldienst in Form von Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit in den
9 Tarifverträgen und der AZV bei gleichbleibendem Entgelt/Besoldung Rechnung zu
10 tragen.

Antrag T001: Tarifpolitik

Laufende Nummer: 392

Antragsteller*in:	Bundeschvorstand (BuVo)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

1 Die EVG steht für eine tarifpolitische Gestaltung der Arbeitsbedingungen und damit
 2 für eine soziale Arbeitspolitik mit dem Ziel der permanenten Weiterentwicklung von
 3 Tarifverträgen innerhalb der Verkehrswirtschaft, sowie einer Vielzahl weiterer
 4 Unternehmen, um sichere und gute Arbeitsplätze, sowie Arbeitsverhältnisse zu
 5 erhalten.

6 Als EVG leben wir eine Tarifpolitik für alle Beschäftigten, die von gegenseitiger
 7 Solidarität und von der Gemeinschaft lebt, unabhängig von Tätigkeit und
 8 Unternehmenszugehörigkeit. Für die Verbeamteten versuchen wir unsere
 9 tarifvertraglichen Regelungen soweit wie möglich ebenfalls zur Anwendung zu bringen.
 10 Unseren Betriebsrät:innen wollen wir durch wirkungsvolle tarifliche Leitplanken den
 11 Rücken stärken und Handlungsspielräume für die betriebliche Ausgestaltung eröffnen,
 12 die den Anforderungen vor Ort gerecht werden. Wir haben ebenfalls das Individuum im
 13 Blick und wollen es unseren Kolleginnen und Kollegen ermöglichen, ihre
 14 Arbeitsverhältnisse nach ihren Bedürfnissen durch Wahlmöglichkeiten selbst zu
 15 gestalten.

16 **Existenzsichernde und gerechte Löhne tarifieren**

17 Aus einer Vollzeitbeschäftigung muss ein Einkommen erzielt werden, das zum
 18 vollständigen und guten Lebensunterhalt ausreicht, sowie Armut im Alter verhindert.
 19 Insbesondere Frauen sind aktuell leider viel zu oft von Altersarmut bedroht. Dabei
 20 spielen lineare Entgelterhöhungen, gleichermaßen für alle Kolleg:innen, die über den
 21 reinen Inflationsausgleich hinaus gehen, eine entscheidende Rolle. In besonderen
 22 Fällen zusammen mit der gezielten Unterstützung niedriger Entgeltgruppen durch
 23 Mindestbeträge.

24 **Einkommens- und Entgeltbedingungen weiterentwickeln**

25 Die EVG und ihre Mitglieder haben mit der gemeinsamen Tarifpolitik viel erreicht:
 26 darunter konzernweite Entgeltregelungen wie z. B. bei der DB AG. Die Entgeltstruktur
 27 in den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen der DB AG besteht seit 2008. In
 28 anderen Verkehrsunternehmen, wie z. B. im NE-Bereich wurden die Entgelttabellen in
 29 den meisten Fällen an den BranchenTV SPNV 2011 angelehnt und in den letzten Jahren in
 30 zahlreichen Haustarifverträgen im NE- und Busbereich überarbeitet. Zwischenzeitlich
 31 ist eine Weiterentwicklung der Entgeltstruktur nicht nur, aber auch innerhalb der DB
 32 AG erforderlich, um den betrieblichen Realitäten gerecht zu werden. Dies umfasst auch
 33 die Erfassung der immer größer werdenden Gruppe der unter betriebliche Lohngestaltung

34 fallenden Beschäftigten (z.B. unter die KBV AT DB AG)

35 **Vergleichbarkeit gleichwertiger Tätigkeiten erhalten und voranbringen**

36 Vergleichbare Tätigkeiten zwischen verschiedenen Unternehmen des DB Konzerns oder den
37 verschiedenen Branchenunternehmen sind gleich zu entlohnen. Bereits bestehende
38 Lohngleichheit ist zu erhalten und jeglicher, für die Beschäftigten, negativer
39 Differenzierung entgegenzuwirken. Dabei gilt es Verwerfungen zu beseitigen und
40 strukturelle Transparenz zu schaffen. Bestehende Ungleichheiten, sollen durch
41 Heranführung an das Branchenniveau angeglichen und durch konzerntarifvertragliche
42 Rahmenbedingungen, die auch Quervergleiche im Anforderungsprofil über verschiedene
43 Sparten von Tätigkeitsgruppen hinweg ermöglichen, abgesichert werden. Durch
44 Weiterentwicklungen und Begradigungen von Verwerfungen innerhalb von
45 Entgeltstruktursystemen, sowie verbindliche Standards für Tarifabschlüsse innerhalb
46 des gesamten EVG-Organisationsgebietes arbeiten wir auf die Abbildung eines
47 angemessenen Branchenniveaus für die Beschäftigten im Verkehrssektor hin und setzen
48 uns auf politischer Ebene dafür ein, dass dieses Niveau auch für die Bereiche, die
49 sich im Wettbewerb befinden, vorgeschrieben wird, um die Einkommen unserer
50 Kolleginnen und Kollegen nachhaltig zu sichern. Einer der Schwerpunkte zur Stärkung
51 der Tarifvertragssysteme liegt dabei in der Erweiterung der Tariftreue.

52 **Mindestlohn darf in der Verkehrsbranche kein Thema mehr sein**

53 Die EVG setzt sich einerseits für die Fortentwicklung des gesetzlichen Mindestlohnes
54 als Lohnuntergrenze für alle Beschäftigten in Deutschland ein, um auch für Beschäftigte
55 in niedrig entlohnten Berufen ein Mindestmaß an Einkommenssicherheit zu erzielen. Bei
56 Ausschreibungen unterstützen wir die Festlegung von Vergabemindestlöhnen, um auch
57 branchenübergreifend dem Wettbewerb auf Kosten der Beschäftigten entgegen zu wirken.
58 Wir fordern die Abschaffung von prekären Beschäftigungsbedingungen und die Anhebung
59 der Tariflöhne mindestens auf Branchenniveau mit einem dauerhaft gesicherten Abstand
60 zum gesetzlichen Mindestlohn, sowie Ausbildungsvergütungen oberhalb der
61 Mindestvergütung für Auszubildende im Sinne einer angemessenen Entlohnung der
62 Beschäftigten im Verkehrssektor.

63 **Regional differenzierende Entgeltstrukturen aufheben**

64 Historisch entstandene und erhaltene Ungleichheiten, in Form regional
65 differenzierender Entgeltstrukturen reproduzieren bestehende Ungleichheiten und
66 wirken dem Ziel eines vergleichbaren, auskömmlichen Lebensstands innerhalb der
67 Bundesrepublik entgegen. Gleiche Arbeit muss daher gleich entlohnt werden und
68 regional unterschiedliche Tabellen innerhalb eines Tarifvertrages für das gleiche
69 Unternehmen an das Niveau der höchstvergüteten Region angeglichen werden.

70 **Veränderte Tätigkeiten abbilden**

71 Die Struktur der bestehenden Entgeltsysteme erfüllt den Grundsatz, nach wie vor den
72 Anspruch ein sinnvolles Gerüst zur Einordnung von Tätigkeiten und deren Vergütung
73 bereitzustellen. Eine Aktualisierung der darin einsortierten und einzusortierenden
74 Tätigkeiten ist aufgrund mehrerer Entwicklungen inzwischen unumgänglich. Aufgrund von
75 Digitalisierungsvorgängen haben sich zahlreiche Berufsbilder und Tätigkeiten

76 zwischenzeitlich in ihrem Anforderungsprofil geändert, u. a. aufgrund von
77 Digitalisierungsvorgängen und Neuen Arbeitsformen (wie z.B. Agilität, Cloudwork),
78 oder auch neue Tätigkeiten sind hinzugekommen, die in den bestehenden
79 Entgeltsystematiken noch gar nicht abgebildet werden. Wir wollen die Veränderungen in
80 den Berufsbildern umfassend begleiten und neue Möglichkeiten für die Eingruppierung
81 unserer Kolleg:innen erschließen. Sei es durch die Neubewertung bestimmter
82 Anforderungsprofile, die Honorierung von Mehrfachqualifikationen oder die
83 Aktualisierung bzw. Einführung von Definitionen wie Kompetenz, Komplexität, Agilität
84 und weitere. Unser Ziel ist es dabei für unsere Kolleg:innen Perspektiven und
85 Karriereplanungen abzubilden.

86 **Lebensberufserfahrung als Entwicklungsmöglichkeit**

87 Die EVG setzt sich weiterhin für die Anerkennung von Lebensberufserfahrungszeiten
88 ein. Die Anerkennung der Berufserfahrungszeit muss unabhängig von
89 Unternehmenszugehörigkeit oder kurz- und mittelfristigen Tätigkeitsunterbrechungen
90 erfolgen. Ebenso soll eine höhere Wertschätzung, sowohl von einschlägigen Tätigkeiten
91 als auch andersartigen Tätigkeiten, die das Potential bergen in der neuen Tätigkeit
92 von den bereits gesammelten Erfahrungen zu profitieren, in der
93 Entgeltstufensystematik berücksichtigt werden. Insgesamt sollte das Stufensystem
94 dabei, auch aus Gründen der Gleichbehandlung der Beschäftigten, dem tatsächlichen
95 Erfahrungserwerb entsprechen. Die Möglichkeit zur Ansparung von Lebensarbeitszeit in
96 Form von Langzeitkonten, sowie deren Arbeitgeberbezuschung wollen wir dabei
97 erhalten und weiterentwickeln.

98 **Zulagen und Zuschläge als Kompensation besonderer Belastungen**

99 Zulagen und Zuschläge, sowie weitere variable Entgeltbestandteile haben als zweiter
100 Entgeltbestandteil, neben dem Fixgehalt insoweit ihre Berechtigung, als dass sie zur
101 Kompensation besonderer Belastungen oder Ansprüche dienen und dem Arbeitgeber
102 gegenüber Anreize setzen, diese besonderen Belastungen so gering wie möglich zu
103 halten. Neben den besonderen Belastungen soll dem Wandel der Berufsbilder auch im
104 Zulagensystem Rechnung getragen werden, indem wir dort Elemente, die verstärkt auf
105 Qualifikation und Mehrfach Tätigkeiten abzielen, abbilden. In vielen anderen Fällen
106 sollten diese variablen Entgeltbestandteile Teil des Fixgehältes werden, um das
107 Einkommen der Kolleg:innen davor zu schützen, durch Faktoren wie z. B. konjunkturelle
108 oder den Konzern als Ganzes betreffende Kriterien, ohne eigenes Zutun oder Einfluss
109 in Form der persönlichen Leistung, reduziert zu werden.

110 **Nachwuchskräfte mehr wertschätzen**

111 Auszubildende, Dual Studierende sowie Teilnehmende an ausbildungs- &
112 berufsvorbereitenden Programmen und ihre Ausbildungszeit müssen mehr Wertschätzung
113 erfahren weshalb wir uns für deren Anerkennung einsetzen wollen. Zudem kümmern wir
114 uns um Unterstützungsleistungen, wie z. B. den Mietkostenzuschuss, Fonds soziale
115 Sicherung, Wo-Mo-Fonds. Auch in der Zukunft wollen wir den NachwuchskräfteTV in
116 unserem Organisationsgebiet etablieren und weiterentwickeln, um tarifpolitisch faire
117 Verhältnisse zu regeln.

118 **Betriebliche Altersversorgung ausbauen**

119 Die Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung ist eine wichtige Ergänzung
120 zur Absicherung durch die gesetzliche Rente im Alter. Die EVG setzt sich für eine
121 gute betriebliche Altersversorgung für alle Mitgliedglieder in unserem
122 Organisationsbereich ein. Wir wollen zudem die bereits vorhandenen
123 Altersversorgungsregelungen weiter ausbauen: Für die DB AG sollen gerade für
124 diejenigen, die aufgrund von Stichtagsregelungen nicht mehr von älteren Leistungen
125 wie denen aus dem ZVersTV und BetriebsrentenzuschussTV profitieren, die Regelungen
126 für den Pensionsfonds im bAV-TV weiterentwickelt werden. Gerade auch für die
127 Busgesellschaften streben wir ein vereinheitlichtes hohes tarifliches Niveau für die
128 Altersversorgungsleistungen an. Für unsere Mitglieder bei den NE-Bahnen achten wir
129 darüber hinaus besonders auf die Möglichkeiten zur Übertragbarkeit und
130 Weiterführbarkeit der bAV bei einem Betreiberwechsel aufgrund der immer
131 wiederkehrenden Ausschreibungssituationen.

132 **Wohnen, Arbeiten und Mobilität neu bewerten**

133 Wohnen, Arbeiten und Mobilität sind Themen, die uns durch den Wandel in der
134 Arbeitswelt vor neue Herausforderungen stellen. Unsere Kolleg:innen sind in den
135 verschiedensten Tätigkeiten beschäftigt und stellen durch ihre unterschiedlichen
136 beruflichen Situationen unterschiedliche Anforderungen hinsichtlich der tariflichen
137 Verbesserung ihrer Beschäftigungsbedingungen. Unser Anspruch muss es sein, dabei alle
138 Kolleg:innen im Blick zu behalten, um passende Lösungen für verschiedene Tätigkeiten
139 und Bereiche unseres Organisationsgebietes zu schaffen. Dabei wollen wir einerseits
140 unsere Mitglieder durch Leistungen unserer gemeinsamen Einrichtung Fonds für Wohnen
141 und Mobilität weiter unterstützen. Ebenso haben wir dabei auch unsere Nachwuchskräfte
142 im Blick, für die wir einen Ausbau von Regelungen wie dem Mietkostenzuschuss
143 anstreben. Auch der Arbeitsort und die damit verbundenen Erfordernisse stehen für uns
144 im Fokus, sodass wir einerseits für mobile Arbeit und alternierende Telearbeit und
145 überwiegend im Homeoffice erbrachte Arbeit auch in Zukunft tarifliche Leitplanken
146 setzen wollen, aber dabei trotzdem ein ausgleichendes Äquivalent für die Kolleg:innen
147 in operativen Tätigkeiten ohne die Möglichkeit mobiler Arbeit tarifieren wollen und
148 über die zukunftsfähige Neubewertung und Neustrukturierung von Arbeitszeitsystemen
149 mit unseren Mitgliedern diskutieren wollen.

Antrag T002: Kündigungsschutz für alle

Laufende Nummer: 155

Antragsteller*in:	Frankfurt (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG möge die im Bündnis für unsere Bahn vereinbarten Regelungen zum
- 2 Kündigungsschutz (nach sechs Monaten) über die Laufzeit des Bündnisses hinaus und für
- 3 alle Beschäftigten im Organisationsgebiet durchsetzen.

Begründung

Die Corona-Pandemie und ihre Folgen haben gezeigt, wie wichtig ein sicherer Arbeitsplatz für die Beschäftigten ist. Auch die anstehenden Herausforderungen der Digitalisierung und etwaige technische Innovationen üben zusätzlichen Druck auf die Beschäftigten und auf Arbeitsplätze in den Betrieben und Unternehmen aus, die einen umfangreichen Beschäftigungsschutz wieder verstärkt verlangen.

Antrag T003: Tarifpolitik konsequent gegen weitere Entgeltspreizung ausrichten

Laufende Nummer: 161

Antragsteller*in:	Erfurt (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, die Spreizung der absoluten Tabellenentgelte innerhalb
- 2 der einzelnen Entgelttabellen zu beenden. Um dies zu realisieren, ist konsequent eine
- 3 Entwicklung einzuleiten, welche von primär prozentualen Entgeltsteigerungen zur
- 4 Durchsetzung einheitlicher Festbeträge für alle Entgeltgruppen führt.

Begründung

Die Ungleichverteilung auch der Arbeitseinkommen nimmt stetig zu. Und die Schere zwischen den unteren und oberen Gruppen innerhalb der bezogenen tariflich geregelten Entgelte wird immer größer. Dies wird zunehmend zum gesellschaftlichen Verteilungsproblem. Aber auch zu einem bedenklichen Feld bezüglich der notwendigen nachhaltigen Entwicklung. Wir brauchen Preise, welche die sozial-ökologische Wahrheit sagen, gerade bei Nahrungsmitteln, Energieeinsatz und Mobilität. Die sind aber nur möglich, wenn diese Preise auch im Alltag bezahlt werden können. Und zwar nicht nur für die Einkommensstarken, sondern für alle! Auch bezüglich der Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme muss ein größerer Teil der Verteilungsmasse bei den unteren und mittleren Einkommen landen, um Altersarmut und finanziellen Pflegerisiken entgegenwirken zu können. Das Geld muss zu den Leuten, die es wirklich für ihre Alltagsgestaltung brauchen, nicht dorthin, wo es auf Vermögenskonten geparkt wird oder gar einem bloßen Statusdünkel dient!

Antrag T004: Einführung eines Sockelbetrages bei zukünftigen Tarifabschlüssen

Laufende Nummer: 35

Antragsteller*in:	Hannover (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Zukünftige Tarifabschlüsse zum Entgelt – durch die EVG – sollen immer einen
- 2 Sockelbetrag beinhalten.

Begründung

Die Schere zwischen den einzelnen Entgeltgruppen wird, ohne Sockelbetrag, immer größer. Diesem sollten wir gegensteuern – gerade auch der aktuellen Diskussion um eine auskömmliche Rente geschuldet!

Dieser Diskussion sollten wir uns als Gewerkschaft stellen und zukünftig bei Tarifverhandlungen – zum Entgelt – einen Sockelbetrag einführen, damit in Zukunft allen Kolleginnen und Kollegen, gerade auch der niedrigen Entgeltgruppen, eine auskömmliche Rente ermöglicht wird.

Antrag T005: Wohnzuschuss für Beschäftigte

Laufende Nummer: 112

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass bei künftigen Tarifverhandlungen eine soziale
- 2 Komponente in den Entgeltstrukturen verhandelt wird, um somit den steigenden
- 3 Wohnkosten entgegenzuwirken. Diese soziale Komponente soll für die Entgeltgruppen
- 4 106, 206, 355, 444, 506, 606, abwärts berechnet werden und mindestens 1.200 €
- 5 jährlich betragen.

Antrag T006: Erhöhung der Entgelte der DB Fahrwegdienste (Mindestkomponente)

Laufende Nummer: 66

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die Entgelte gemäß ETV FWD sollen erhöht werden (Mindestkomponente).

Begründung

Es ist dringend notwendig, dass die Entgelte der Mitarbeitenden der DB Fahrwegdienste GmbH um 10 % erhöht werden, auch in Form einer Mindestkomponente von 250 €.

Antrag T007: Equal Pay

Laufende Nummer: 338

Antragsteller*in:	Magdeburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich für Equal Pay ab erstem Tag für Zeitarbeitnehmer*innen ein.

Begründung

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ bleibt eine der gewerkschaftlichen Kernforderungen der Gegenwart. Für Zeitarbeitnehmer*innen gilt dies insbesondere: Sie tragen durch ihre Arbeit bei, Produktionsspitzen auszugleichen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Stammarbeitnehmer*innen in den Betrieben zu ermöglichen und sind in Krisenzeiten die ersten, die ihren Einsatz im Kundenbetrieb verlieren.

Gleichzeitig bleibt ihnen bis heute zu oft der Grundsatz „gleicher Lohn“ ab Einsatzbeginn verwehrt. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sieht Equal Pay („Gleicher Lohn“) nach neun Monaten ohne Branchenzuschläge vor, bei Tarifverträgen mit vereinbarten Branchenzuschlägen erst nach zwölf Monaten ununterbrochenem Einsatz im Kundenbetrieb.

Das Jahr 2020 hat gezeigt, dass der Gesetzgeber, wie im Fall der Skandale in der Fleischindustrie, in der Lage ist Leih- und Zeitarbeit zu begrenzen und in bestimmten Fällen auch zu verbieten. Dort wo Ausbeutungsverhältnisse das Geschäftsmodell bilden, ist das auch gut und angemessen.

Die Lage der Zeitarbeitnehmer*innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist sehr heterogen: Dazu gehören aktuell ebenso Geflüchtete, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen ohne Schul- oder Berufsabschluss, wie auch Facharbeiter, Fachkräfte und Akademiker, die sich flexible Arbeitsmodelle wünschen und übertariflich gut verdienen.

Wir wissen aber auch, dass Zeitarbeit für viele Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit des Einstiegs in den ersten Arbeitsmarkt bietet und bei der DB Zeitarbeit GmbH eine hohe Übernahmequote in den DB Konzern existiert.

Dies ändert aber nichts daran, dass immer noch erhebliche Entgeltunterschiede bestehen.

Daher muss der Grundsatz „gleicher Lohn ab dem ersten Tag“ gegenüber den Stammarbeitsplätzen, in Tarifverträgen und gesetzlich im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geregelt werden. Eine Abweichung in Tarifverträgen darf diesen Grundsatz nicht unterschreiten.

Antrag T008: Keine Unternehmenstarifverträge innerhalb der DB AG einführen

Laufende Nummer: 255

Antragsteller*in:	Berlin (WKK)
Status:	erledigt
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Wir fordern den Bundesvorstand und den GV auf, keine Unternehmenstarifverträge in den
- 2 Geltungsbereich der FGr TV der DB AG einzuführen.

Begründung

Wir lehnen es aus Überzeugung ab, dass innerhalb des DB-Konzerns in den unterschiedlichen Geschäftsbereichen und Unternehmen für gleiche Berufsgruppen unterschiedliche tarifliche Regelungen gelten sollen. Es ist doch absurd, wenn wir als EVG seit Jahren nach dem Grundsatz „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ kämpfen und durch solche Öffnungen eine Umkehr vollzogen wird oder werden kann.

Antrag T009: Unternehmensspezifische Probleme tariflich regeln

Laufende Nummer: 162

Antragsteller*in:	Erfurt (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Tarifpolitik der EVG noch konkreter und
- 2 zielgenauer auf die tarifvertragliche Regelung bestehender unternehmensspezifischer
- 3 Probleme ausgerichtet wird. Das betrifft beispielhaft und insbesondere für die DB
- 4 Netz AG die Nachsteuerung von Eingruppierungsgrundsätzen spezifischer
- 5 eisenbahnspezifischer Berufsbilder und Entwicklungswege sowie die Durchsetzung einer
- 6 die Fahrtaufwände kompensierenden tarifvertraglichen Leistung für alle jene EVG-
- 7 Mitglieder, welche auf Grund der Eigenart ihrer Beschäftigung nicht in der Lage sind,
- 8 öffentliche Verkehrsmittel und damit Jobticketangebote für ihren täglichen Weg zur
- 9 und von der Arbeit zu nutzen, wie zum Beispiel Stellwerksbeschäftigte im
- 10 unterbrochenen Dienst bzw. zu räumlich oder zeitlich abseits von ÖPNV-Angeboten
- 11 befindlichen Arbeitsplätzen.

Begründung

Konkrete unternehmensspezifische Tarifforderungen gehen bisher noch zu stark in den gesamthaft geführten Tarifverhandlungen im Rahmen regulärer Konzerntariffrunden unter. Jedoch haben gerade die damit verbundenen Themen eine weitreichende Bedeutung. Dem ist tarifpolitisch endlich stärker Rechnung zu tragen! Die drängenden Fragen unserer Mitglieder, wo z.B. eine entsprechende tarifliche Leistung für die zwangsläufig auf die Nutzung des eigenen Kfz angewiesenen Kolleginnen und Kollegen bleibt, währenddessen es für andere umfangreiche Jobticketregelungen gibt, müssen endlich befriedigend beantwortet werden können!

Antrag T010: Eingruppierung/Tätigkeitsbeschreibung

Laufende Nummer: 82

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass es zu einer kompletten Überarbeitung/Anpassung bei
- 2 den Themen Eingruppierung/Tätigkeitsbeschreibungen in der FGr 1 kommt. Die
- 3 Tätigkeitsbeschreibungen sind derzeit zu undifferenziert und bilden die
- 4 Vielschichtigkeit der Tätigkeiten nicht vollumfänglich ab. Aus diesem Grund müssen
- 5 alle Tätigkeitsbeschreibungen dahingehend überarbeitet werden, dass sie den jetzigen
- 6 IST-Zustand darstellen. Dazu zählt u.a. das Benennen der besonderen Tätigkeiten der
- 7 Instandsetzung, Instandhaltung und in den Werken. Seit Einführung der FGr haben sich
- 8 die Berufsbilder und dementsprechend auch die Tätigkeiten gravierend verändert, dies
- 9 wird durch unsere Tarifverträge nicht mehr adäquat abgebildet. Ausgehend von dieser
- 10 Grundlage müssen die Eingruppierungen dementsprechend angepasst und merkbar erhöht
- 11 werden. Zur Bearbeitung der Themen soll die EVG eine Expert*innengruppe aus allen
- 12 Bereichen einberufen. Die Zusammensetzung soll die aktuelle Demografie unserer
- 13 aktiven Mitgliedschaft Rechnung tragen.

Antrag T011: Grundgehälter in der Technik

Laufende Nummer: 93

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Grundgehälter im gesamten Technikbereich eine
- 2 deutlich spürbare Erhöhung erfahren. Alle Gehälter müssen bis 2024 deutlich erhöht
- 3 werden.

Begründung

Die Grundgehälter im Bereich der FGr 1 sind nicht konkurrenzfähig zu vergleichbaren Industrieunternehmen. Das hat zur Folge, dass Nachwuchskräfte nach der Berufsausbildung das Unternehmen schnell verlassen und für externe Bewerber*innen das Arbeitsverhältnis im Netzbereich/Technikbereich unattraktiv ist.

Antrag T012: Mindestvergütung für junge Facharbeiter*innen

Laufende Nummer: 115

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass
- 2 • nach einer erfolgreich bestandenen Berufsausbildung von mindestens drei Jahren
- 3 das Einstiegsgehalt für junge Facharbeiter*innen mindestens 33.500,00 € brutto
- 4 im Jahr beträgt.
- 5 • dieser Betrag bei jeder Tarifverhandlung analog der Lohnsteigerung erhöht wird.

Begründung

Jede Arbeit muss ausreichend entlohnt werden. Wir als EVG sind für die Lohngestaltung mitverantwortlich, daher sollte niemand in unserem Organisationsbereich schon am Anfang seines Berufslebens vor finanziellen Problemen stehen. Die Mindestentlohnung sichert jungen Facharbeiter*innen ein erträgliches Einkommen und bindet die Mitarbeiter*innen an den Arbeitgeber.

Antrag T013: Eingruppierung nach der Ausbildung

Laufende Nummer: 118

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass alle Nachwuchskräfte in einer gewerblich-
- 2 technischen Berufsausbildung, in den Funktionsgruppen 1 und 2, im Anschluss an ihre
- 3 erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung in die Entgeltgruppe 108/208 übernommen
- 4 werden.

Begründung

In einigen DB Unternehmen werden Nachwuchskräfte (NWK) nach Abschluss ihrer Ausbildung schon in die 108/208 übernommen, ebenso werden Quereinsteiger*innen/Externe zum Teil direkt in die Entgeltgruppe 108/208 eingestellt. Die Entgeltgruppe 109/209 spiegelt jedoch in keiner Weise die erworbenen Qualifikationen der NWK wider.

Antrag T014: Mindesteingruppierung nach Berufsausbildung

Laufende Nummer: 242

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Auszubildenden nach Beendigung ihrer
- 2 Berufsausbildung mindestens 34.040,00 € (X08) im Jahr verdienen.
- 3 Dieser Betrag muss bei jeder Tarifverhandlung analog der Lohnsteigerung erhöht
- 4 werden.
- 5

Begründung

Die Ausbildung wurde in den Großstädten konzentriert und die meisten Arbeitsplätze halten die Unternehmen in Ballungsräumen vor. Dort steigen die Mieten immer weiter, sodass frisch ausgelernte Facharbeiter*innen mit einem geringeren Gehalt, wie es derzeit bezahlt wird, ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten können. Daher ist es zwingend erforderlich, dass nach einer erfolgreichen Ausbildung mind. 34.040,00 € (X08) bezahlt werden.

Antrag T015: Modernisierung Tarifsysteem Werkstätten

Laufende Nummer: 272

Antragsteller*in:	Dortmund (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass eine Modernisierung der Entgeltsysteme zu
- 2 verhandeln ist. Insbesondere ist hier darauf zu achten, dass in Zukunft die
- 3 Kolleginnen und Kollegen ein höheres Entgelt erhalten, je mehr Qualifikationen sie
- 4 erlangen.

Begründung

Aktuell ist der Sachstand, dass es z. B. im Bereich der Werkstatt mehrere Qualifikationen gibt, die für die Entgeltgruppe 107 berechtigen (Arbeiten im sicherheitsrelevanten Bereich). Erlangt ein/e Mitarbeiter*in mehrere dieser Qualifikationen, wird er/sie in der Entgeltgruppe 107 verbleiben. Des Weiteren werden diesen Mitarbeitenden mehr Arbeitsaufträge zugeteilt als anderen Mitarbeiter*innen, sodass es eine Ungleichverteilung von Arbeit und Verantwortung entsteht.

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass Mitarbeiter*innen nicht mehr motiviert sind, weitere Qualifikationen zu erlangen, da mit Erreichen der Entgeltgruppe 107 keine weitere Entgelterhöhung mehr möglich ist. Auch hier kann ein Anreiz geschaffen werden.

Das modernisierte Entgeltsystem soll so aufgebaut sein, dass durch jede erlangte Qualifikation das Entgelt schrittweise erhöht wird. Ein deutlicher monetärer Schritt sollte bei Erreichen einer Qualifikation gemacht werden, die zu Arbeiten im sicherheitsrelevanten Bereich berechtigt. Es darf keinen oder nur wenig Spielraum für Interpretationen geben, sondern es muss deutlich und transparent dargestellt werden, welchen „Wert“ jede einzelne Qualifikation hat.

Antrag T016: Anpassung des Tätigkeitsverzeichnis 1 der Funktionsgruppentarifverträge 1 - 6

Laufende Nummer: 300

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich in Tarifverhandlungen für einen Verzicht auf die Und-Verknüpfungen
- 2 als Bedingungen im Tätigkeitsverzeichnis 1 der Funktionsgruppentarifverträge ein.

Begründung

Ein wesentliches Element im Tätigkeitsverzeichnis 1 sind die „und“ bzw. „oder“ Verknüpfungen als Bedingungen in den Tätigkeiten. Diese ermöglichen für die jeweilige beschriebene Tätigkeit ein Gesamtbild der Anforderungen zu erstellen um eine bestimmte Entgeltgruppe zu erhalten. Seit der Einführung der Funktionsgruppentarifverträge im Jahr 2008, hat jedoch in vielen Bereichen eine massive Veränderung der Berufsbilder und Tätigkeiten sowie der wissensmäßigen Anforderungen stattgefunden. Diese sind technisch bedingt und häufig auch durch gesetzliche Bestimmungen bewirkt worden. Dazu kommen Änderungen im Berufsbildungsgesetz und in der Berufsausbildung selbst. Diese Veränderungen haben dazu geführt dass sich die Anforderungsprofile in der jeweiligen Tätigkeit im Laufe der Zeit erheblich verändert haben.

In der jetzigen Form sind die Tätigkeitsverzeichnisse zum Hindernis geworden um Eingruppierungen sachgerecht vornehmen zu können. Dazu zwei Beispiele:

Beispiel 1

Tätigkeitsverzeichnis 1, Entgeltgruppe 106

Facharbeiter Infrastruktur Technik 4 / Meister Infrastruktur Technik

...

- Ausführen von eigenverantwortlichen Inspektions-/ Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten sowie

Entstörungsmaßnahmen - unter Abstimmung mit dem Bahnbetrieb - an Fahrweganlagen einschließlich Erstellung und Bewertung der Befundmeldungen

und

- fachliche Führung einzelner Teams

...

Am Beispiel der Elektriker im Bereich DB Netz, 50 Hz (Elektrotechnik) hat sich die Tätigkeit im Laufe der Zeit zu einer überwiegenden Einzelarbeit weiter entwickelt. Die fachliche Führung einzelner Teams kommt, wenn überhaupt, sehr selten vor. Gleichzeitig haben sich die fachlichen Anforderungen durch Änderungen in den gesetzlichen Bestimmungen, wie beispw. Einführung der

„Befähigten Person“ nach gemäß TRBS 1203 sowie §§ 5 und 6 ArbSchG, hin zu erhöhten Anforderungen an die Verantwortung fort entwickelt. Zusätzlich haben die technische Weiterentwicklungen wie große Photovoltaikanlagen, neue Netzversorgungstechniken und eine enorme Steigerung verschiedenartiger Stromversorgungsanlagen der Hersteller, gravierende Auswirkungen an das benötigte Wissen. So ist das Thema „Arbeiten unter Strom“ zur Entwicklung der Tarifverträge 2008, im Bereich 50 Hz bei DB Netz kein Thema gewesen. Gerade das Arbeiten unter Strom stellt heute völlig neue Anforderungen an Sicherheit, Wissen und Können der Kolleginnen und Kollegen.

Diese Entwicklung rechtfertigt eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 106, was teilweise vom Arbeitgeber auch nicht bestritten wird. Dem steht die Und-Verknüpfung fachliche Führung einzelner Teams im Tätigkeitsverzeichnis entgegen und behindert eine Höhergruppierung. Ablehnungen von Höhergruppierungen stützen sich auf diese Passage im Tätigkeitsverzeichnis 1.

Beispiel 2

Entgeltgruppe 102

1. Bezirksleiter Infrastruktur Technik 1 (kein Ü)

Tätigkeiten mit ingenieurtechnischem Wissen, für die eine Ingenieurqualifizierung erforderlich ist, und die über die an den Bezirksleiter Infrastruktur Technik 1 zu stellenden Anforderungen hinausgehen, insbesondere

- delegierte Führungsaufgaben bezüglich der Bezirksleiter und Mitarbeiter im Verantwortungsbereich

- Koordination der Kostenstellen- und Personalbedarfsplanung sowie qualifizierten Maßnahmenplanung (Mehrjahres-/ Jahresplanung) für den Verantwortungsbereich

und

- Koordination der Bildungs-, Nachwuchs- und Nachfolgeplanung für den Verantwortungsbereich

...

Seit 2008 kommt es im Bereich DB Netz vermehrt zur Entstehung von Bezirksleiter ohne eigene Mitarbeiter. Somit tritt der Aspekt der Koordination der Bildungs-, Nachwuchs- und Nachfolgeplanung für den Verantwortungsbereich schlicht nicht auf. Gleichzeitig hat sich das Verantwortungsspektrum hin zu einer höheren Anlagenverantwortung, wesentlich größeren Technikvielfalt verändert. Ursachen sind wieder gesetzliche Veränderungen, Änderungen der Regelwerken als Folge von Forderungen der Behörden wie dem EBA, bei der Planung, Bau und Betrieb von sicherheitsrelevanten Anlagen.

Diese Veränderungen machen eine Eingruppierung von Bezirksleitern der Entgeltgruppe 103, die von diesen Veränderungen betroffen sind, in die 102 als unumgänglich. Dem steht jedoch die Und-Verknüpfung im Wege. In der Regel stützen sich die Arbeitgeber in ihren Ablehnungen entsprechender Anträge der Betriebsräte und Kolleginnen und Kollegen auf diese Regelungen im Tätigkeitsverzeichnis.

Antrag T017: Ergänzung § 1 Geltungsbereich bei FGr 1-TV und 3-TV

Laufende Nummer: 245

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass für die Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge
- 2 (FGr Tve) der in § 1 (Geltungsbereich) Abs. 1 Buchst. c gefasste persönliche
- 3 Geltungsbereich bei der
- 4 - Funktionsgruppe 1 um die Passage „oder für deren Ausübung in der Regel eine für die
- 5 Funktionsgruppe spezifische technische Ausbildung erforderliche ist.“ und bei der
- 6 - Funktionsgruppe 3 um die Passage „oder für deren Ausübung in der Regel eine für die
- 7 Funktionsgruppe spezifische Ausbildung im Betriebsdienst erforderlich ist.“ ergänzt
- 8 wird.

Begründung

Der persönliche Geltungsbereich (§ 1 Abs. 1 Buchst. c) bezieht sich auf Arbeitnehmer*innen „die eine der in Anlage 2 (des FGr TV) aufgeführten Tätigkeiten oder solch operative Tätigkeiten ausüben, die in unmittelbarem Zusammenhang zu diesen stehen.“ Des Weiteren ist in den „Entgeltgrundlagen“ § 3 Abs. 1 bestimmt: „Die Arbeitnehmer werden in eine der Entgeltgruppen der Anlage 2 (Entgeltgruppenverzeichnis 1) oder Anlage 3 (Entgeltgruppenverzeichnis 2) eingruppiert“. In den „Grundsätze für die Eingruppierung“ § 5 Abs. 2 Buchst. b ist ausgeführt: „Für Arbeitnehmer mit operativen Tätigkeiten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit Tätigkeiten des EGV 1 (Entgeltgruppenverzeichnis 1) stehen, erfolgt die Eingruppierung über das EGV 2“. In der Praxis werden Arbeitnehmer*innen deren Tätigkeit nicht in der Anlage 2 (EGV 1) aufgeführt ist, im FGr 6-TV (Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 6 - Allgemeine Aufgaben) eingruppiert. Dies erfolgt mit Hinweis auf das KBT (Konzernbewertungsteam), einer reinen Arbeitgeberinstitution. Der persönliche Geltungsbereich des FGr 6-TV benennt unter anderem „sonstige allgemeine Tätigkeiten, die keinem der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge 1, bis 3, 5 ... zugeordnet sind“ und verdeutlicht dies in den Ausführungsbestimmungen: „Sonstige allgemeine Tätigkeiten“ sind z. B. „Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen Personal, Einkauf, Finanzen, Controlling, Recht, Marketing, Bildung“. Die Praxis die Mitarbeiter*innen in den FGr 6-TV einzugruppieren, stellt für die Betroffenen einen Nachteil dar, da das Monatstabellenentgelt im FGr 6-TV in den Entgeltgruppen 609 - 605 in den Stufen 2 - 6 niedriger ist, als in den vergleichbaren Bereichen der 100er und 300er FGr-TV. Des Weiteren kommen die Mitarbeiter*innen ab der Entgeltgruppe 602 in die Bändersystematik und sind bei ihrem Weiterkommen auf das Wohl des Chefs angewiesen. Mit der oben beschriebenen Ergänzung

des § 1 (Geltungsbereich) Abs. 1 Buchst. c wird der persönliche Geltungsbereich präzisiert und die Kollegen werden nicht willkürlich im FGr 6-TV eingruppiert.

Antrag T018: Aufnahme Klebepraktiker*in bei den speziellen Tätigkeiten für Facharbeiter*innen 3 (kein Ü) des FGr 1-TV (107)

Laufende Nummer: 197

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass Klebepraktiker*innen in die Auflistung der
- 2 speziellen Tätigkeiten für Facharbeiter*innen 3 (kein Ü) aufgenommen werden.

Begründung

Klebepraktiker*innen sind nach unserer Auffassung mit den anderen aufgeführten Tätigkeiten und deren Ausbildungen vergleichbar. Nur Klebepraktiker*innen müssen aber überwiegend diese Tätigkeiten ausführen, um in die 107 eingruppiert zu werden.

Antrag T019: Eingruppierung Signalmechaniker*innen in Rufbereitschaft

Laufende Nummer: 64

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass alle Signalmechaniker*innen in Rufbereitschaft als
- 2 Erstgerufene in einer neuen höheren Entgeltgruppe eingruppiert werden.

Begründung

Mitarbeiter*innen in der Berufsgruppe binden. Hohe Qualifikation und Einsatz würdigen.

Antrag T020: Weichenmechaniker*in – Eingruppierung 108 nach bestandener Prüfung

Laufende Nummer: 90

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass alle Weichenmechaniker*innen (Facharbeiter*innen
- 2 Infrastruktur Technik 2) im Anschluss an ihre erfolgreich bestandene Abschlussprüfung
- 3 direkt in die Entgeltgruppe 108 eingruppiert werden.

Begründung

Bisher müssen die Weichenmechaniker*innen (Facharbeiter*innen Infrastruktur Technik 2) eine Abschlussprüfung und eine Schlüsselprüfung bestehen, um in die EG 108 eingruppiert zu werden. Die Wartezeit zwischen Abschluss- und Schlüsselprüfung kann bis zu sieben Monate dauern, das ist ein unhaltbarer Zustand für unsere Kolleg*innen den wir korrigieren müssen. Voraussetzung für die dauerhafte Eingruppierung in 108 ist weiterhin auch die bestandene Schlüsselprüfung. Nach bestandener Abschlussprüfung soll darauf hingewirkt werden, dass die Schlüsselprüfung innerhalb von mindestens vier Monaten stattfindet.

Antrag T021: Eingruppierungen in der Logistik

Laufende Nummer: 195

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Eingruppierungen in der Logistik neu gestaltet
- 2 werden. Die Logistikmitarbeiter*innen haben zum großen Teil eine abgeschlossene
- 3 Ausbildung als Logistiker*in absolviert, sind aber nur in die 511 eingruppiert.
- 4 Die Admins haben eine abgeschlossene Ausbildung als Logistiker*in absolviert und
- 5 führen zusätzlich noch Steuerungstätigkeiten durch, diese Gruppe ist nur in die 509
- 6 eingruppiert.
- 7 Die Schichtleiter*innen haben eine abgeschlossene Ausbildung als Logistiker*in
- 8 absolviert, machen Steuerungstätigkeiten und sind für eine Gruppe von
- 9 Logistikmitarbeiter*innen verantwortlich, diese Gruppe ist nur in die 507
- 10 eingruppiert.

Begründung

Die Berufsbilder und die Verantwortlichkeiten in der Logistik haben sich in den letzten Jahren deutlich weiterentwickelt, dieses wird aber im FGr 5-TV nicht berücksichtigt. Der Beruf des Logistikers hat in den letzten Jahren an Bedeutung auch in der freien Wirtschaft zugenommen und wird dort auch deutlich besser bezahlt. Dadurch ist eine Mitarbeiterbindung an die DB AG schwierig geworden.

Antrag T022: Einfügen der Eingruppierungsbeispiele in der FGr 2 - Gruppe 206 II. Tätigkeitsgruppe Rangierdienst/ Zugvorbereiter

Laufende Nummer: 211

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, die Eingruppierung 206 in der FGr 2 (II.
- 2 Tätigkeitsgruppe Rangierdienst/Zugvorbereiter) einzuführen und in der Gruppe
- 3 Mitarbeitende mit Tätigkeiten Rangiermeister*in, Rangierobermeister*in,
- 4 Rangierkoordinator*in des betrieblichen Ablaufes mit anteiligen Dispositionsaufgaben
- 5 als Beispiele aufzunehmen.

Begründung

Diese Funktionen heben sich deutlich und ständig in der Aufgabe von den anderen unteren Eingruppierungen ab und schließt die Lücke zur Eingruppierung 205 (II).

Antrag T023: Tarifliche Eingruppierung Wagenmeister*in

Laufende Nummer: 88

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Eingruppierung in der Anlage 2 zum FGr 2-TV
- 2 (oder eine übertragene Eingruppierung in einem neuen Tarifsysteem) wie folgt geändert
- 3 wird:
- 4 Entgeltgruppe 204: Fachreferent Arbeitsverfahren (kein Ü)
- 5 Entgeltgruppe 205: Praxistrainer, Wagentechnischer Service und Qualitätsprüfer (kein
- 6 Ü)
- 7 Entgeltgruppe 206: Zugtechniker / Wagenmeister im Zug - mit Zusatzausbildung /
- 8 Modulausbildung (kein Ü) / Wagenmeister 2 - mit Zusatzausbildung / Modulausbildung
- 9 (kein Ü)
- 10 Entgeltgruppe 207: Wagenmeister 1 – ohne Zusatzausbildung / Modulausbildung (kein Ü)
- 11 Die Entgeltgruppe 208 soll für die Funktionsgruppe Wagenmeister entfallen.

Begründung

Um Wagenmeister*in werden zu können, muss man die Zugangsvoraussetzungen erfüllen und eine ca. 6- bzw. 9-monatige Ausbildung nach Ril 046.xxxx zum/zur Wagenmeister*in absolvieren.

Zugangsvoraussetzung:

- eine, mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung zum/zur Industriemechaniker*in, Fertigungsmechaniker*in oder Mechatroniker*in oder Energieelektroniker*in
- eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten gewerblich-technischen Beruf mit metallverarbeitendem Charakter.

Wagenmeister*innen haben eine höhere Verantwortung im Betriebsdienst als Instandhalter*innen, welche nach 107 eingruppiert sind.

Für den Wagenmeister*innen gilt:

- Entscheidungen aufgrund von Feststellungen während der technischen Behandlungen werden eigenverantwortlich getroffen – das hat unmittelbare Auswirkungen auf die Sicherheit der Zugfahrt!

In der Instandhaltung/-setzung gilt: das Vier-Augen-Prinzip – die Verantwortung ist auf mehrere Schultern verteilt!

Antrag T024: Höhergruppierung von Wagenmeister*innen mit ÖBB-Vollausbildung und/oder Ausbildung nach ausländischem Anforderungsprofil

Laufende Nummer: 246

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Ein Ziel künftiger Tarifverhandlungen muss sein, eine Höhergruppierung
- 2 Wagenmeister*innen mit Spezialwissen und Qualifikation der ausländischen Bahn
- 3 durchzusetzen, welche Züge der DB Cargo AG (auch Züge der Kooperationsbahnen) unter
- 4 Gesichtspunkten des ausländischen Regelwerkes, auf ausländischer Infrastruktur und
- 5 mit besonderer eigener Befähigung (beispielsweise nach Forderungen der ausländischen
- 6 Bahnen, wie ÖBB auch österreichische/r Betriebsbeamt*in sein müssen), um
- 7 Wagenuntersuchungsaufgaben eigenständig zu verantworten und durchzuführen.
- 8 Hilfsweise ist eine Qualifikationszulage ähnlich der Qualifikationszulage 2 im FGr 4-
- 9 TV zu verhandeln, um den erhöhten Anforderungen und Belastungen der
- 10 Wagenmeister*innen für die Untersuchung von Zügen der DB Cargo auf ausländischer
- 11 Infrastruktur Rechnung zu tragen.

Begründung

Im Zuge der europäischen Expansion der Güterverkehrssparte DB Cargo, werden immer höhere Fach und Spezialkenntnisse von Wagenmeister*innen der DB Cargo AG abverlangt, um Züge im europäischen Ausland untersuchen zu können. Die Wagenmeister*innen der DB Cargo AG in München, untersuchen Züge im Regel- und Spotverkehr im Nachbarland Österreich auf ausländischer Infrastruktur. Dabei sind Forderungen der Behörden in den Nachbarländern beispielsweise die Betriebsdiensttauglichkeit und der Nachweis einer Eignung und Ausbildung zum österreichischen Eisenbahnbetriebsbeamten zu erfüllen und eine Vollausbildung als ÖBB-Wagenmeister*in notwendig.

Umfassende Kenntnisse im Regelwerk der Nachbarbahn und im Wagenuntersuchungsdienst der Nachbarbahn sind Voraussetzung dafür. Insgesamt müssen die Wagenmeister*innen der DB Cargo auf ausländischer Infrastruktur höhere Kenntnisse und Fachwissen, sowie eine Vollausbildung entsprechend den Vorgaben der Nachbarbahn, erwerben und erhalten.

Antrag T025: Höhergruppierung für WTS (Wagentechnischer Service) in die Entgeltgruppe x06 (FGr 2-TV)

Laufende Nummer: 142

Antragsteller*in:	Frankfurt (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG wird sich mit allen zur Verfügung stehenden gewerkschaftlichen Mitteln für
- 2 die Erhöhung der Entgeltstruktur im Bereich der WTS einsetzen.

Begründung

Aufgrund der vielen Zusatzqualifikationen, die der WTS zur Ausübung seiner Tätigkeit benötigt, hebt er sich im Vergleich zum Wgm1/Wgm2 ab. Konkret sind dies z. B. KV-Lehrgänge (kombinierter Verkehr) und Militärverladung. Außerdem führt er die fachliche Überprüfung der Wagenprüfer (einmal je Halbjahr) am Arbeitsplatz durch. Darüber hinaus führt der WTS fachliche Beratungen bei unseren Kunden durch.

Aus diesem Grund ist es unserer Ansicht nach unerlässlich, dass sich diese Unterscheidungsmerkmale auch in der Eingruppierung des WTS widerspiegeln. Daher fordern wir für den Beruf des WTS eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 206.

Antrag T026: Eingruppierung Rangierbegleiter*in

Laufende Nummer: 94

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass für einen Teil der Rangierbegleiter*innen (mit
- 2 herausgehobenen Aufgaben) die Möglichkeit besteht, nach Entgeltgruppe 208
- 3 eingruppiert zu werden (oder dass in einem neuen Tarifsysteem eine Differenzierung der
- 4 Rangierbegleiter*innen (Rb) erfolgt mit dem Ziel, wenigstens einen Teil der Rb besser
- 5 einzugruppieren).

Begründung

Etliche Rangierbegleiter*innen übernehmen im täglichen Rangiergeschäft eine Vielzahl von Aufgaben, während der Lokrangierführer/Transportlogistiker "nur" die Rangierlok fährt. Neben der Annahme von Sendungen, sind dies Zugvorbereitertätigkeiten, Wagenprüfer- und Zugprüfertätigkeiten, PVG- und MOK-Bedienung und vieles mehr. Daher ist es angemessen und notwendig, vielfältig einsetzbare und erfahrene Rangierbegleiter*innen nach 208 oder in einem neuen Tarifsysteem differenziert einzugruppieren.

Antrag T027: Höhergruppierung für Rangiermeister*in in die Entgeltgruppe x06 (FGr 2-TV)

Laufende Nummer: 143

Antragsteller*in:	Frankfurt (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich mit allen zur Verfügung stehenden gewerkschaftlichen Mitteln für
- 2 die Erhöhung der Entgeltstruktur im Bereich der Rangiermeister*in ein.

Begründung

Der/die Rangiermeister*in ist das Bindeglied zwischen dem/der Disponent*in Nahbereich/ Zugbildung auf der einen Seite und der/den Rangierkolonne/n auf der anderen Seite.

Er/sie übernimmt in Abwesenheit des Dispo Nahbereich/Zugbildung die Steuerung und Koordination innerhalb des Rangierbahnhofes, regelt die Arbeitsabläufe/Zugreihenfolge in der Zugbildungsanlage, stellt den reibungslosen Ablauf sicher und trägt die Verantwortung für alle Beschäftigten in der/den Kolonne/n.

Außerdem zählt der enge und ständige Austausch mit den örtlichen Weichenwärtern und Fahrdienstleitern zu seinen/ihren täglichen Aufgaben.

Hinzu kommen neue Tätigkeiten, wie beispielsweise das Abarbeiten des Abdruckbandes, das Arbeiten mit MPS-Tablet und GSMR-Funk.

Der/die Rangiermeister*in ist darüber hinaus seinen Kolleg*innen im Güterbahnhof (Hemmschuhleger*in, Rangierbegleiter*in, Lokrangierführer*in etc.) weisungsbefugt!

Die Funktion des/der Rangiermeister*in ist in der Hierarchie somit direkt unterhalb des Dispo Nahbereich/Zugbildung und oberhalb der Funktionen von Hemmschuhleger*in, Rangierbegleiter*in, Lokrangierführer*in etc. angesiedelt.

Seine/ihre übergeordnete Position, seine Funktion, sowie seine/ihre Verantwortung müssen unserer Ansicht nach auch entsprechend im Entgelt erkennbar und somit abgrenzbar zu anderen Berufsgruppen sein.

Erschwerend hinzu kommt, dass man aufgrund der geringen Eingruppierung seit Jahren das Problem der Personal-/ und Nachwuchsgewinnung hat.

Aus diesem Grund ist es unserer Ansicht nach unerlässlich, dass sich diese Unterscheidungsmerkmale auch in der Eingruppierung des/der Rangiermeister*in widerspiegeln.

Wir fordern daher die Höhergruppierung des/der Rangiermeister*in in die Entgeltgruppe x06 (FGr 2-TV).

Antrag T028: Eingruppierung Bergmeister*in/ Rangiermeister*in

Laufende Nummer: 11

Antragsteller*in:	Kassel (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Bergmeister*innen/Rangiermeister*innen in die
- 2 X06 eingruppiert werden.

Begründung

Die Bergmeister*in/Rangiermeister*in haben eine sehr hohe Verantwortung in den Rangierbahnhöfen, die nicht durch die bisherige Eingruppierung widerspiegelt wird.

Antrag T029: Überleitung bzw. Eingruppierung der Rangiermeister*in vom FGr 2-TV in den FGr 6-TV

Laufende Nummer: 210

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Rangiermeister*innen in den FGr 6-TV
- 2 übergeleitet bzw. eingruppiert werden.

Begründung

Die Eingruppierung der Rangiermeister*in im zurzeit geltenden FGr 2-TV entspricht nicht mehr den inzwischen geleisteten Tätigkeiten und Aufgaben. In den letzten Jahren ist der Anteil an dispositiven und koordinativen Aufgaben und Tätigkeiten sowie kurzfristige Personaleinsatzplanung bei Personalausfällen bzw. Arbeitsschwerpunkten erheblich gestiegen. Des Weiteren kommen auf dem Arbeitsplatz des/der Rangiermeister*in immer wieder auch neue Dispositionssysteme zum Einsatz. Dies erfordert heutzutage eine deutlich höhere Qualifikation, daher sind sie im Bereich der Disponent*innen einzuordnen.

Antrag T030: Aufnahme der Berufsbezeichnung Zugbereiter*in (ZBS) in den FGr 2-TV

Laufende Nummer: 194

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Tätigkeitsbezeichnung Zugbereiter*in mit
- 2 in den FGr 2-TV unter 277 aufgenommen wird.

Begründung

Seit dem 01.12.2021 sind unsere Zugbereiter*innen in die 277 eingruppiert worden. Die Tätigkeitsbeschreibung ist passend, aber die Berufsbezeichnung „Zugbereiter*in“ fehlt.

Antrag T031: Tarifniveau der Führerinnen und Führer von Schienenfahrzeugen angleichen

Laufende Nummer: 159

Antragsteller*in:	Erfurt (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass alle Beschäftigten, welche als Führer*innen von
- 2 Schienenfahrzeugen im Einsatz sind, auf ein vergleichbares Tarifniveau gebracht
- 3 werden. Die bisherigen erheblichen Differenzen beispielsweise für die Führer von
- 4 schweren Nebenfahrzeugen der DB Netz AG gegenüber den unter den
- 5 Funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 4
- 6 fallenden Kolleg*innen müssen beseitigt werden.

Begründung

Die bestehenden Unterschiede zwischen auf der freien Strecke eingesetzten Fahrzeugführern, welche unter den Funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 4 fallen zu denen, die gemäß Funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 1 behandelt werden, sind nicht nachvollziehbar, werden dem Anforderungsniveau an das Bedienen von schweren Nebenfahrzeugen in keiner Weise gerecht und wirken sich negativ auf die Motivation der betroffenen Beschäftigten wie auch die Attraktivität entsprechender Qualifizierungen aus.

Antrag T032: Höhergruppierung der Fahrer von Nebenfahrzeugen GAF und MISS-GAF

Laufende Nummer: 180

Antragsteller*in:	Regensburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich für die Höherstufung für die Führer der Nebenfahrzeuge „GAF“ bzw.
- 2 „MISS-GAF“ ein.

Begründung

Das Führen eines GAF bzw. MISS-GAF erfordert eine komplexe Ausbildung. Sie ist u. E. der Ausbildung eines Eisenbahnfahrzeugführenden gleichgestellt. Die Ausbildung beinhaltet verschiedene Baureihen mit verschiedenen Kranbedienungen/Bauarten. Die Technik auf den GAF ist vergleichbar mit der Technik der Lokomotiven (PZB, Ebula) teils sogar umfangreicher, auf Grund der anspruchsvollen elektronischen Bedien- und Überwachungselemente. In der Ausübung der Tätigkeit, nämlich das Fahren mit Befehlen im falschen Gleis im **signaltechnisch nicht gesicherten Bereich** stellt unserer Meinung nach eine erhöhte Gefahrensituation und demnach eine überdurchschnittliche Aufmerksamkeit bei der Ausübung der Tätigkeit dar, die sogar der Tätigkeit eines Transportlogistikers gleichzusetzen ist. Sie müssen auch Tätigkeiten durchführen, für die Kenntnisse der Produktion und Logistik der Kunden erforderlich sind.

Zudem müssen Fahrende während der Arbeiten die Sicherheit anderer Kolleg*innen gewährleisten. Die Kranbedienung erfordert höchste Achtsamkeit beim Auf- und Abladen. Ständige Gefahr durch das Befahren des Nachbargleises. Fahren mit Vmax 20 km/h und auf Sicht. Zum Schutz der Arbeitskräfte im Gleis muss jederzeit das Fahrzeug zum Halten gebracht werden können. Die Arbeiten finden in aller Regel nachts, bei jedem Wetter und unter der Oberleitung statt!

Hinzu kommt der Transport und das Sichern von Werkzeugen und Material (z .B. Schienen) sowie von Gefahrgut wie beispielsweise Benzin und Gasflaschen. Sie übernehmen auch erweiterte Aufgaben im Bereich der technischen Wagenbehandlung.

Es gibt täglich wechselnde Betriebs- und Bauanweisungen mit wechselnden Situationen. Hierzu ist die Kommunikation und ständige Abstimmung mit verschiedenen Fahrdienstleitern notwendig, sowie mit den Arbeitszugführern beim Entladen der Schotterzüge.

Daher fordern wir, die Tätigkeit in eine höhere Entgeltgruppe einzustufen.

Antrag T033: Eingruppierung Rettungszug Triebfahrzeugführer (RTZ Tf) an den RTZ Standorten der DB Cargo nach Entgeltgruppe 444

Laufende Nummer: 96

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass durch die besonderen Anforderungen an eine/n
- 2 Rettungszug-Triebfahrzeugführer*in eine Eingruppierung in der Entgeltgruppe 444
- 3 vorgenommen wird. Derzeit ist der/die RTZ Lokomotivführer*in als
- 4 Streckenlokomotivführer*in in der Entgeltgruppe 445 nach FGr 4-TV eingruppiert.

Begründung

Um dies zu untermauern, werden im Anschluss die zusätzlichen Qualifikationen und Tätigkeiten eines RTZ Tf gegenüber den Tätigkeiten eines Strecken-Tf (445) dargestellt.

Tätigkeit gemäß Entgeltgruppe 445

Lokführer, die schienengebundene Triebfahrzeuge, Steuerwagen oder Triebzüge sowohl innerhalb von Bahnhöfen als auch auf der Strecke führen und Inhaber eines Eisenbahnfahrzeug-Führerscheins der Klasse B nach Triebfahrzeugführerschein-Verordnung oder nach Klasse 2 bzw. 3 der VDV-Schrift 753 sind.

Zusätzliche notwendige Qualifikationen eines Strecken-Tf 445 zur Ausübung der Tätigkeit RTZ Tf:

- Qualifikation in der Erfassung von Schichtabrechnung der Ist Schicht von Triebfahrzeugführer
- Zuführung zur GAG Abrechnung ins E Time System
- Kommunikation zu den zu betreuenden Standorten bei Abweichungen in der Ist Schicht Erfassung zu den Triebfahrzeugführer bzw. Gruppenleitern
- Qualifikation zur Ausübung der Rettungszugbereitschaft bzw. Katastrophenschutz und Notfall Management der DB Cargo

Durch die hohen Anforderungen im Notfall Management müssen die RTZ-Lokführer*innen zu den bereits aufgeführten zusätzlichen Tätigkeiten auch zusätzliche jährlich absolvierende Prüfungsnachweise (Qualifikationen) erbringen, die sich von einem Strecken-Tf erheblich unterscheiden.

Qualifikationen Strecken-Tf jährlich:

- 1x Simulator
- 1x Theorie mit LEK

- 1x Praxis
- 2x WBT

Qualifikationen RTZ Tf jährlich:

- 3 x Simulator
- 2 x Praxis
- 2 x Theorie mit LEK

Diese zusätzlichen Aufgaben und Tätigkeiten sind nicht in der Eingruppierung der Entgeltgruppe 445 abgedeckt. Eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 444 muss für die Kolleginnen und Kollegen, aufgrund des deutlichen Mehraufwands, in den kommenden Tarifverhandlungen behandelt und umgesetzt werden.

Antrag T034: Überarbeitung der Tätigkeitsbeschreibung / Eingruppierungen innerhalb der FGr 3 anhand des Arbeitsaufkommens

Laufende Nummer: 133

Antragsteller*in:	Augsburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass eine Neubewertung der Stellwerke unter Beachtung
- 2 des Arbeitsaufwandes dringlichst vollzogen wird. Ebenso muss die Deckelung der
- 3 Eingruppierung bis 355 im FGr TV 3 für Fahrdienstleiter*innen (Fdl) aufgehoben
- 4 werden. Daraus sollte die Trennung der Zugdisponent*innen von den
- 5 Fahrdienstleiter*innen erfolgen.

Begründung

Es muss endlich honoriert werden, dass auch auf womöglich kleineren Stellwerken ein hoher Arbeitsaufwand besteht, genauso wie auf größeren Stellwerken die Verantwortung kaum honoriert wird.

Da die letzte Bewertung der Stellwerke vor ca. 15 Jahren erfolgte, spiegelt sie inzwischen in keiner Weise die tatsächlichen Verhältnisse wider. Der Zugverkehr hat stark zugenommen, und somit auch die Belastung der Mitarbeiter*innen im operativen Bereich.

Zunehmende Veränderungen in Stellwerkstechniken, neuen Regelungen und Richtlinien in Verbindung mit größeren Stellbereichen machen eine Überarbeitung des Entgeltgruppensystems nötig.

Die bis jetzt praktizierte Einstufung anhand von Strichlisten, die am Stellwerk anhand von Zug- und Rangierfahrten geführt wird, spiegelt nur einen kleinen Teil der Arbeitsbelastung eines Fdl dar und ist zwischen den Techniken auch nicht mehr miteinander vergleichbar (auf einem ESTW mit Zugnummernmeldeanlage wird zwar weniger telefoniert, aber mithin gibt es hier auch einige Arbeitsstellen und Fahrten mehr, ganz zu schweigen von der Verantwortung). Auf der anderen Seite sind auf den „älteren“ Techniken, Schlagworte wie Störungen, höherer Arbeitsaufwand bei jeder einzelnen Handlung, geringere Sicherheit und somit höhere Verantwortung anzuführen.

Wir fordern daher eine Neubewertung der Stellwerke, die auch das erweiterte Arbeitsaufkommen mit einbezieht und eine deutliche Verbesserung für alle Kolleginnen und Kollegen mit sich bringt.

Auch die Kolleginnen und Kollegen an den Stellwerken tragen ihre Verantwortung zur Verkehrswende bei und leisten tagtäglich wertvolle Arbeit! Zeit, sich erkenntlich zu zeigen!

Antrag T035: Wertschätzung

Laufende Nummer: 134

Antragsteller*in:	Augsburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass der Beruf des Fahrdienstleiters aufgewertet wird
- 2 und mindestens in die Entgeltgruppe 306 automatisch eingruppiert wird sowie weitere
- 3 finanzielle Anreize geschaffen werden.

Begründung

Der Beruf des Fahrdienstleiters ist ein sehr verantwortungsvoller Beruf. Schaut man sich „Starke Schiene“ an, sollen immer mehr Züge fahren. Seit Jahren herrscht Personalmangel auf den Befehlsstellwerken, was zur Mehrarbeit und weniger Freizeit führt. Der ständige Wechsel zwischen Früh-, Spät- und Nachtschichten beeinträchtigt die Gesundheit. Da wir ein 24-Stunden-Betrieb sind, muss auch Sonn- und Feiertag Dienst geleistet werden. Um neues Personal zu finden, muss der Beruf des Fahrdienstleiters finanziell aufgewertet werden.

Antrittsprämie:

Für das noch vorhandene Personal sollte eine Antrittsprämie in einer Höhe von mindestens 75 € tariflich geregelt werden.

Antrag T036: Neuverhandlung FGr 4-TV

Laufende Nummer: 86

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass in den anstehenden Tarifverhandlungen eine
- 2 komplette Überarbeitung des Funktionsgruppenspezifischen Tarifvertrages für
- 3 Tätigkeiten der Funktionsgruppe 4 - Lokfahrdienst - verschiedener Unternehmen des DB
- 4 Konzerns (FGr 4-TV) vorgenommen wird.

Antrag T037: Eingruppierung Streckenlokführer*in der DB Fernverkehr AG in die 444

Laufende Nummer: 199

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Streckenlokführer*innen der DB Fernverkehr AG
- 2 in die 444 eingruppiert werden.

Begründung

Es sind immer mehr Baureihenkenntnisse und umfangreiche Strecken/Bahnhofskenntnisse bei der DB Fernverkehr AG notwendig, die eine Eingruppierung in die 444 rechtfertigen. Der Tarifvertrag sieht aber nur die 445 für alle Triebfahrzeugführer*innen vor.

Antrag T038: Höhergruppierung Tf-Prüfer

Laufende Nummer: 247

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass eine Neustrukturierung der Ausbildertätigkeit und
- 2 Tf- Prüfer im FGr 4-TV entsprechend den Qualifikationen vorgenommen wird. Eine
- 3 Höhergruppierung der Tätigkeit Tf-Prüfer in die Entgeltgruppe 442 FGr 4-TV sollte
- 4 angestrebt werden.

Begründung

Im Ergebnis des Tarifpakets „Bündnis für unsere Bahn“ mit den Ergänzungen vom 07.10.2021 fand eine Neustrukturierung der Ausbildertätigkeit im Tf-Bereich als Ergebnis von Tarifabschlüssen der Deutschen Bahn AG mit der Gewerkschaft GDL statt.

Die Tätigkeit des Ausbildungslokomotivführers, neu Tf-Trainer, wurde auf die Entgeltstufe 443 in eine Ebene mit dem Tf-Prüfer gehoben. Die Qualifikationen und Voraussetzungen und Ausbildungen der Tf- Trainer sind umfangreicher als die der Tf-Ausbilder. Ein Anreiz die Qualifikation vom Tf-Trainer zum Tf- Prüfer zu absolvieren, wurde durch die Angleichung der Tätigkeiten in der Entgeltgruppe 443 die Basis entzogen. Um dieses Anreizsystem wieder in den Vordergrund zu bringen und die höherwertigen Qualifikationen darzustellen, ist eine Höhergruppierung der Tf-Prüfer in die Entgeltgruppe 442 und die Anpassung der Tariftexte unabdingbar

Antrag T039: Höhergruppierung TF-Prüfer

Laufende Nummer: 182

Antragsteller*in:	Regensburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass eine Neustrukturierung der Ausbildertätigkeit und
- 2 Tf-Prüfer im FGr 4-TV entsprechend den Qualifikationen vorgenommen wird. Eine
- 3 Höhergruppierung der Tätigkeit Tf-Prüfer in die Entgeltgruppe 442 FGr 4-TV sollte
- 4 angestrebt werden.

Begründung

Im Ergebnis des Tarifpakets „Bündnis für unsere Bahn“ mit den Ergänzungen vom 07.10.2021 fand eine Neustrukturierung der Ausbildertätigkeit im Tf Bereich als Ergebnis von Tarifabschlüssen der Deutschen Bahn AG mit der Gewerkschaft GDL statt.

Die Tätigkeit des Ausbildungslokomotivführers, neu Tf-Trainer, wurde auf die Entgeltstufe 443 in eine Ebene mit dem Tf-Prüfer gehoben. Die Qualifikationen und Voraussetzungen und Ausbildungen der Tf Trainer sind umfangreicher als die der Tf-Ausbilder. Ein Anreiz die Qualifikation vom Tf-Trainer zum Tf-Prüfer zu absolvieren, wurde durch die Angleichung der Tätigkeiten in der Entgeltgruppe 443 die Basis entzogen. Um dieses Anreizsystem wieder in den Vordergrund zu bringen und die höherwertigen Qualifikationen darzustellen, ist eine Höhergruppierung der Tf-Prüfer in die Entgeltgruppe 442 und die Anpassung der Tariftexte unabdingbar.

Antrag T040: Höhergruppierung von Disponent*innen und Planer*innen

Laufende Nummer: 254

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die Anforderungsprofile und Qualifikationsansprüche an die Auslands-Disponierenden
- 2 bei DB Cargo, ggf. auch bei DB Fernverkehr und Regio werden immer höher:
- 3 Die EVG setzt sich dafür ein, dass eine Höhergruppierung für Planer*innen und
- 4 Disponent*innen mit Spezialwissen und Qualifikation durchgesetzt wird, die Züge der
- 5 DB Cargo AG (auch Züge der DB AG) unter Gesichtspunkten der Europäischen
- 6 Eisenbahnpersonalverordnung (EFPV) planen und disponieren und mit besonderer
- 7 eigener Befähigung (beispielsweise nach Forderungen der ausländischen Bahnen, wie ÖBB
- 8 auch österreichischer Betriebsbeamter nach § 31 sein müssen), um Dispositions- und
- 9 Planungsaufgaben eigenständig verantworten und durchführen.
- 10 Hilfsweise ist eine Qualifikationszulage ähnlich der Qualifikationszulage 2 im FGr 4-
- 11 TV zu verhandeln, um den erhöhten Anforderungen und Belastungen der Planer*innen und
- 12 Disponent*innen für Züge der DB auf ausländischer Infrastruktur Rechnung zu tragen.

Begründung

Im Zuge der europäischen Expansion der Güterverkehrssparte DB Cargo, werden immer höhere Fach- und Spezialkenntnisse von deutschen Disponent*innen und Planer*innen abverlangt, um Züge im europäischen Ausland disponieren und planen zu können. Die Disponent*innen und Planer*innen (Tf/Tfz/Wagenmeister) der DB Cargo AG in München bei DB Cargo, planen und disponieren Tf-Personale im Regel- und Spotverkehr im Nachbarland Österreich auf den Nord-Süd- und Süd-Nord-Achsen von Kiefersfelden/Kufstein bis Brennero (Italien), Freilassing/Salzburg bis Tarisio Centrale (Italien), von Passau bis Hegyeshalom in Ungarn, sowie Passau bis Bratislava/Pterzalka (Slowakei). Im Stör- und Abweichungsfall müssen Konzepte zur Auswirkungsminimierung und Umleiterverkehr entwickelt werden. Dabei sind Forderungen der Behörden in den Nachbarländern beispielsweise die Betriebsdiensttauglichkeit und der Nachweis einer Eignung und Ausbildung zum österreichischen Eisenbahnbetriebsbeamten zu erfüllen. Des Weiteren müssen die Disponent*innen und Planer*innen Kenntnisse der ausländischen Eisenbahninfrastruktur, des Betriebsablaufes, Stör- und Notfallmanagements und der Produktionssysteme erwerben, erhalten und anwenden. Auch die Anforderungen der EFPV sind durch die Planer*innen und Disponent*innen umzusetzen und deren Einhaltung zu kontrollieren. Kenntnisse in den Produktionsverfahren, wie Zugbestellungen und Abbestellungen bei ÖBB-Produktion erfordern weitergehende Kenntnisse als im Inland. Eine Ausweitung der eigenen

Kenntnisse für In- und Ausländische IT-Systeme, die der Betriebsabwicklung und Produktion dienen, sind umfangreich notwendig. Insgesamt ist bei diesem Mitarbeitendenkreis eine höherwertige Tätigkeit, Qualifikation und Verantwortung zu verorten.

Antrag T041: Höhergruppierung für Disponent*innen Nahbereich/Zugbildung in die Entgeltgruppe x04 (FGr 6-TV)

Laufende Nummer: 144

Antragsteller*in:	Frankfurt (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich mit allen zur Verfügung stehenden gewerkschaftlichen Mitteln für
- 2 die Erhöhung der Entgeltstruktur im Bereich der Disponent*innen Nahbereich/Zugbildung
- 3 ein.

Begründung

Der/die Disponent*in Nahbereich/Zugbildung ist die Schlüsselfunktion in einem Güterbahnhof. Er/sie steht in ständigen Austausch mit Personaleinsatzplaner*innen, Produktionsplaner*innen, dem/der Rangiermeister*in, dem/der Wagenmeister*in bzw. WTS, Lokführer*innen, Fahrdienstleiter*innen, dem Kunden Service Zentrum und überregionalen Zugdisponent*innen, sowie allen anderen an der Produktion beteiligten Berufsgruppen. Bei ihm laufen sämtliche Schnittstellen zusammen!

Die Anforderungen an diesen Beruf sind seit Jahren enorm gewachsen. So ist es heute Normalität und Grundvoraussetzung geworden, dass Disponent*innen Nahbereich/Zugbildung bis zu 18 (achtzehn!) verschiedene IT-Systeme beherrschen müssen.

Der/die Disponent*in Nahbereich/Zugbildung ist darüber hinaus seinen Kolleg*innen im Güterbahnhof (Hemmschuhleger*in, Rangierbegleiter*in, Lokrangierführer*in, Bergmeister*in etc.) weisungsbefugt!

Die Funktion des/der Disponent*innen Nahbereich/Zugbildung ist in der Hierarchie somit direkt unterhalb des/der Produktionskoordinator*in und oberhalb der Funktionen von Hemmschuhleger*in, Rangierbegleiter*in, Lokrangierführer*in, Bergmeister*in etc. angesiedelt.

Da wir in unserem Entgeltsystem eine tätigkeitsbezogene Bezahlung haben, ist es aus unserer Sicht dringend erforderlich, dass sich die vielfältigen Tätigkeiten, sowie die Bedienung der vielen IT-Systeme in der Eingruppierung des/der Disponent*in Nahbereich/Zugbildung widerspiegeln.

Wir fordern daher die Höhergruppierung des/der Disponent*innen Nahbereich/Zugbildung in die x04 (FGr 6-TV).

Antrag T042: Aufnahme einer Tätigkeit im FGr 5-TV

Laufende Nummer: 353

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass im FGr 5-TV Entgeltgruppenverzeichnis 1 (EGV 1),
- 2 I. Tätigkeitsgruppe Zugbegleitedienst/Bordservice die Tätigkeit des/der
- 3 „Schichtteamchef/in DB Lounge“ mit der Eingruppierung 506 aufgenommen wird.

Begründung

Durch den Arbeitgeber DB Fernverkehr AG wurden im Jahr 2021 die Ziele der Tätigkeiten und Kompetenzen angepasst. Arbeitsziel der Stelle (Tätigkeit):

- Umsetzen eines gastgeberorientierten Services in der DB Lounge im Rahmen der Vorgaben der Service-, Hygiene- und Sicherheitsstandards
- Koordination und Überprüfung der Umsetzung durch die Stewards DB Lounge
- Fachliche Führung der „Stewards DB Lounge“ während der Schicht Verantwortung (Vollmachten oder Befugnisse):
- Verantwortung für die Einhaltung der Qualitäts-, Hygiene-, und Servicestandards durch die „Stewards DB Lounge“ z.B. mit Hilfe von Kontrollrundgängen
- Verantwortung für die Warenbestellung – Food/Reinigungsmittel/Equipment (z.B. Überwachung des Lagerbestands, Neu- und Nachbestellung unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeit)
- Verantwortung und Dokumentation der Wareneingangskontrolle (Warenannahme, Temperaturkontrolle, MHD-Kontrolle)
- Verantwortung und Koordination für die selbstständige Mängelbeauftragung und Dokumentation inkl. der Nachhaltung
- Verantwortung für die Sicherstellung der Schichtbesetzung (bei ungeplanten Ausfällen z.B. durch Krankheit)

Der Schichtteamchef/in führt Tätigkeiten in Bezug auf Mitarbeiterführung aus, wie auch ein/e Zugchef/in, welche in die Entgeltgruppe 506 eingruppiert sind bzw. auch Schichtleiter/in in der DB Logistik, welche in die Entgeltgruppe 507 eingruppiert sind. Daher ist es aus unserer Sicht erforderlich im FGr-5-TV Entgeltgruppenverzeichnis 1 (EGV 1), I. Tätigkeitsgruppe Zugbegleitedienst / Bordservice eine neue Tätigkeit mit der Bezeichnung „Schichtteamleiter/in DB Lounges“ aufzunehmen und der Eingruppierung 506 zuzuordnen.

Antrag T043: Anpassung FGr 5-TV

Laufende Nummer: 80

Antragsteller*in:	Stuttgart (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass der FGr 5-TV dahingehend geändert wird, dass der
- 2 FGr 5-TV Tätigkeitsmerkmale Entgeltgruppe 505 den Zusatz „kein Ü“ erhält.

Begründung

Praxistrainer*innen sind der Garant, dass die Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung ihrer Tätigkeit vorab sehr gut ausgebildet werden und im beruflichen Verlauf in ihren Fortbildungsunterricht, die entsprechenden Neuerungen erfahren. In ihrer Ausübung investieren die Praxistrainer*innen auch sehr viel private Zeit. Leider honoriert der Arbeitgeber das Engagement nicht, in dem er die Praxistrainer*innen nicht entsprechend eingruppiert. Er beruft sich auf das „Überwiegend-Prinzip“ und verweigert die sofortige Eingruppierung in die Entgeltgruppe 505. Mit dem Zusatz „kein Ü“ würde eine gerechte Eingruppierung der Praxistrainer*innen sofort mit Bestehen der Prüfung stattfinden.

Antrag T044: Eingruppierung KiN

Laufende Nummer: 244

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass alle Zugbegleiter*innen (KiN-B und KiN-S) im
- 2 Nahverkehr in die Entgeltgruppe 508 einzugruppieren sind.

Begründung

Laut FGr 5-TV sind Kundenbetreuer*innen ohne betriebliche Aufgaben (KiN) in 509 und Kundenbetreuer*innen mit betrieblichen Aufgaben (KiN/B) in 508 eingruppiert. Durch die Beschaffung neuer Fahrzeuge fallen die betrieblichen Aufgaben weg und der Triebfahrzeugführer ist Zugführer. Durch die neuen Fahrzeuge kommen jedoch neue technische Anforderungen die neue Aufgaben für Kundenbetreuer*innen beinhalten. Seit der Ersteingruppierung des KiN hat sich die Tätigkeit sehr stark verändert, in der Fläche ist der KiN alleinige/r Ansprechpartner*in der DB für den Kunden, auch alle anderen Aufgaben (außer den betrieblichen) sind vom KiN/B auf den KiN übergegangen. Deshalb sollte die Eingruppierung 509 ersatzlos gestrichen und alle Kundenbetreuer*innen in 508 eingruppiert werden

Antrag T045: Modernisierung Entgeltsysteme Zugbegleitdienst

Laufende Nummer: 274

Antragsteller*in:	Dortmund (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass in den nächsten Tarifverhandlungen eine
- 2 Modernisierung der Entgeltsysteme verhandelt wird. Hier ist der Bereich Bordservice
- 3 Zugchef*in/Betreuer*in besonders zu betrachten. Trotz mehrerer zusätzlichen
- 4 Qualifikationen und Schulungen und Digitalisierung verharren die Mitarbeiter*innen in
- 5 ihrer Entgeltgruppe.

Begründung

Das Berufsbild im Bordservice hat sich in den letzten Jahren stark verändert.
Mitarbeitende erfüllen bereits umfangreiche Eigenschaften wie z. B.

- Umsatzorientiertes Handeln,
- Beachtung wirtschaftlicher Gesichtspunkte,
- Umsetzung anfallender Tätigkeiten gemäß Vorgaben der geltenden Unternehmensrichtlinien, Weisungen und Servicestandards
- Lösungsorientiertes Handeln in schwierigen Situationen,
- Verständigung in Fremdsprachen

Zudem kamen für die Mitarbeiter*innen in den letzten Jahren neben den üblichen Tätigkeiten noch zahlreiche neue Aufgaben dazu.

- Vermehrte Ansagen/Umsetzung behördlich verordneter Corona-Maßnahmen (MNB/3G),
- Umsetzung Fahrgastrechte,
- Taxigutscheine besorgen ggf. ausgeben,
- Erlernte Deeskalationsmethoden umsetzen,
- Eigeninitiative bei Workshops und Ideenmanagement,
- Umsetzung des Sommerkonzeptes,
- Kenntnisse/Ausbildung in verschiedenen Baureihen (Ausbildung),
- Umsetzung des Gastgeberkonzeptes (Schulung),
- Digitalisierung in vielen Bereichen (Mokka, DEG App, Dispo Me, RIS und die dazugehörigen Schulungen),
- Vermehrt auswärtige Übernachtungen,

- Umsetzen der Servicestandards (Schulung),
- Fundsachen einscannen und zum Fundbüro bringen,

Zusätzliche Aufgaben bei Verspätung

- Notfallwasser bestellen/verteilen,
- Entschuldigungskarten bestellen/verteilen,
- Fahrgastrechte bestellen/verteilen,
- Bei Evakuierung Stege/Leitern und Hublift bedienen (Schulung),
- Vermehrte Ansagen über Infos/Anschluss

Zudem wurde die Teambesetzung auf den Zügen grundsätzlich nach unten korrigiert, sodass der Aufgaben- und Betreuungsbereich der Mitarbeiter*innen größer geworden ist.

Zusätzliche Kosten

- Aufladen der Hilfsmittel/Arbeitsgeräte (Erhöhung der Strompreise),
- UBK (Erhöhung der Preise/Textilreinigung)

Antrag T046: Modernisierung Entgeltsystem Bordservice 1. Steward/Steward

Laufende Nummer: 273

Antragsteller*in:	Dortmund (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass in den nächsten Tarifverhandlungen eine
- 2 Modernisierung der Entgeltsysteme verhandelt wird. Hier ist der Bereich Bordservice
- 3 1. Steward/Steward Bordgastronomie besonders zu betrachten.
- 4 Trotz mehrerer zusätzlichen Qualifikationen und Schulungen und Digitalisierung
- 5 verharren die Mitarbeiter*innen in ihrer Entgeltgruppe.

Begründung

Das Berufsbild im Bordservice hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Mitarbeitende erfüllen bereits umfangreiche Eigenschaften wie z.B.

- Umsatzorientiertes Handeln
- Beachtung wirtschaftliche Gesichtspunkte
- Umsetzung der anfallenden Tätigkeiten gemäß Vorgaben der geltenden Unternehmensrichtlinien, Weisungen und Servicestandards
- Lösungsorientiertes Handeln in schwierigen Situationen
- Verständigung in Fremdsprachen

Zudem kamen für die Mitarbeiter*innen in den letzten Jahren neben den üblichen Tätigkeiten noch zahlreiche neue Aufgaben dazu.

- Umsetzung des Hygienekonzept
- Umsetzung behördlich verordneter Corona-Maßnahmen (MNB/3G)
- Logistische Abläufe
- Erlernte Deeskalationsmethoden umsetzen
- Eigeninitiative bei Workshops und Ideenmanagement
- Umsetzung des Sommerkonzeptes
- Kenntnisse/Ausbildung in verschiedenen Baureihen (Ausbildung)
- Umsetzung des Gastgeberkonzeptes (Schulung)
- Digitalisierung in vielen Bereichen (Mokka, DEG App, Dispo Me, RIS und die dazugehörigen Schulungen)
- Vermehrt auswärtige Übernachtungen

- Umsetzen der Servicestandards (Schulung)

Zudem wurde die Teambesetzung auf den Zügen grundsätzlich nach unten korrigiert, sodass der Aufgaben- und Betreuungsbereich der Mitarbeiter*innen größer geworden ist.

Zusätzliche Kosten

- Aufladen der Hilfsmittel/Arbeitsgeräte (Erhöhung der Strompreise)
- UBK (Erhöhung der Preise / Textilreinigung)

Antrag T047: Veränderung der Entgeltstruktur im FGr 5-TV für die Mitarbeiter*innen der Bordgastronomie im Fernverkehr

Laufende Nummer: 351

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass das Entgeltsystem in Bezug auf die Arbeitsplätze
- 2 der Bordgastronomie verändert wird. Die Eingruppierung des 1. Stewards soll von der
- 3 Entgeltgruppe 510 in die Entgeltgruppe 509 und die Eingruppierung des Stewards soll
- 4 von der Entgeltgruppe 512 in die Entgeltgruppe 510 verändert werden.

Begründung

Im Jahr 2002 wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitropa im Rahmen eines Betriebsüberganges zum Fernverkehr übergeleitet. Zu diesem Zeitpunkt orientierte sich bei der Gestaltung der tariflichen Eingruppierung die Entgelthöhe an den Bereich der Gastronomie.

Im Laufe der Jahre hat sich der Arbeitsplatz der Mitarbeiter*innen in der Bordgastronomie deutlich verändert. Die Anforderungen an den Arbeitsplatz haben sich in jeder Hinsicht erhöht. Die Mitarbeiter*innen müssen mit modernen Kassensystem und Arbeitsmitteln, wie Tablets umgehen können. Auch die Arbeitsgeräte wurden in den letzten Jahren modernisiert, dabei hat sich die Bedienung dieser Arbeitsmittel nicht vereinfacht. Hier beheben die Mitarbeiter*innen auch kleinere Störungen an den Arbeitsmitteln, damit sie weiterhin funktionstüchtig sind. Der Fernverkehr erwartet von den Mitarbeiter*innen, dass diese mit dem Servicestandard an Bord vertraut sind und einen hervorragenden Service an den Kund*innen leisten.

Der Fernverkehr macht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Umsatzvorgaben, welche erfüllt werden sollen. Aus unserer Sicht müssen die Erwartungen an die Mitarbeiter*innen in Hinblick auf Service und Umsatz mit einer entsprechenden Eingruppierung honoriert werden. Der Fernverkehr bildet für die Arbeitsplätze der Gastronomie selbst aus.

Die Ausbildungsberufe sind die Fachkräfte im Gastgewerbe und Fachkräfte für Systemgastronomie. Da für die Tätigkeiten aus unserer Sicht des 1. Steward eine Ausbildung erforderlich ist, sollte die Eingruppierung auch als Facharbeiter*in in der 509 erfolgen. Üblicherweise besteht die Möglichkeit im Rahmen des Karriereweges von Steward auf einen Arbeitsplatz als 1. Steward zu wechseln. Es muss eine veränderte Eingruppierung aufgrund der gestiegenen Anforderungen erfolgen, da dieses Thema schon seit langen unter den EVG-Mitgliedern der Bordgastronomie diskutiert wird.

Antrag T048: Veränderung der Entgeltstruktur im FGr 5-TV für die Mitarbeiter*innen der Logistik im Fernverkehr

Laufende Nummer: 352

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass das Entgeltsystem in Bezug auf die Arbeitsplätze
- 2 der Logistik verändert wird. Die Eingruppierung der Mitarbeiter*innen der
- 3 Warenlogistik im Fernverkehr richtet sich nach dem FGr 5-TV. Die Mitarbeiter/innen
- 4 der Warenlogistik im Fernverkehr sind als Logistik 1 in der Entgeltgruppe 512 und als
- 5 Logistik 2 (Überwiegend Prinzip; im Folgenden: „kein Ü“ genannt) in der Entgeltgruppe
- 6 511 eingruppiert. Die Schichtleiter*innen in der Logistik sind als Teamleiter
- 7 Logistik (kein Ü) in der Entgeltgruppe 507 eingruppiert. Die Entgeltgruppen sollen
- 8 entsprechend den veränderten Anforderungen an den Arbeitsplatz angepasst werden,
- 9 dabei sollen der als Logistik 1 der Entgeltgruppe 510 und als Logistik 2 (kein Ü) in
- 10 der Entgeltgruppe 509 neu zugeordnet werden. Der/die Schichtleiter*in sollte als
- 11 Disponent Warenlogistik in die Entgeltgruppe 505 eingruppiert werden.

Begründung

Im Jahr 2002 wurden die Mitarbeit*innen der Mitropa so auch die der Warenlogistik im Rahmen eines Betriebsüberganges zum Fernverkehr übergeleitet. Zu diesem Zeitpunkt war die Technik, welche verwendet wurde und die Ablaufprozesse nicht auf dem Niveau, wie dies heute der Fall ist. Im Laufe der Jahre hat sich der Arbeitsplatz der Mitarbeiter*innen in der Warenlogistik deutlich verändert. Die Anforderungen an den Arbeitsplatz haben sich in jeder Hinsicht erhöht.

Die Mitarbeiter müssen mit dem Computer umgehen können und es kommen auch Warens Scanner zum Einsatz. Der Einsatz der neuen Arbeitsmittel hat die Arbeitsabläufe nicht vereinfacht. Auch die Vorschriften und Richtlinien der DB AG in Bezug auf die Lebensmittelsicherheit sind strenger geworden. Der Fernverkehr erwartet von den Mitarbeitern*innen der Warenlogistik diese Vorschriften und Richtlinien der DB AG zu kennen und anzuwenden. Aus unserer Sicht müssen die Erwartungen an die Mitarbeiter*innen, der deutlich gestiegenen Anforderungen mit einer entsprechenden Eingruppierung honoriert werden. Der Fernverkehr bildet für die Arbeitsplätze der Warenlogistik selbst aus.

Dieser Ausbildungsberuf „Fachkraft für Lagerlogistik“ ist eine hochwertige Facharbeiterausbildung. Da für die Tätigkeiten aus unserer Sicht als Logistiker 2 eine Facharbeiterausbildung erforderlich ist, sollte die Eingruppierung auch als Facharbeiter*in in der 509 erfolgen. Üblicherweise besteht die Möglichkeit im Rahmen des Karriereweges von Logistiker 1 auf einen Arbeitsplatz als Logistiker 2 zu wechseln. Auch die Anforderungen des/der

Schichtleiter*in sind seit der Überleitung von der Mitropa seit dem Jahre 2002 erheblich gestiegen.

Die Mitarbeiter*innen müssen auf diesem Arbeitsplatz des/der Schichtleiter*in mehrere Computerprogramme gleichzeitig anwenden und sind selbstständig für die Warenlieferung für die Bordgastronomie in ihrer Schicht verantwortlich. Der/die Schichtleiter*in hat eine Schlüsselposition bei der Belieferung der Züge mit gastronomischen Waren. Der/die Schichtleiter*in führt überwiegend die Tätigkeiten eines/einer Disponent*in für Waren und Mitarbeiter*innen aus und hat gleichzeitig noch die personelle Verantwortung für die Mitarbeiter*innen seiner Schicht. Aus unserer Sicht sind daher die Tätigkeiten des/der Schichtleiter*in neu zu bewerten und der dem Arbeitsplatz Disponent in der Entgeltgruppe 505 zuzuordnen. Die Bezeichnung könnte wie folgt geändert werden: „Disponent Warenlogistik“. Eine veränderte Eingruppierung, aufgrund der gestiegenen Anforderungen muss erfolgen, dann das Thema wird schon seit langen unter den EVG-Mitgliedern der Logistik diskutiert.

Antrag T049: Berufsbild Reiseberater*innen muss aufgewertet werden

Laufende Nummer: 101

Antragsteller*in:	Mainz (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Eine höhere Eingruppierung der Reiseberater*innen soll in der Vorbereitung der
- 2 Tarifrunde 2023 beraten werden.

Begründung

Das Berufsbild hat sich in den letzten Jahren erheblich gewandelt. Viele neue Aufgaben sind dazu gekommen. Reiseberater*innen sind heute nicht nur Fahrkartenverkäufer*innen. Sie müssen tarifliche geografische Kenntnisse haben, psychologisch geschult sein und mit immer neuen digitalen Endgeräten umgehen können.

Antrag T050: Für eine an den Anforderungen angepasste Eingruppierung der Tätigkeit Reiseberater 2 bei DB Vertrieb

Laufende Nummer: 325

Antragsteller*in:	Würzburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass das Berufsbild des Reiseberaters 1 aufgelöst und
- 2 in das Berufsbild des Reiseberaters 2 integriert wird.

Begründung

Die Beschäftigten bei DB Vertrieb, welche in „kleineren Reisezentren“ beschäftigt sind, werden auf Grundlage der Funktionsgruppentarifvertrages als Reiseberater 1 in der Entgeltgruppe 509 eingestuft. Diese Einstufung ist aufgrund der Anforderung an die Mitarbeiter*innen und den in den „kleineren Reisezentren“ anfallenden Tätigkeiten nicht mehr gerechtfertigt. In den „kleineren Reisezentren“ fallen im gleichen Umfang Tätigkeiten an wie in größeren Reisezentren. Dennoch unterscheidet unser TV die Tätigkeiten als Reiseberater 2 und 1. Reiseberater 1, also die Beschäftigten in kleineren Reisezentren sind insbesondere in Tagesrandlagen einzige/r Ansprechpartner*in unserer Kunden und müssen daher vollumfänglich in allen Fragen der Reisenden Auskunft erteilen können.

Antrag T051: Mindestengruppierung 508 für Reiseberater*innen

Laufende Nummer: 74

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass für alle Reiseberater*innen die
- 2 Mindestengruppierung 508 gilt.

Begründung

Da die Reiseberater*innen gemäß Entgelttabellen nach 509 in den Reisezentren ohne 1. Klasse Schalter (Bahncomfordschalter) und in den Reisezentren mit 1. Klasse Schalter nach 508 gezahlt werden, führt diese Tatsache zu einer große Ungerechtigkeit bei den Reiseberater*innen untereinander und erhöht deutlich die Unzufriedenheit bzw. die Motivation.

Das Bild des Reiseberaters hat sich in den letzten Jahren derart gewandelt, dass man hier keinerlei Unterscheidung mehr treffen kann. In allen Reisezentren ist die Digitalisierung in jeder denkbaren Form angekommen, 90% der RB-Tätigkeiten erfolgen heutzutage schon digital. Jede/r Reiseberater*in übernimmt die Verantwortung für alle Aufgaben, egal ob diese in einem „kleineren RZ“ als RB nach 509 oder in einem „größeren RZ“ als RB nach 508 gemacht werden. Hierzu zählen unter anderem die Belegverwaltung, Bestellung der Prospekte, Wechselgeldvorhaltung usw.

In den FRS Reisezentren gibt es darüber hinaus ein RB 3 (Eingr. 507) ein sogenannter Kümmerer oder Empfangschef, dem noch weitere administrative Aufgaben auf Weisung des Vorgesetzten übertragen werden können. Deshalb ist darunter bei den allgemeinen Reiseberatern - egal ob RB 1 oder 2 - keine Unterscheidung nach Tätigkeiten oder Verantwortlichkeiten zu erkennen, die eine Bezahlung dieser nach 508 berechtigt.

Antrag T052: Aufhebung der Bändersystematik im FGr 6-TV

Laufende Nummer: 178

Antragsteller*in:	Regensburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, die Bändersystematik für die Entgeltgruppen 602 und 601
- 2 im Funktionsgruppen-6-Tarifvertrag in eine Stufensystematik zu überführen und
- 3 Mitarbeitende im FGr 6-TV den Mitarbeitenden in den mit Stufensystematik versehenen
- 4 Tarifverträgen gleichzustellen.

Begründung

Die Bändersystematik erzielt nicht die erhoffte Wirkung, die ihr zugeordnet war. Der Arbeitgeber nutzt diese im FGr 6-TV lediglich um das tariflich absolut notwendige bei einer Höhergruppierung aus den Entgeltgruppen 613-603 in die Entgeltgruppe 602-601 umzusetzen (650 Euro Entgelterhöhung pro Jahr ist hier die tarifliche Minimalsumme). Mitarbeitende im FGr 6-TV werden bei einer Höhergruppierung aus dem Bereich bis einschl. 603, in den Bereich 602-601, gegenüber den Mitarbeitenden in anderen FGr-Tarifverträgen benachteiligt. Die höherzugruppierenden Mitarbeitenden mit höheren Erfahrungsstufen werden grundsätzlich fast nur ganz links im Band eingruppiert und nur in Ausnahmefällen in vergleichbaren Einkommensregionen der übrigen FGr-TVe. Ausnahmen nutzt der Arbeitgeber fast nur, wenn es um sich externe Einstellungen handelt und den Gehaltsforderungen entsprochen wird, um den neuen vermeintlich hochqualifizierten Mitarbeitenden an Bord zu holen. Dies führt zu einer nochmaligen Benachteiligung von Mitarbeitenden, die sich durch ein langes Berufsleben hochgedient haben, da diese durch Einstellungen vom freien Markt im Gehalt überholt werden. Eine Stufengleiche Höhergruppierung wird hier ad absurdum geführt. In den übrigen FGr-TVen wird diese Diskussion überhaupt nicht geführt, da hier die stufengleiche Höhergruppierung zu einer gerechten Eingruppierung nach Erfahrungsstufen im Unternehmen führt.

Antrag T053: Abschaffung Bändersystematik im FGr 6-TV

Laufende Nummer: 207

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Bändersystematik im FGr 6-TV abgeschafft und
- 2 durch Entgeltstufen ersetzt wird.

Begründung

Es ist ungerecht gegenüber den Eingruppierungen der anderen Funktionsgruppen-Tarifverträgen. Hier gibt es auch keine festgeschriebene Zeit, wann eine Entgelterhöhung möglich ist, analog den anderen Tarifverträgen, wo man nach fünf Jahren in die nächste Stufe kommt. Ggf. bekommt man nur noch mehr Entgelt bei den prozentualen tariflichen Entgelterhöhungen.

Antrag T054: Anwendung von Garantiestufen bei 601 und 602

Laufende Nummer: 240

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass bei Entgeltgruppen mit Bändersystematik parallel
- 2 die Stufensystematik analog den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen 1 bis 5
- 3 Anwendung findet, um die erworbene Berufserfahrung zu honorieren.

Begründung

Die Praxis zeigt, dass das der Bändersystematik zugrundeliegende Prinzip, die Leistung des Arbeitnehmers, sein Wissen und Können in der jeweiligen Funktion durch Festsetzung eines entsprechenden Bandentgelts anzuerkennen, unzureichend angewandt wird. Die Festsetzung erhöht sich über die Jahre hinweg nur mäßig oder gar nicht, da für die Anwendung der Systematik keine verbindlichen Regularien existieren und somit z.B. auch die über Jahre hin gewonnenen Kompetenzen und Fähigkeiten bzw. Berufserfahrung (vergl. § 5, Abs. 5 b FGr 6-TV) nicht entsprechend anerkannt werden. Mit der Anwendung der Garantiestufen analog den FGr 1 bis 3 und 5-TV ist garantiert, dass die gewonnene Berufserfahrung anerkannt wird.

Antrag T055: Schaffung einer neuen Tätigkeitsgruppe im FGr 6-TV

Laufende Nummer: 354

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass im FGr 6-TV Entgeltgruppenverzeichnis 1 (EGV 1),
- 2 „Tätigkeiten“, die Tätigkeit des „Disponent Personal regional“ mit der Eingruppierung
- 3 604 aufgenommen wird.

Begründung

Es gibt aus unserer Sicht in unserem Wahlbetrieb/Betrieb bei den Personaldisponent*innen keine Abgrenzung zwischen einer örtlichen und überregionalen Personaldisposition. Die Personaldisponent*in disponieren die Kolleg*innen ihres Einsatz-/Dispositionsbereiches, welcher aus mehrerer Einsatzstellen in mehreren Bundesländern, teilweise sogar wahlbetriebsübergreifend, besteht. Eine Unterscheidung der Tätigkeiten zwischen örtlicher und überörtlicher Personaldisposition in unseren Wahlbetrieb gibt es nicht, der/die Disponent*in ist für alle Mitarbeitenden, der ihm zugeordneten Einsatzstellen gleich verantwortlich. Daher ist es aus unserer Sicht erforderlich im FGr 6-TV Entgeltgruppenverzeichnis 1 (EGV 1), eine neue Tätigkeit mit der Bezeichnung „Disponent Personal regional“ aufzunehmen und der Eingruppierung Entgeltgruppe 604 zuzuordnen.

Antrag T056: Zukunftsgerechte Anpassung der Tarifstruktur für die DB Fahrwegdienste GmbH

Laufende Nummer: 62

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich für eine zukunftsgerechte Anpassung der Tarifstruktur für die DB
- 2 Fahrwegdienste GmbH (Anpassung der Tarifstruktur sowie Anpassung der Tarifregionen)
- 3 ein.

Begründung

Die Tarifpartner hatten sich nach den erfolgreichen Tarifabschlüssen 2018 und 2019 darauf verständigt, die Neuorganisation GO ON FWD auch tariflich abzubilden. Vor diesem Hintergrund entwickelte die Arbeitgeberseite ein Angebot zur Anpassung der Tarifregionen. Weitere strukturelle Anpassungen im Tarifgefüge waren ebenfalls Teil des Angebotes.

Mit diesem Angebot sollte die Zukunftsfähigkeit des Tarifgefüges der DB Fahrwegdienste GmbH sichergestellt werden. Das Angebot ist für die Tarifkommission nicht ausreichend gewesen.

Antrag T057: Entgelttarifvertrag: Einheitliches Tarifgebiet (Wegfall der 7 Regionen auf eine Tarifregion Bayern)

Laufende Nummer: 258

Antragsteller*in:	Berlin (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass der ETV FWD Anlage 2 Monatsentgelttabelle
- 2 überarbeitet, ein bundesweit einheitliches Tarifgebiet geregelt wird und somit die
- 3 Regionen A, B, C, D und F wegfallen.

Begründung

Die derzeitige Aufteilung in Regionen ist nicht mehr zeitgemäß, Demografischer Wandel und Veränderung im Lebensumfeld Der Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit muss gelten, es gibt der Niederlassung (Ost) drei verschiedene Tarifregionen, dies schürt Unzufriedenheit unter den Mitarbeitenden und ist eine Ungleichbehandlung.

Antrag T058: Anpassung der Entgeltunterschiede für Arbeitnehmer*innen bei der DB Services GmbH in Bayern

Laufende Nummer: 92

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass Arbeitnehmer*innen der DB Services GmbH IFM/FZD im
- 2 nordbayrischen Raum eine Entgeltangleichung zu ihren Kolleg*innen im südbayrischen
- 3 Raum erhalten.

Begründung

Arbeitnehmer*innen, die vor dem 01. Januar 2010 bei der DB Services GmbH Süd eingestellt wurden, haben im bayrischen Raum ein unterschiedliches Entgelt, welches sich auf Nord- und Südbayern aufgliedert. Hierbei handelt es sich um die Lohngruppen K und T. Diese Lohndifferenz sorgt bei unseren nordbayrischen Kolleg*innen für große Empörung. Auch wenn die tarifliche Historie bisher diese Struktur hatte, ist solch eine unterschiedliche Summe für dieselbe Arbeit auf Dauer nicht abbildbar. Nach der Anpassung und Zusammenführung der Entgelstabellen zum 01.07.2021, ist der Regionalbereich Süd der einzige Regionalbereich mit geteilten Entgelstabellen im Angestelltenbereich.

Antrag T059: Anpassung des Tarifvertrages der DB Services IFM/FZD an das Konzernniveau

Laufende Nummer: 356

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass in der nächsten Tarifrunde 2023 folgende
- 2 Strukturänderungen und Verbesserungen im Tarifvertrag Sicherheit durchgesetzt werden:
- 3 • neuer Tarifvertrag als Flächentarifvertrag für die AN der DB Service IFM/FZR in
- 4 Anlehnung an FGr-TV, Reduzierung bzw. Abschaffung der Anzahl der Tarifregionen
- 5 • Erhöhung Anzahl der Urlaubstage (derzeit 22 Tage im ersten Beschäftigungsjahr)
- 6 für MA die nach 31.12.2009 eingestellt wurden.
- 7 • Arbeitszeitbewertung an gesetzlichen Feiertagen (wie DB Service TDL)
- 8 • Jährliche Festbetrag nach Anhang 4 zum TV IFM/FZR „Einführungsregelung“ auch für
- 9 MA die nach dem 31.12.2009 eingestellt wurden. Sowie Erhöhung des jährlichen
- 10 Festbetrags
- 11 • Einführung von Erschwernis Zulagen für alle MA die nach 31.12.2009 eingestellt
- 12 wurden
- 13 • Aufhebung der Unterscheidung bei den Erschwerniszulagen für die Reinigung von
- 14 öffentlichen bzw. „nicht öffentliche Toiletten“
- 15 • Angleichung aller Eingruppierungen auf das höchste Westniveau
- 16 • Die Zeit der Berufsausbildung wird als Betriebszugehörigkeit angerechnet und
- 17 somit beim Urlaubsanspruch berücksichtigt (Auslernende bekommen weniger Urlaub
- 18 als Auszubildende)
- 19 • Dynamisierung aller Lohngruppen

Begründung

Immer noch gibt es massive tarifliche Unterschiede zwischen der DB Services GmbH und den Konzerngesellschaften. Auch die Schaffung von Tarifregionen widerspricht dem Gewerkschaftsgedanken „Gleiche Arbeit – gleicher Lohn.“ Ziel muss es ein, einen Flächentarifvertrag für die DB Services umzusetzen, wie bei den FGr-TV.

Seit Jahren können die Kolleg*innen den KonzernFahrvergTV nicht nutzen, obwohl die EVG immer wieder betont, dass es keine Kolleg*innen der zweiten Klasse geben soll. Es gilt endlich, die Mitarbeiter*innen der DB Services als vollwertige Mitarbeiter*innen des DB-Konzerns ankommen zu lassen. „Wir leben Gemeinschaft“ – diesem Motto der EVG sollten Taten folgen. Die Arbeit ist in

allen Regionen dieselbe, ob Glasreiniger*in, Fahrzeugreiniger*in, Lagermitarbeiter*in, Unterhaltsreiniger*in, Bereichsordinator*in aber auch Spartenleiter*in. Warum also solche Unterschiede? Sollte hier nicht ein Vorzeigeprojekt entstehen und alle Mitarbeiter*innen für die gleiche geleistete Arbeit auch den gleichen Lohn erhalten? Weg mit dem Vorurteil, der unterschiedlichen Lebenshaltungskosten. Hier geht es um gerechte und einheitliche Bezahlung aller Berufszweige, nicht einer Zweiklassengesellschaft im Unternehmen und als Wegweiser für viele andere Unternehmen, nach so vielen Jahren einen gemeinsamen Weg einzuschlagen.

Antrag T060: Veränderung der Entgeltstruktur im Funktionsspezifischen Tarifvertrag für die Arbeitnehmer*innen der DB Services GmbH im Bereich der Technischen Dienstleistungen (TV TDL)

Laufende Nummer: 362

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass das Entgeltsystem in Bezug auf die Arbeitsplätze
- 2 der Servicemitarbeiter*innen der Technischen Dienstleistungen (TV TDL) verändert
- 3 wird.

Begründung

Im Jahr 2011 wurde das aktuelle Entgeltsystem geschaffen. Hier gliedert sich das Entgeltsystem für den Servicemitarbeitenden für den Bereich der Facharbeitenden in vier Entgeltgruppen, von der Entgeltgruppe der T09 bis zur Entgeltgruppe T06 bzw. Wobei nur wenige Kolleg*innen tatsächlich in die Entgeltgruppe T06 eingruppiert werden. Der Einstieg als Facharbeiter*in erfolgt in der Entgeltgruppe T09. Der/die Facharbeiter*in hat nur die Entwicklungsmöglichkeiten in der Entgeltgruppe T08 oder T07.

Dies unterscheidet sich, ob der/die Kollege*in die Befähigung hat kleine Gruppen zu führen. Im Laufe der Jahre haben sich die Arbeitsplätze der Mitarbeiter*innen in der Technischen Dienstleistung deutlich verändert. Die Anforderungen an den Arbeitsplatz haben sich in jeder Hinsicht erhöht. Um die Instandhaltungstätigen und Wartungstätigkeiten an den Technischen Gebäudeeinrichtungen, den Aufzügen oder den industriellen Anlagen der DB Werke und bei Fremdkunden ausführen zu können, benötigen die Mitarbeiter*innen verstärkt spezielle Qualifikationen (Qualifikationslizenzen).

In den letzten Jahren ist die Anzahl der erforderlichen Qualifikation, welche ein/e Facharbeiter*in in der Dienstleistungssparte TDL für die Ausführung seiner Tätigkeiten benötigt deutlich gestiegen. Das durch die Qualifikationen erworbene Wissen, welche der/die Kollege*in auch immer auf dem aktuellen Stand halten muss, wird im Rahmen der Entgeltgruppe nicht berücksichtigt. Es besteht aktuell kein Anreiz für die Kollegen*innen zusätzliche fachspezifische Qualifikationen zu erwerben. Die Erhöhung des Bruttoentgeltes erfolgt nur in den Stufensprüngen alle fünf Jahre.

Wir schlagen daher die Einführung einer gestaffelten monatlichen Qualifikationszulage für die Entgeltgruppen T08 bis T06 vor. Die Staffelung könnte sich anhand der vorhandenen Qualifikationslizenzen des Facharbeitenden orientieren. Von der Höhe her sollte die Zulage so gestaltet werden, dass diese einen deutlichen Anreiz darstellt, sich betrieblich zu qualifizieren,

aber auch das damit erworben Wissen zu honorieren. Die Zahlung der Qualifikationszulage sollte monatlich erfolgen und bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes Berücksichtigung finden.

Antrag T061: DB Sicherheit: Modernisierung des Tarifvertrags

Laufende Nummer: 270

Antragsteller*in:	Dortmund (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass bei der nächsten Tarifrunde 2023 folgende
- 2 Strukturänderungen und Verbesserungen im Tarifvertrag DB Sicherheit durchgesetzt
- 3 werden:
- 4 • neuer Tarifvertrag als Flächentarifvertrag für die AN der Bahnsicherheit (FTV
- 5 Bahnsicherheit) in Anlehnung an FGr TV , Reduzierung bzw. Abschaffung der Anzahl
- 6 der Tarifregionen, Erweiterung der Senioritätsstufen
- 7 • Reduzierung der Wochenarbeitszeit (derzeit 41 h) bei vollem Lohnausgleich
- 8 (Absenkung der Referenzarbeitszeit)
- 9 • Erhöhung Anzahl der Urlaubstage (derzeit 22 Tage im ersten Beschäftigungsjahr)
- 10 • Arbeitszeitbewertung an gesetzlichen Feiertagen (wie FGr-TV)
- 11 • Zulagensystem (Nachtschicht, Sonn- und Feiertage etc.), Anhebung der Tabellen
- 12 auf tatsächliche 15/25/50/100 %
- 13 • Jährliche Zuwendung gemäß Anlage 7 TV DB Sicherheit, Abschaffung der Tabelle. 2
- 14 % Regelung für Alle (Ungleichbehandlung) und Anhebung der Jährlichen Zuwendung
- 15 • Auszubildende: Auslerner erhalten im Jahr des Auslernens eine
- 16 Jahressonderzuwendung, Azubi im 1. Ausbildungsjahr erhalten eine
- 17 Jahressonderzuwendung, Die Zeit der Berufsausbildung wird als
- 18 Betriebszugehörigkeit angerechnet und somit beim Urlaubsanspruch berücksichtigt
- 19 (Problem Auslerner bekommen weniger Urlaub wie als Azubi)
- 20 • Anerkennung der Ausbildungszeit in Senioritätsstufen (Beginn bei C1)
- 21 • Entgeltgruppensteigerung ermöglichen (jetzt einmal B, immer B) Durchlässigkeit
- 22 schaffen
- 23 • Zivilkleidung, Entschädigungszahlung für Abnutzung und bei Beschädigung
- 24 • Erschwerniszuschläge, Zahlung von Zuschlägen für besonders belastende
- 25 Einsatzformen. Z. B. Einsätze bei Fußball, Fanzugbegleitung,
- 26 Großveranstaltungen, Großschadensereignisse etc.
- 27 • Komplette Anwendung des KonzernFahrvergTV

Begründung

Der Tarifvertrag DB Sicherheit ist in die Jahre gekommen und hat viele Schwachstellen, die es

endlich anzupacken gilt.

Antrag T062: Der Tarifvertrag DB Sicherheit ist in die Jahre gekommen und hat viele Schwachstellen, die es endlich anzupacken gilt

Laufende Nummer: 357

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass bei der nächsten Tarifrunde 2023 folgende
- 2 Strukturänderungen und Verbesserungen im Tarifvertrag DB Sicherheit durchgesetzt
- 3 werden:
- 4 • neuer Tarifvertrag als Flächentarifvertrag für die AN der Bahnsicherheit (FTV
- 5 Bahnsicherheit) in Anlehnung an FGr-TV, Reduzierung bzw. Abschaffung der Anzahl
- 6 der Tarifregionen, Erweiterung der Senioritätsstufen
- 7 • Reduzierung der Wochenarbeitszeit (derzeit 41 h) bei vollem Lohnausgleich
- 8 (Absenkung der Referenzarbeitszeit)
- 9 • Erhöhung Anzahl der Urlaubstage (derzeit 22 Tage im ersten Beschäftigungsjahr)
- 10 • Arbeitszeitbewertung an gesetzlichen Feiertagen (wie FGr-TV)
- 11 • Zulagensystem (Nachtschicht, Sonn- und Feiertage etc.), Anhebung der Tabellen
- 12 auf tatsächliche 15/25/50/100 %
- 13 • Jährliche Zuwendung gemäß Anlage 7 TV DB Sicherheit, Abschaffung der Tabelle. 2
- 14 % Regelung für Alle (Ungleichbehandlung) und Anhebung der jährlichen Zuwendung
- 15 • Auszubildende: Auslernende erhalten im Jahr des Auslernens eine
- 16 Jahressonderzuwendung, Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr erhalten eine
- 17 Jahressonderzuwendung, Die Zeit der Berufsausbildung wird als
- 18 Betriebszugehörigkeit angerechnet und somit beim Urlaubsanspruch berücksichtigt
- 19 (Problem Auslernende bekommen weniger Urlaub als Auszubildenden)
- 20 • Anerkennung der Ausbildungszeit in Senioritätsstufen (Beginn bei C1)
- 21 • Entgeltgruppensteigerung ermöglichen (jetzt einmal B, immer B) Durchlässigkeit
- 22 schaffen
- 23 • Zivilkleidung, Entschädigungszahlung für Abnutzung und bei Beschädigung
- 24 • Erschwerniszuschläge, Zahlung von Zuschlägen für besonders belastende
- 25 Einsatzformen, z.B. Einsätze bei Fußball, Fanzugbegleitung, Großveranstaltungen,
- 26 Großschadensereignisse etc.
- 27 • Komplette Anwendung des KonzernFahrvergTV

Begründung

Nach mehr als 25 Jahren sollte die entgeltliche Ungleichbehandlung zwischen den 8 Tarifregionen der DB Sicherheit GmbH endlich der Vergangenheit angehören! Die Mitarbeiter/in in der Region Südost machen dieselbe Arbeit und sind durch ihre Arbeit genauso gesundheitlich gefährdet wie die Mitarbeiter/in in der Region Bayern, bekommen aber derzeit (Stand 2021) 854,92 € netto weniger als ein vergleichbarer Mitarbeiter/in in der Region Südost in der Entgeltgruppe C2. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit! Das Prinzip ist endlich umzusetzen. Es gilt endlich, die Mitarbeiter/in der DB Sicherheit als Mitarbeiter/in im Konzern vollwertig ankommen zu lassen und nicht weiter als fünftes Rad am Wagen zu bedienen. „Wir leben Gemeinschaft“ – diesem Motto der EVG sollten Taten folgen.

Antrag T063: Entwicklung des TV DB Sicherheit Tabellenentgelte

Laufende Nummer: 259

Antragsteller*in:	Berlin (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass im Zuge der tariflichen Weiterentwicklung der TV
- 2 DB Sicherheit so weiterentwickelt wird, dass es nur eine Tarifregion für den TV DB
- 3 Sicherheit gibt.

Begründung

Der Haustarifvertrag TV Sicherheit spiegelt den Kolleg*innen in den Tabellenentgelten durch die einzelnen Tarifregionen ein Bild der Ungleichbehandlungen wider. Es wird somit soziale Unterschiede bei den Mitarbeiter*innen in den unterschiedlichen Tarifregionen suggeriert. Gleiche Arbeit sollte auch mit gleichem Lohngefüge vergütet werden.

Antrag T064: Eingruppierungen in Tarif B und C der DB Sicherheit

Laufende Nummer: 243

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass es für ein und denselben Arbeitsplatz bei gleicher
- 2 Qualifikation und Gefährdung keine Möglichkeit mehr gibt, die Tarife B und C
- 3 anzuwenden.

Begründung

Mitarbeitende werden bei gleicher Tätigkeit, gleicher Eignung und gleicher Gefährdung in zwei unterschiedliche Gehaltsstufen eingruppiert. Die Begründung hierzu ist, dass Mitarbeitende, welche über den Quereinstieg eingestellt werden niedriger eingestuft werden als ältere Mitarbeiter*innen oder Personen, welche eine Ausbildung absolviert haben.

Antrag T065: Flexibilisierung der tariflichen Entgeltstruktur hinsichtlich agiler Projekte

Laufende Nummer: 265

Antragsteller*in:	Berlin (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass in der nächsten Tarifrunde 2023 die
- 2 Entgeltstrukturen der DB an die fortschreitende Flexibilisierung im Zusammenhang mit
- 3 agilen Arbeitsmethoden sowie Projektstrukturen angepasst werden.

Begründung

Agile Arbeitsstrukturen werden gehören immer mehr zum Alltag der Beschäftigten. In diesem Zusammenhang gehen interdisziplinäre Tätigkeiten in übergreifenden Projekten nicht selten mit der Übernahme insbesondere überobligatorische Aufgaben Hand in Hand. Um diesen Arbeitsmodellen der Zukunft Rechnung zu tragen, muss es Möglichkeiten geben, das Entgelt dahingehend zu flexibilisieren. Eingruppierte „Grundfunktionen“ könnten mit tariflichen Instrumenten entlang der zusätzlichen Aufgaben temporär aufgewertet werden. Die auch vom Arbeitgeber favorisierte agile Arbeitswelt kann so weiter gefördert und transparent tariflich abgebildet werden.

Antrag T066: Aufnahme eines Leistungsbereiches in den FGr 4-TV

Laufende Nummer: 209

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass der FGr 4-TV analog der anderen TV einen
- 2 Leistungsbereich erhält.

Begründung

Der FGr 4-TV ist unter den FGr TV 1 bis 6 der Einzige, der bisher keinen Leistungsbereich enthält. Dies ist im Vergleich der Tarifverträge abweichend, da es mit Erreichen der Endstufe, oder bei herausragenden Leistungen der Kolleginnen und Kollegen keine Steigerungsmöglichkeit gibt, dies aber in den anderen Funktionsgruppen Tarifverträgen anders geregelt ist.

Antrag T067: Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohnes

Laufende Nummer: 339

Antragsteller*in:	Magdeburg (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag T001
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass eine Anpassung weiterer tariflicher Bestimmungen
- 2 entsprechend der Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohnes zwingend erforderlich
- 3 ist.

Begründung

Der DGB, viele weitere Organisationen und vor allem einige Parteien fordern so schnell wie möglich einen gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 12 Euro.

Diese Forderung sollte auch von der EVG uneingeschränkt unterstützt werden.

Als Folge einer Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns von beispielsweise 12 Euro ist es jedoch zwingend notwendig, die althergebrachte Tarifstruktur zu überarbeiten. Dies trifft besonders auf die Tarifverträge der DB Service, DB Sicherheit, der DB Zeitarbeit GmbH und ähnlichen TV zu. Auch im Geltungsbereich der FGr-TV besteht Handlungsbedarf.

Es geht darum, dass Ausbildung und Qualifizierung sich weiterhin lohnen muss. Dies bedeutet, dass ein wichtiger und richtiger gesetzlicher Mindestlohn von beispielsweise 12 Euro nicht dazu führen darf, dass ein tariflicher Facharbeiterlohn nur knapp darüber liegt.

Für die EVG und für die Mitgliedsgewerkschaften des DGB ist das eine große Herausforderung.

Ähnliche grundsätzliche Gliederungen bzw. Abstände in den Tarifverträgen zu den Eingruppierungen müssen weiterhin Bestand haben.

Bekannterweise führt ein höherer Mindestlohn zu Preissteigerungen bei allen allgemeinen Dienstleistungen. Sollte der Lohn, das Gehalt aller Beschäftigten, nicht adäquat steigen, würde dies zu Reallohnverlusten führen.

Weiterhin kann auf dem Weg der tariflichen Überarbeitung, die Erreichung bzw. Überschreitung eines Rentenpunktes besser erreicht werden.

Wir bitten um Zustimmung.

Antrag T068: Zahlung von Leistungsentgelten der alleinigen Arbeitgeberentscheidung entziehen

Laufende Nummer: 160

Antragsteller*in:	Erfurt (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Worte „auf Veranlassung des Arbeitgebers“ in §
- 2 5 Absatz 5 Buchstabe c) aus den betroffenen Funktionsgruppentarifverträgen (1 bis 3,
- 3 5, 6) gestrichen werden, damit die Festlegung eines Jahrestabellenentgeltes oberhalb
- 4 der jeweils maßgeblichen Garantiestufe bei überdurchschnittlichen Leistungen auch
- 5 durch Vorstöße aus dem Betriebsrat heraus erfolgen kann.

Begründung

Die tarifvertraglich geschaffenen Möglichkeiten, bei nachhaltigen überdurchschnittlichen Leistungen auch ein Jahrestabellenentgelt oberhalb der maßgeblichen Garantiestufen festlegen zu können, entfaltet in der betrieblichen Praxis weithin kaum oder gar keine Wirkung, weil die Arbeitgeberseite meist nicht bereit ist, diese tarifvertragliche Regelung anzuwenden. Daher sollte im entsprechend ausformulierten Tarifvertragstext die Beschränkung, wonach dies allein der Veranlassung der Arbeitgeberseite vorbehalten bleibt, gestrichen und damit auch den Betriebsräten eine diesbezügliche Initiative ermöglicht werden.

Antrag T069: Generelle Anhebung der Entgeltstruktur

Laufende Nummer: 8

Antragsteller*in:	Kassel (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, eine neue Entgeltstruktur anzustreben, die eine
- 2 grundlegende Erhöhung der Tariflöhne vorsieht und aktuelle Verwerfungen bereinigt.

Begründung

Es werden keine Facharbeiter*innen mehr für die Entgeltgruppe X09 am freien Arbeitsmarkt gefunden. Um dies auszugleichen werden bei Einstellung individuelle Lösungen gefunden. Dies führt jedoch sowohl bei der Eingruppierung als auch bei den Stufensprüngen zu Verwerfungen mit älteren Kolleg*innen im Betrieb.

Antrag T070: Eingruppierung ausgelernter gewerblich-techn. Azubis

Laufende Nummer: 59

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass alle gewerblich-technischen Azubis bei ihrer
- 2 Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis bei der DB Netz AG nach ihrer
- 3 abgeschlossenen Berufsausbildung mindestens in Entgeltgruppe 108 eingruppiert werden.

Begründung

Umfangreiche Fortbildungen (z. B. Selbstsicherer, Bahnrückstromführung, Bahnbetrieb, Retten & Steigen) während ihrer Berufsausbildung. Diese Azubis sind höher qualifiziert sind als Quereinsteiger*innen.

Antrag T071: Anpassung FGr 1-TV

Laufende Nummer: 79

Antragsteller*in:	Stuttgart (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass der FGr 1-TV überarbeitet wird
- 2 (Tätigkeitsmerkmale/Eingruppierung), weil er in einigen Bereichen nicht mehr
- 3 zeitgemäß ist.

Begründung

Bereich Fahrbahn: hier gibt es die höherwertige Tätigkeit einer Fachkraft für Schienentechnik am Fahrweg (SÜ), welche im Tätigkeitsverzeichnis nicht abgebildet ist und monetär neu bewertet werden muss.

Bereich GAF/TVT-Fahrer*in: GAF/TVT-Fahrer*innen sind in der Entgeltgruppe 107 eingruppiert. Die Tätigkeit ist gleichwertig mit einem Lokomotivführer mit der Beschränkung auf bestimmten Einsatzgebieten zu vergleichen.

Antrag T072: Anpassung der Schichtzulagen

Laufende Nummer: 120

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag T001
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich für die Erhöhung der Schichtzulagen ein.

Begründung

Die aktuellen Schichtzulagen bedürfen dringend einer Anpassung.

Antrag T073: Bonuszahlungen

Laufende Nummer: 337

Antragsteller*in:	Magdeburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass durch einen finanziellen Bonus oder mit
- 2 Arbeitszeitkontengutschriften für die vielen Mitarbeitenden, die im Homeoffice
- 3 arbeiten oder vorübergehend durch die Coronakrise mussten, ein Ausgleich hergestellt
- 4 wird.

Begründung

Stromkosten, Kosten für Büroausstattungen wie Bildschirme, Schreibtische oder Bürostühle, werden entsprechend der tariflichen Regelungen des TV Arbeit 4.0 nur für alternierende Telearbeit vom Arbeitgeber getragen. Aller anderen Kolleginnen und Kollegen, eine große Mehrheit, müssen alle Kosten des Homeoffice allein tragen.

Daher muss der TV Arbeit 4.0 in diesem Punkt dringend weiterentwickelt werden. Die Corona-Krise hat die „Freiwilligkeit“, seine Arbeit bei mobiler Telearbeit an einem Arbeitsort zu erbringen, der frei wählbar ist, als unzureichend gezeigt. Viele Kolleg/innen konnten aufgrund Corona ihre Arbeitsleistung nur von zuhause erbringen. Die Kosten dazu werden bis dato allein seitens der Beschäftigten geschultert. Mit Zuschüssen zu ergonomischen Arbeitsmitteln (Bildschirme, Bürostühle etc.) tut sich der Arbeitgeber schwer. Die Arbeitsstättenverordnung, die Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Gefahren schützen soll, gilt aber auch für die heimische Arbeitsstätte!

Der Verweigerung zur Unterstützung der Kolleg*innen stehen Kosteneinsparungen und Share-Desk-Modelle gegenüber, die dem Arbeitgeber Kostenersparnisse in Millionenhöhe durch eingesparte Büroarbeitsflächen, Dienstreisen etc. einbringen.

Diese Kosteneinsparungen müssen im Gegenzug Kolleg*innen zu Gute kommen, die durch ihre Bereitschaft von zu Hause zu arbeiten, miterbracht haben.

Selbstverständlich muss auch ein adäquater Bonus allen Mitarbeiter*innen zu Gute kommen die nicht im Homeoffice arbeiten konnten.

Antrag T074: Jahresabschlussvergütung/Prämie (JAL) für alle Beschäftigten

Laufende Nummer: 217

Antragsteller*in:	Rostock (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Jahresabschlussprämie nicht nur auf die oberen
- 2 Entgeltgruppen sowie betriebliche Führungskräfte beschränkt wird.

Begründung

Im jetzigen Tarifwerk ist die Verteilung der Jahresabschlussvergütung/Prämie (JAL) nur für einen kleinen Teil der Beschäftigten geregelt. Dies ist insofern ungerecht, da alle Beschäftigten ihren Beitrag zum Gesamtergebnis der DB AG leisten. Daher sollte die EVG sich dafür einsetzen, dass eine prozentuale Ausschüttung für alle Beschäftigten geregelt wird.

Antrag T075: Gewinnbeteiligung am Unternehmen für alle Beschäftigten

Laufende Nummer: 340

Antragsteller*in:	Magdeburg (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass alle Kolleg*innen des DB-Konzerns, der Tochter-
- 2 und Beteiligungsgesellschaften in Form einer Jahresabschlussleistung am
- 3 Unternehmenserfolg beteiligt werden .

Begründung

Die Einführung der Jahresabschlussleistung für betriebliche Führungskräfte im Systemverbund Bahn wird von vielen unserer Mitglieder als ungerecht empfunden.

Alle Kolleg*innen im Systemverbund Bahn tragen zum Erfolg des Unternehmens bei, nur wenige von ihnen werden am Erfolg beteiligt.

Seit vergangenem Jahr zählt nicht einmal mehr die individuelle Leistung oder das Ergebnis in den einzelnen Gesellschaften, sondern nur noch das Konzerngesamtergebnis, alle werden über „Einen Kamm“ geschert.

Nur durch den Einsatz jedes Einzelnen werden aber diese Ergebnisse erreicht.

Es bedarf einer unbedingten Überarbeitung des Systems und einer Wertschätzung „Aller“. Das sollte auch tariflich in allen Unternehmensbereichen abgebildet werden.

Wir bitten um Zustimmung.

Antrag T076: Qualifikationszulage für Produktionskoordinator*innen der DB Cargo AG

Laufende Nummer: 238

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, den § 25 Leistungsprämie Rangierdienst des FGr 2-TV in
- 2 den FGr 4-TV für Arbeitnehmer*innen der Zugbereitstellung
- 3 (Zugbereitstellungslokomotivführer*in) aufzunehmen bzw. um die Berufsgruppe
- 4 Zugbereitstellungslokomotivführer*in zu erweitern.

Begründung

Arbeitnehmer*innen, die eine Tätigkeit als Rangierer*in, Rangierbegleiter*in, Lokrangierführer*in, Rangiermeister*in, Wagenmeister*in, Zugvorsteher*in oder Weichenwärter*in ausüben, erhalten je tatsächlich geleisteter Schicht mit Rangierdienst eine Leistungsprämie Rangierdienst (LpR) in unterschiedlichen Höhen (siehe § 25 (1) FGr 2-TV). Die Hauptaufgaben von Zugbereitstellungslokomotivführer*innen ist unter anderem das Rangieren der Züge in die Werkstätten, an die Bahnsteige sowie in die Abstellungen. Hierfür wird keine Leistungsprämie Rangierdienst vergütet. Dies sind Tätigkeiten, die auch ein Lokrangierführer ausübt und dafür die Leistungsprämie erhält. Daher stellt die Fachgruppe TF den Antrag, dass ein Zugbereitstellungslokomotivführer eine LpR mindestens in der Höhe des Lokrangierführers erhalten soll. Dies bitten wir in der Tarifkommission zu prüfen und in die nächsten Tarifverhandlungen einzubringen.

Antrag T077: Veränderung der Entgeltstruktur im FGr 1-TV für die Mitarbeiter*innen der Instandhaltung im Fernverkehr – Einführung einer Qualifikationszulage

Laufende Nummer: 343

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass das Entgeltsystem in Bezug auf die Arbeitsplätze
- 2 der Instandhaltung verändert und eine Qualifikationszulage eingeführt wird.

Begründung

Im Jahr 2008 wurde das aktuelle Entgeltsystem geschaffen, hier gliedert sich das Entgeltsystem für den Instandhalter in den Werken des Fernverkehrs für den Bereich der Facharbeiter in vier Entgeltgruppen, von der Entgeltgruppe der 109 bis zur Entgeltgruppe 106. Wobei nur wenige Kolleg*innen tatsächlich in die Entgeltgruppe 106 eingruppiert werden. Der Einstieg als Facharbeiter*in erfolgt in der Entgeltgruppe 109. Der Facharbeiter hat nur die Entwicklungsmöglichkeiten in die Entgeltgruppe 108 oder 107. Dies unterscheidet sich, ob die Kolleg*innen im sicherheitsrelevanten Bereich der Fahrzeuge tätig ist oder nicht. Im Laufe der Jahre haben sich die Arbeitsplätze der Mitarbeiter*innen in der Instandhaltung deutlich verändert. Die Anforderungen an den Arbeitsplatz haben sich in jeder Hinsicht erhöht. Um die Instandhaltungstätigkeiten an den Fahrzeugen ausführen zu können, benötigen die Mitarbeiter*innen instandhaltungsbereichs- und fahrzeugbezogenen Qualifikationen (Qualifikationslizenzen). In den letzten Jahren ist die Anzahl der erforderlichen Qualifikation, welche ein Facharbeiter in der Instandhaltung für die Ausführung seiner Tätigkeiten benötigt deutlich gestiegen. Das durch die Qualifikationen erworbene Wissen, welches der Kollege auch immer auf dem aktuellen Stand halten muss, wird im Rahmen der Entgeltgruppe nicht berücksichtigt. Es besteht aktuell kein Anreiz für die Kollegen*innen zusätzliche fachspezifische Qualifikationen zu erwerben. Die Erhöhung des Bruttoentgeltes erfolgt nur in den Stufensprüngen alle fünf Jahre. Wir schlagen daher die Einführung einer gestaffelten monatlichen Qualifikationszulage für die Entgeltgruppen 108 bis 106 vor. Die Staffelung könnte sich anhand der vorhandenen Qualifikationslizenzen des Facharbeiters orientieren. Vor der Höhe sollte die Zulage so gestaltet werden, dass diese einen deutlichen Anreiz darstellt, sich betrieblich zu qualifizieren, aber auch das damit erworbene Wissen zu honorieren. Die Zahlung der Qualifikationszulage sollte monatlich erfolgen und bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes Berücksichtigung finden.

Antrag T078: Angemessene tarifliche Vergütung der Zusatzqualifikationen in der Funktionsgruppe 1

Laufende Nummer: 60

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Vielzahl der Zusatzqualifikationen in der
- 2 Funktionsgruppe 1 Instandhaltung DB Netz angemessen tarifvertraglich vergütet wird.

Begründung

Viele einzelne Zusatzqualifikationen wirken sich bisher nicht auf die Vergütung aus.

Antrag T079: Einführung einer Erschwerniszulage für Lagerlogistiker*innen

Laufende Nummer: 236

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass eine tätigkeitsbezogene Zulage für
- 2 Lagerlogistiker*innen eingeführt wird.

Begründung

Teile der Materialwirtschaft in den Werkstätten, im Tätigkeitsfeld der Lagerlogistik sind im Wareneingang und beim Bewegen von schweren Bauteilen großer körperlicher Anstrengung ausgesetzt.

Antrag T080: Einführung einer Tunnelzulage/ Belastungszulage

Laufende Nummer: 237

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass eine Zulage für Mitarbeiter*innen, die überwiegend
- 2 im Tunnel arbeiten und einer höheren Belastung ausgesetzt sind, eingeführt wird.

Begründung

Die Antragssteller sind sich einig, dass Mitarbeiter*innen der örtlichen Aufsicht einer erhöhten Belastung durch Feinstaub oder anderer Verschmutzung der Luft ausgesetzt sind, wenn sie den Dienst innerhalb des Tunnelbereiches der S-Bahn München ausüben.

Antrag T081: Änderung FGr 5-TV § 26

Laufende Nummer: 78

Antragsteller*in:	Stuttgart (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass der FGr 5-TV § 26 dahingehend geändert wird, dass
- 2 beim Leistungsentgelt mit Auslandsbezug nicht allein der Auslandsbezug zählt, sondern
- 3 auch der Kooperationsverkehr, wenn das Erlernen einer Fremdsprache dazu zwingend
- 4 erforderlich ist, unabhängig davon ob ins Ausland gefahren wird oder nicht.

Begründung

Im Alleo Kooperationsverkehr (Frankreich/Deutschland) müssen unsere Kolleg*innen die französische Sprache zwingend erlernen und auch anwenden. Der AG verweigert aber hier das Entgelt in Höhe von 10,- €, weil er aus wirtschaftlichen Gründen unsere Kolleg*innen nicht mehr nach Strasbourg schickt, sondern nur noch bis Karlsruhe. Das Erlernen und Anwenden der französischen Sprache fordert er aber weiterhin bei den Kolleg*innen um im Kooperationsverkehr eingesetzt werden zu können.

Antrag T082: Funktionsgruppen TV FGr 4-TV und FGr 5-TV

Laufende Nummer: 53

Antragsteller*in:	Köln (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass der FGr 4-TV § 26 Leistungsentgelt für die
- 2 Anwendung von Fremdsprachen (3) wie folgt geändert wird:
- 3 *Das Leistungsentgelt beträgt für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht mit*
- 4 *Auslandsbezug 10,00 EUR je geforderte Fremdsprache.*
- 5 FGr 5-TV § 26 Leistungsentgelt mit Auslandsbezug (2) a bb soll wie folgt geändert
- 6 werden:
- 7 *Die sichere Kommunikation in den jeweils zugehörigen Fremdsprachen.*
- 8 (2) b soll wie folgt geändert werden:
- 9 *Die Höhe der ALZ 2 beträgt für jede eigenverantwortlich geleistete Schicht mit*
- 10 *Zugfahrt im Ausland 20,00 EUR und erhöht sich um weitere 10,00 EUR für jede weitere*
- 11 *zusätzlich geforderte Fremdsprache.*

Begründung

Triebfahrzeugfahrer*innen und Zugbegleiter*innen, die die Qualifikation Belgien haben, müssen zwei zugehörige Fremdsprachen besitzen: Niederländisch und Französisch. Dieses wird im Tarifvertrag nicht berücksichtigt.

Antrag T083: Zulage „Ausgleich für auswärtige Ruhezeiten“ schon ab 5:01 Stunden

Laufende Nummer: 206

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Zulage „Ausgleich für auswärtige Ruhezeiten“
- 2 schon ab 5:01 Stunden gezahlt wird.

Begründung

Zurzeit wird diese Zulage erst ab 09:00 Stunden Übernachtungszeit gezahlt. Da aber auch Arbeitsunterbrechungen aus unserer Sicht eine Form der Übernachtung sind und eine Dauer von 05:00 bis 09:00 Stunden haben, muss die Zeitspanne entsprechend auf 05:01 Stunden angepasst werden.

Antrag T084: Überarbeitung der Schichtzulagen

Laufende Nummer: 137

Antragsteller*in:	Augsburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Schichtzulagen für Fahrdienstleiter*innen an
- 2 das Arbeitszeitsteuergesetz der freien Wirtschaft, angepasst werden. Daraus ergibt
- 3 sich, dass der Stundensatz für Nachtschichten auf 20 % des Bruttogehalts der
- 4 Entgeltgruppe 305 angepasst werden sollte. Demzufolge sind auch die
- 5 Ruheübergangszeiten zwischen den Schichten auf elf Stunden zu erhöhen.

Begründung

Das Arbeitszeitsteuergesetz § 6 besagt, dass für regelmäßige Nachtarbeit und Einsatzwechseltätigkeit mindestens 20 % des Bruttostundenlohns gezahlt werden sollte. Das Arbeitszeitsteuergesetz besagt im § 4 eine Mindestruhezeit von elf Stunden. Denn kürzere Übergangszeiten schaden der Gesundheit.

Viele Mitarbeiter*innen fühlen sich im Stich gelassen und im Vergleich zur freien Wirtschaft mitunter stark benachteiligt. Dies lässt sich inzwischen auch an immer mehr Abgängen sehen. Durch die hohe psychische und teils starke physische Belastung, auch aufgrund des Schichtwechseldienstes auf den Stellwerken, ist es an der Zeit, die Kollegen*innen besser zu wertschätzen.

Gerade das operative Personal in der Fläche und den BZ/Steuerzentralen IST das Rückgrat der Verkehrswende! Zeit, dies auch entsprechend zu honorieren und im Vergleich zur freien Wirtschaft auf- und zu überholen!

Antrag T085: Samstagszulage

Laufende Nummer: 119

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass der Zeitraum für die Samstagszulage auf die Spanne
- 2 von 06:00 Uhr bis 20:00 Uhr ausgeweitet wird und der Zulagenbetrag pro Stunde
- 3 deutlich zu erhöhen ist (mindestens Nachtzulage bzw. WD 2).

Begründung

Die Samstagszulage wird nach den FGr TV und der EZuLV derzeit für den Zeitraum 13:00 Uhr bis 20:00 Uhr gezahlt. Der Samstag hat nicht mehr die Bedeutung als Werktag, wie vielleicht vor 20/30 Jahren. Aufgrund der Berufstätigkeit von Partnern bzw. beiden Elternteilen bzw. einem stärkeren (gesellschafts- und gesundheitspolitischen) Fokus auf work-life-balance sollte die Samstagsarbeit vermieden oder aber, wenn eine Vermeidung in bestimmten Berufen (z.B. im Bahnbereich) nicht möglich ist, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lukrativer werden, um anderweitig einen Ausgleich schaffen zu können. Eine spürbare Erhöhung bzw. Ausweitung der Samstagszulage hätte eine steuernde Funktion, die entweder die Samstagsarbeit zu vermeiden hilft oder eben die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finanziell angemessener entschädigt.

Antrag T086: Änderung Zeitrahmen Nachtschichtstunden

Laufende Nummer: 251

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich für eine Änderung des Zeitrahmens der
- 2 Nachtarbeitsstundenberechnung (dunkle Nacht) ein, um eine faire Berechnung der
- 3 Nachtschichtstunden gewährleisten zu können. Hiermit ist der FGr 1-TV § 42 2 (5)
- 4 „Kern Nacht“ gemeint.

Begründung

Während die begrenzten Nachtarbeitsstunden den Arbeitnehmer*innen vor gesundheitlichen Folgen schützen sollen, verzerrt diese Berechnung die Darstellung der tatsächlichen Belastung. Da nur ca. ein Viertel der Jahresarbeitszeit in Nachtarbeit verbracht werden, aber über ein Drittel Nachtschichten mit allen verbundenen Problemen abgeleistet werden können. Hierfür schlagen wir einen Nachtschichtstundenberechnungszeitraum von 22:00 bis 06:00 Uhr vor.

Antrag T087: Bessere Aufklärung Prämie Fachvermittler*in

Laufende Nummer: 139

Antragsteller*in:	Augsburg (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass eine Konkretisierung der tariflichen Prämie
- 2 Fachvermittler*in erfolgt.

Begründung

Den Mitarbeitern*innen wird es durch wechselnde Vordrucke und unterschiedlichen Auslegungen über die Umsetzung des Tarifvertrags relativ schwer gemacht, die Prämie Fachvermittlung aufzulisten.

Die komplizierte Dokumentation des Anspruchs auf 8,75 € brutto pro voller Schicht bzw. einen Anteil davon, bewegen die Mitarbeitern*innen eher dazu, die Beantragung ganz sein zu lassen. Dies ist jedoch ein falsches Signal für diese sehr gute, neue errungene Tarifvertragsregelung.

Antrag T088: Zeitgutschriften für temporär hohe Belastungen beim Stellwerkspersonal

Laufende Nummer: 67

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, tarifvertragliche Regelungen zu schaffen, um temporär
- 2 hohe Belastungen des Stellwerkspersonals zusätzlich durch Zeitgutschriften im
- 3 Arbeitszeitkonto zu vergüten und dadurch für die Kolleg*innen Erholungszeiträume zur
- 4 Regeneration zu schaffen.

Begründung

Besondere Belastungen können dann durch Phasen der Regeneration kompensiert werden.

Antrag T089: Erhöhung der Jubiläumszuwendungen

Laufende Nummer: 135

Antragsteller*in:	Augsburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Jubiläumszuwendungen finanziell erhöht werden
- 2 (BasisTV § 35).

Begründung

Die Höhe der aktuellen Jubiläumszuwendungen ist in die Jahre gekommen und muss daher deutlich erhöht werden. Die Deutsche Bahn AG steht um das Werben von Facharbeiter*innen in großer Konkurrenz zu anderen Branchen. Mit einer finanziellen Anhebung der Jubiläumszuwendungen wird die Attraktivität und Wertschätzung für neue Beschäftigte, aber auch für verdiente Kolleginnen und Kollegen erhöht. Durch eine Anpassung auf 500 € nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit, sowie 1.000 € nach 25 Beschäftigungsjahren, für 40 Jahre 1.500 € und für 50 Jahre 2.000 €, wird ein Anreiz zum Verbleib und der damit verbundenen Sicherung von Mitarbeiter*innen und deren Fachwissen geschaffen. Zugleich kann diese Verbesserung zur Rekrutierung neuer Mitarbeiter*innen herangezogen werden, um damit dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

Antrag T090: Erhöhung der Jubiläumszuwendungen

Laufende Nummer: 136

Antragsteller*in:	Augsburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Jubiläumszuwendungen erhöht sowie die Abstände
- 2 der Betriebszugehörigkeit verringert werden (BasisTV § 35).

Begründung

Es gibt immer weniger klassische Erwerbsbiographien mit Start der Ausbildung und Ende mit dem Renten-/Pensionseintritt, dagegen aber immer mehr neue Kolleginnen und Kollegen als Quereinsteiger*innen im DB Konzern. Um diese Kollegen*innen zu binden, ist das ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung und eine große Wertschätzung unserer treuen Kollegen*innen, welche die Bahn am Laufen halten.

Die Jubiläumszuwendungen sollten in folgenden Stufen 10, 20, 30, 40 und 50 Jahren Betriebszugehörigkeit angepasst werden. Dadurch können mehr Beschäftigte (z. B. Quereinsteiger*innen) in den Genuss einer solchen Ehrung/Zuwendung kommen. Mit einer solchen Regelung wird einmal die Wertschätzung für die Arbeitnehmer*innen verbessert und die Identifikation mit dem Unternehmen signifikant gesteigert. Durch diese Verbesserung, der zurzeit im BasisTV § 35 geregelten Vereinbarungen, kann die Bindung sowie der Verbleib von Fachwissen für die Zukunft im Unternehmen sichergestellt werden.

Nicht nur die Abstände der Zeiten zwischen den Jubilarstufen muss verkürzt werden, sondern die EVG muss sich auch dafür einsetzen, dass die Höhe der Zuwendungen beginnend mit 500 € für 10 Jahre Betriebszugehörigkeit, sich in 10 Jahresschritten automatisch um 500 € erhöht.

Antrag T091: Jubiläumswendungen § 35 BasisTV

Laufende Nummer: 303

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Jubiläumswendungen gemäß § 35 BasisTV erhöht
- 2 und zukünftig entsprechend der Entgelterhöhungen dynamisiert werden.

Begründung

Die Jubiläumswendungen gemäß § 35 BasisTV sind seit Jahren nicht erhöht worden. Die Beträge sind nicht mehr zeitgerecht.

Antrag T092: Einführung weiterer Jahressprünge bei der Jubiläumszuwendung

Laufende Nummer: 132

Antragsteller*in:	Augsburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Jahre zwischen den Jubiläen (BasisTV § 35)
- 2 verringert und weitere Jahressprünge eingeführt werden.

Begründung

Es gibt immer weniger klassische Erwerbsbiographien mit Start der Ausbildung und Ende mit dem Renten-/Pensionseintritt, dagegen aber immer mehr neue Kolleginnen und Kollegen als Quereinsteiger*innen im DB Konzern. Um diese Kollegen*innen zu binden, wäre dies ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung und eine große Wertschätzung unserer treuen Kollegen*innen, welche die Bahn am Laufen halten.

Die Jubiläumszuwendungen sollten in folgenden Stufen 10, 20, 30, 40 und 50 Jahren Betriebszugehörigkeit angepasst werden. Dadurch können mehr Beschäftigte (z. B. Quereinsteiger*innen) in den Genuss einer solchen Ehrung/Zuwendung kommen. Mit einer solchen Regelung wird einmal die Wertschätzung für die Arbeitnehmer*innen verbessert und die Identifikation mit dem Unternehmen signifikant gesteigert. Durch diese Verbesserung der zurzeit im BasisTV § 35 geregelten Vereinbarungen, kann die Bindung sowie der Verbleib von Fachwissen für die Zukunft im Unternehmen sichergestellt werden.

Antrag T093: Verwerfungen bei Stufensprüngen

Laufende Nummer: 111

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass bei Verhandlungen und bei Einführung eines neuen
- 2 Tarifsystems bei der DB AG darauf hingewirkt wird, dass die Einstufung in die
- 3 Entgeltgruppen künftig zusätzlich nach Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten zu
- 4 erfolgen hat und bei der Ersteinstufung im Rahmen der Überleitung in ein neues
- 5 Tarifsystem die bestehenden Verwerfungen geglättet werden.

Begründung

Bereits mit Tarifabschluss des ÄnderungsTV 01/2015 FGr TVe haben die Tarifvertragsparteien Gestaltungsspielräume durch Einführung einer Entgeltspanne mit Garantiestufen und eines Leistungsbereiches geschaffen. In der Umsetzung dieser Tarifregelungen könnten damit zwar auch Verwerfungen bei Stufensprüngen aufgelöst werden, jedoch gestaltet sich die Umsetzung dieser gemeinsamen Erklärung in den Betrieben als sehr schwierig, da der Arbeitgeber grundsätzlich, auch bei gut und hinreichend begründeten Anträgen, keine Verwerfung erkennen kann.

Antrag T094: Veränderung der Gemeinsamen Erklärung der Tarifvertragsparteien zur Auflösung von Verwerfungen bei Stufensprüngen (DB AG)

Laufende Nummer: 28

Antragsteller*in:	Hannover (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien
- 2 zur Auflösung von Verwerfungen bei Stufensprüngen (DB AG) abgeändert wird. Der
- 3 Ausgleich durch mögliche Stufensprünge soll nicht nur finanziell ausgeglichen werden,
- 4 sondern auch formal durch die Anerkennung der Berufserfahrung durch
- 5 Stufenangleichung.

Begründung

In Umsetzung dieser Tarifregelungen können „auch Verwerfungen, die z. B. durch Systemveränderungen wie die Umstellung auf eine stufengleiche Höhergruppierung oder die Verbesserung der Anerkennung von Berufserfahrung entstanden sind, sachgerecht aufgelöst werden.“ Dies geschieht derzeit durch die Erhöhung der individuellen Vergütung. Eine direkte Eingruppierung in eine höhere Stufe wäre sowohl für die Kolleginnen und Kollegen als auch für den Arbeitgeber eine deutliche Vereinfachung des Prozesses. Einhergehend ist auch ein geringerer bürokratischer Aufwand damit verbunden.

Antrag T095: Erweiterung der Entgeltstufen

Laufende Nummer: 201

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass es weitere Entgeltstufen in allen FGr-TV gibt.

Begründung

Die jetzigen Entgeltstufen enden bei der Stufe 7, das heißt, dass nach einer über 30-jährigen Betriebszugehörigkeit diese Art der Entgelterhöhung endet. Es müssten weitere 5-Jahresstufen vereinbart werden.

Antrag T096: Verkürzung der fünfjährigen Entgeltstufenzeit der einzelnen Entgeltgruppen

Laufende Nummer: 241

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass bei den Entgeltgruppen mit Stufensystematik die
- 2 Entgeltstufenzeit/Garantiestufenzeit von derzeit fünf Jahren auf drei Jahre verkürzt
- 3 wird.

Begründung

Bei der Eingruppierung erfolgt die Einstufung innerhalb der Entgeltgruppe grundsätzlich nach den Tätigkeitsjahren in einer Entgeltstufe (Garantiestufe). Die Garantiestufen kennzeichnen eine Entgeltspanne innerhalb derer eine garantierte Entgeltentwicklung in Abhängigkeit von den Tätigkeitsjahren in der Entgeltgruppe sichergestellt ist. Beruflicher Vortätigkeit können ganz oder teilweise den Tätigkeitsjahren in der jeweiligen Entgeltgruppe zugerechnet werden, wenn ... die gewonnene Berufserfahrung für die Erfüllung dieser Tätigkeit förderlich ist. (§ 5, Abs. 5 b). Bei der derzeit angewendeten Garantiestufenzeit von fünf Jahren je Stufe wird unterstellt, dass ein Mitarbeiter erst nach 25 Jahren so viel Berufserfahrung erlangt, um in die höchste Stufe zu gelangen. Diese Annahme ist unrealistisch. In der Regel haben sich die Mitarbeiter in ihrem Aufgabenbereich in deutlich kürzerer Zeit ein entsprechendes Wissen und Können angeeignet. Deshalb wird eine Verkürzung der Entgeltstufenzeit/Garantiestufenzeit auf drei Jahre gefordert.

Antrag T097: Einführung einer Entgeltstufe 8 in den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen

Laufende Nummer: 158

Antragsteller*in:	Erfurt (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Entgelttabellen der
- 2 Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge hinter der Entgeltstufe 7 um eine neue
- 3 Entgeltstufe 8 erweitert werden, auf die nach weiteren fünf Tätigkeitsjahren ein
- 4 verbindlicher Anspruch besteht.

Begründung

Es ist weder nachvollziehbar noch angemessen, weshalb nach 30 Tätigkeitsjahren keine Weiterentwicklung innerhalb einer Entgeltgruppe mehr stattfinden soll.

Antrag T098: Berücksichtigung der Berufserfahrung in der Entgeltstruktur bei der DB Services GmbH IFM/FZR durch eine Stufensystematik in den Lohngruppen

Laufende Nummer: 87

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass eine Stufensystematik innerhalb der Lohngruppen
- 2 zur Wertschätzung der erworbenen Beschäftigungsjahre für Kolleg*innen der der DB
- 3 Services IFM/FZD in künftige Tarifverhandlungen aufgenommen wird.

Begründung

Kolleg*innen die, sich durch jahrelange Beschäftigung im Betrieb sich Berufserfahrung und Qualifikationen aneignen, müssen dementsprechend auch wertgeschätzt werden. In Zeiten des demographischen Wandels und einer hohen Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt, ist es obligatorisch erfahrene Mitarbeiter*innen zu binden und zu halten. Zusätzlich nähern wir uns mit einer Stufensystematik bei der DB Services IFM/FZD einer einheitlichen Struktur in dem Tarifwerk der gesamten DB AG.

Antrag T099: Anwendung der garantierten individuellen Erfahrungsstufe bei Wechsel in den FGr 4-TV

Laufende Nummer: 298

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die „Überführung der individuellen Stufe und
- 2 Stufungsdatum“ auch bei Wechsel in den FGr 4-TV sichergestellt wird.

Begründung

Beim Wechsel in den FGr 4-TV, werden die Tätigkeitsstufen der zurückgelegten Jahre nicht berücksichtigt. Grundlage der Tätigkeitsstufen im FGr 4-TV ist der Erwerb des Führerscheins. Dies stellt eine Ungleichbehandlung zu den übrigen Funktionsgruppentarifverträge dar. Ein KiN oder Fdl z. B. der in den FGr 4-TV wechselt, hat die nötige Berufserfahrung und Kenntnisse während seines Berufslebens erlangt, diese müssen bei der Umgruppierung in den FGr 4-TV berücksichtigt werden.

Antrag T100: Anerkennung der Berufserfahrung beim Wechsel in die FGr 4

Laufende Nummer: 89

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass es eine Anerkennung der erworbenen Berufserfahrung
- 2 beim Wechsel aus den FGr 1, 2, 3, 5 und 6-TV in den FGr 4-TV gibt.

Begründung

Es ist Mitarbeiter*innen nicht erklärbar, dass ihnen bei einem Wechsel in den FGr 4-TV (Triebfahrzeugführer*innen) von einem anderen FGr TV die erworbene Berufserfahrung nicht anerkannt wird. Es ist dieselbe Verfahrensweise anzuwenden, wie bei einem Wechsel vom FGr 4-TV in den Geltungsbereich der FGr 1, 2, 3, 5 und 6 bzw. untereinander. Im Sinne der Gleichbehandlung der Mitarbeitenden ist dies umzugestalten, da z. B. unsere Fahrdienstleiter, Werkler, Kundenbetreuer u.v.a. nicht ihre ganzen Jahre in den Diensten der Deutschen Bahn erworben haben dürfen, um am Ende aber wieder bei Null Jahren anfangen zu müssen. Das stellt eine grobe Benachteiligung dar und verhindert die berufliche Weiterentwicklung zum Triebfahrzeugführer*in.

Antrag T101: Kein Rückfall in den Jahresstufen beim Entgelt bei Wechsel in einen anderen Tarifvertrag (Lf-TV erkennt Jahre aus FGr-TV nicht an)

Laufende Nummer: 234

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

1 Die EVG setzt sich für die Weiterentwicklung des FGr 4-TV ein.

Begründung

Kein Rückfall in den Jahresstufen beim Entgelt bei Wechsel in einen anderen Tarifvertrag (Lf-TV erkennt Jahre aus FGr-TV nicht an): Aktuell nimmt man bei einem Wechsel in den Lf-TV die Jahresstufen aus dem FGr-TV nicht mit, sondern fängt wieder bei der untersten Stufe an. Dieser Nachteil macht den Wechsel in die entsprechenden Berufe unattraktiv und gehört daher beseitigt. Dieser Nachteil gilt auch für unseren FGr 4-TV, da er mit dem Lf-TV inhaltsgleich ist. Weiterhin gehört die Mindestschichtanrechnung für Tf nach § 42 Abs. 12 Satz 1 FGr 4-TV von 5 auf 6 Stunden angehoben analog dem GDL-Regelwerk. Außerdem soll die Ruhezeitenplanung mit Mindestübergängen von zwölf statt elf Stunden erfolgen, da der früher angewandte Schichtrahmen, der ebenfalls dazu führte, zwischenzeitlich weggefallen ist.

Antrag T102: Betriebszugehörigkeit DB AG für die Entgeltstufe heranziehen

Laufende Nummer: 208

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass grundsätzlich und rückwirkend mindestens die
- 2 Betriebszugehörigkeit DB AG für alle Entgeltstufen herangezogen wird.

Begründung

Bei Neueinstellungen können Vorerfahrung außerhalb der DB für die Eingruppierung in einer höheren als die erste Stufe herangezogen und berücksichtigt werden.

Es kann nicht sein, dass Neueingestellte in einer besseren Eingruppierung landen können als langjährige DB-Beschäftigte, die (Stufen-)Erfahrungsjahre durch vorherige Tarifverträge verloren haben.

Dadurch, dass bei der Ersteingruppierung 2008 nicht die Betriebszugehörigkeit bei der Eingruppierung x01 bis nx04 angewandt wurde, sind die betroffenen Kolleginnen und Kollegen heute schlechter gestellt als die Beschäftigten, die später auf vergleichbare Arbeitsplätze versetzt wurden.

Antrag T103: Anerkennung der Ausbildungszeit bei der DB AG als Betriebszugehörigkeit

Laufende Nummer: 193

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen
Zusammenfassung der Änderungen:	Titel: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 1: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

Geänderter Titel:

Anerkennung der ~~Ausbildungszeit~~Ausbildungs- und Studienzeit bei der DB AG als Betriebszugehörigkeit

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die ~~Ausbildungszeit~~Ausbildungs- und Studienzeit bei der DB AG in Bezug auf das Dienstjubiläum wieder als
- 2 Betriebszugehörigkeit anerkannt wird.

Begründung

Während der Ausbildungszeit sind die Auszubildenden schon ein fester Bestandteil der DB AG. Daher ist es nur fair, dass auch die Ausbildungszeit als Betriebszugehörigkeit anerkannt wird.

Antrag T104: Anrechnung an die Betriebszugehörigkeit von Ausbildungs- und Studienzeiten

Laufende Nummer: 128

Antragsteller*in:	Augsburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass Ausbildungs- und Studienzeiten der Nachwuchskräfte
- 2 ab dem ersten Tag an die Betriebszugehörigkeit angerechnet werden.

Begründung

Nachwachskräfte sind ab Inkrafttreten des Arbeitsvertrages Mitarbeiter*innen des Unternehmens. Deswegen darf hier kein Unterschied zwischen Quereinsteiger*innen und den Nachwuchskräften gemacht werden. Bei Quereinsteiger*innen wird die Ausbildungszeit im vollen Umfang an die Betriebszugehörigkeit mit angerechnet. Kolleginnen und Kollegen, welche sich in der Berufsausbildung befinden, werden durch die momentan geltenden Regelungen schlechter gestellt, was wiederum Auswirkungen z. B. auf die Höhe des Urlaubsanspruches oder Dienstjubiläen hat. Die Betriebszugehörigkeit beginnt mit dem Start der Ausbildung und nicht erst mit der bestandenen Abschlussprüfung.

Antrag T105: Anrechnung der Ausbildungs- und (Dual-) Studienzeiten

Laufende Nummer: 218

Antragsteller*in:	Rostock (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Ausbildungs- und (Dual-)Studienzeiten in allen
- 2 Tarifverträgen rückwirkend mit angerechnet werden.

Begründung

Eine Anrechnung der Ausbildungs- und (Dual-)Studienzeiten würde die Wertschätzung der Mitarbeiter*innen deutlich erhöhen. Das Zusammengehörigkeitsgefühl kann dadurch ebenfalls gestärkt werden und zeigt den Kolleginnen und Kollegen von Beginn an, dass sie zu der „Familie der Eisenbahnerinnen und Eisenbahner“ dazugehören.

Antrag T106: Anrechnung der Ausbildungs-/Studienzeit in die „Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe“

Laufende Nummer: 233

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass den Auszubildenden und Dual Studierenden nach
- 2 Beendigung ihrer Berufsausbildung/ihres Studiums die gesamte Ausbildungs-/Studienzeit
- 3 für die "Tätigkeitsjahre in der Entgeltgruppe" angerechnet wird.

Begründung

Eine Ausbildung/Duales Studium ist eine Bildungsmaßnahme, bei der Kenntnisse und Fähigkeiten auch speziell für den Betrieb, vermittelt werden. Diese Kenntnisse und Fähigkeiten kann der Arbeitgeber voll ausschöpfen. Deshalb ist es nur richtig und nicht anders vermittelbar warum diese Zeit nicht in den Tätigkeitsjahren anerkannt werden. Weiter werden bei nicht Anrechnung die Nachwuchskräfte in der Eingruppierung, den Kolleg*innen gleichgestellt die von außen ohne Betriebskenntnisse kommen. Eine Anrechnung macht die Ausbildung/Duales Studium noch attraktiver.

Antrag T107: Anrechnung des letzten Ausbildungsjahres zur Entgelteingruppierung

Laufende Nummer: 276

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass das letzte Ausbildungsjahr bei der Eingruppierung
- 2 für Facharbeiter*innen tariflich angerechnet wird.

Begründung

Während der Ausbildung findet wertschöpfender Einsatz statt und das vor allem im letzten Ausbildungsjahr. Wenn klar ist, dass der/die Auszubildende bleibt wird er/sie schon auf seine zukünftige Stelle vorbereitet und mehr oder weniger in die Stelle eingearbeitet. Zudem ist der/die Auszubildende durch den Wissensstand, den er/sie sich im letzten Ausbildungsjahr aneignet, schon sehr gut im Betrieb einsetzbar. Ein Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin in der Funktionsausbildung wird bei seiner Ausbildung fast, wie ein Facharbeiter bezahlt. Er erwirbt aber weniger Wissen als ein/e Auszubildende/r in seiner Ausbildung und benötigt daher länger, um sich zurecht zu finden. Dies wäre ein Ansatz die Ausbildung generell attraktiver zu machen, da die umfassenderen Kenntnisse, gegenüber den Kolleginnen und Kollegen in der Funktionsausbildung, anerkannt werden würde. Deswegen sollte das letzte Ausbildungsjahr angerechnet werden.

Antrag T108: Ausbildungszeit soll als Zeit der Betriebszugehörigkeit gelten

Laufende Nummer: 110

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Ausbildungszeit grundsätzlich auch als
- 2 Betriebszugehörigkeit in den Tarifverträgen angerechnet wird. Die Ausbildungszeit
- 3 soll der Betriebszugehörigkeit hierbei gleichgesetzt werden.

Begründung

Es ist für uns nicht nachvollziehbar, dass die Ausbildungszeit in einigen Punkten, wie z. B. bei Kündigungsfristen als Betriebszugehörigkeit mitgezählt wird, beim Thema Eingruppierung in die Stufensystematik allerdings nicht. Diesen „Fehler“ wollen wir mit unserem Antragsbegehren beheben.

Antrag T109: Tarif - Anrechnung der Berufsausbildung

Laufende Nummer: 235

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Zeit der Berufsausbildung bei der
- 2 Betriebszugehörigkeit angerechnet wird (bereits 2016 gefordert).

Begründung

Die derzeitige Nicht-Anrechnung der Berufsausbildung bei der Betriebszugehörigkeit führt sowohl bei den Jubiläen als auch bei den Kündigungsfristen oder im Zusammenhang mit Sozialplänen zu Nachteilen für die Mitarbeiter*innen. Aus diesem Grund gehören auch die Ausbildungsjahre berücksichtigt.

Antrag T110: Keine doppelten Probezeiten

Laufende Nummer: 341

Antragsteller*in:	Magdeburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass für Nachwuchskräfte bei Übernahme in ein
- 2 Unternehmen, das nicht ausgebildet hat, keine doppelten Probezeiten gelten.

Begründung

Die EVG soll sich bei den nächsten Tarifverhandlungen dafür einsetzen, dass der NachwuchsTV überarbeitet wird. Insbesondere die Regelung im NaWuTV, dass bei Nachwuchskräften, die nach ihrer Ausbildung bei der Deutschen Bahn ein Arbeitsverhältnis im Ausbildungsunternehmen beginnen, auf eine Probezeit verzichtet wird, muss künftig auch für alle Unternehmen gelten die Azubis, Nachwuchskräfte unmittelbar nach der Ausbildung einstellen.

Begründung: Die DB Zeitarbeit ist ein wichtiges Personalzuführungsinstrument im DB Konzern. Ihre Beschäftigten sorgen aufgrund klarer Regulierungen für einen kurzfristigen Personaleinsatz in allen Unternehmen des Konzerns. Für Nachwuchskräfte im Konzern bietet die DB Zeitarbeit einen Berufseinstieg mit der Möglichkeit, in den verschiedenen Bereichen des Konzerns Erfahrungen zu sammeln und im Allgemeinen findet auch sehr schnell eine Übernahme in den DB Konzern statt.

Das Arbeitsverhältnis von Nachwuchskräften bei der DB Zeitarbeit darf aber nicht zum Nachteil der Nachwuchskräfte gegenüber anderen DB-Unternehmen führen. In § 32 (1) NawuTV ist geregelt, dass bei einer Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung auf eine Probezeit verzichtet wird. Im letzten Satz dieses Absatzes befindet sich die Passage „Bei einer Übernahme des ausgebildeten Auszubildenden im erlernten Beruf durch denselben Arbeitgeber wird auf eine Probezeit verzichtet“. Derselbe Arbeitgeber muss gestrichen werden.

Der KonzernRahmenTV muss auch hier uneingeschränkt gelten und eine zweite Probezeit bei Einstellung in ein anderes Unternehmen des DB Konzerns muss ausgeschlossen werden.

Wir bitten um Zustimmung.

Antrag T111: Keine doppelten Probezeiten für Nachwachskräfte bei Übernahme in ein Unternehmen das nicht ausgebildet hat

Laufende Nummer: 267

Antragsteller*in:	Berlin (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass der NachwuchskräfteTV (NaWuTV) überarbeitet wird.
- 2 Insbesondere die Regelung im NaWuTV, dass bei Nachwuchskräften, die nach ihrer
- 3 Ausbildung bei der Deutschen Bahn ein Arbeitsverhältnis im Ausbildungsunternehmen
- 4 beginnen, auf eine Probezeit verzichtet wird, muss künftig auch für alle Unternehmen
- 5 gelten die Azubis, Nachwuchskräfte unmittelbar nach der Ausbildung einstellen.

Begründung

Die DB Zeitarbeit ist ein wichtiges Personalzuführungsinstrument im DB Konzern. Ihre Beschäftigten sorgen aufgrund klarer Regulierungen für einen kurzfristigen Personaleinsatz in allen Unternehmen des Konzerns. Für Nachwuchskräfte im Konzern bietet die DB Zeitarbeit einen Berufseinstieg mit der Möglichkeit, in den verschiedenen Bereichen des Konzerns Erfahrungen zu sammeln und im Allgemeinen findet auch sehr schnell eine Übernahme in den DB Konzern statt.

Das Arbeitsverhältnis von Nachwuchskräften bei der DB Zeitarbeit darf aber nicht zum Nachteil der Nachwuchskräfte gegenüber anderen DB-Unternehmen führen. In § 32 (1) NawuTV ist geregelt, dass bei einer Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung auf eine Probezeit verzichtet wird. Im letzten Satz dieses Absatzes befindet sich die Passage „Bei einer Übernahme des ausgelernten Auszubildenden im erlernten Beruf durch denselben Arbeitgeber wird auf eine Probezeit verzichtet“. Derselbe Arbeitgeber muss gestrichen werden.

Der KonzernRahmenTV muss auch hier uneingeschränkt gelten und eine zweite Probezeit bei Einstellung in ein anderes Unternehmen des DB Konzerns muss ausgeschlossen werden.

Antrag T112: Übernahmegarantie von Nachwuchskräften

Laufende Nummer: 154

Antragsteller*in:	Frankfurt (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich für eine echte Übernahmegarantie für alle Nachwuchskräfte im
- 2 Organisationsgebiet ein. Diese Übernahmegarantie muss in den Tarifverträgen als auch
- 3 im Ausbildungsvertrag festgehalten werden.

Begründung

Die aktuelle tarifvertragliche Regelung zur Übernahme von Auszubildenden/ Dual Studierenden in ein Arbeitsverhältnis (§ 32/§ 38 Nachwuchskräfte-Tarifvertrag EVG) war ein erster Schritt zu einer echten Übernahmegarantie. Diese muss weiter im Sinne der Nachwuchskräfte ausgebaut werden. Öffnende Begrifflichkeiten wie „grundsätzlich“ oder „in der Regel“, die den Ausbildungsbetrieben die Möglichkeit gibt, den Nachwuchskräften kein Übernahmeangebot zu unterbreiten, muss gestrichen werden.

Nachwachskräfte müssen ein sicheres Gefühl in ungewissen Zeiten, wie aktuell in der Corona-Pandemie, haben. Zudem sind Nachwuchskräfte die Zukunft der Branche. Fachkräftemangel ist ein ernstzunehmendes Problem. Nachwuchskräfte sind eine lohnende Investition in die Zukunft der Betriebe, Unternehmen und den Konzern. Es ist nicht tragbar den Personalbedarf überwiegend über die Funktionsausbildung abzudecken.

Antrag T113: Verbesserungen beim Mietkostenzuschuss für Nachwuchskräfte

Laufende Nummer: 230

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, den Geltungsbereich des Mietkostenzuschusses
- 2 auszuweiten, in dem die Voraussetzung der täglichen Pendelzeit von derzeit 150
- 3 Minuten reduziert wird.

Begründung

Der Geltungsbereich des Mietkostenzuschusses stagniert seit über fünf Jahren. Um mehr Mitglieder in den Genuss des Mietkostenzuschusses kommen zu lassen und die Azubis zu unterstützen, muss der Wert der täglichen Pendelzeit von derzeit 150 Minuten signifikant verringert werden.

Antrag T114: Wegfall der Pendelzeitregelung beim Mietkostenzuschuss für Nachwuchskräfte

Laufende Nummer: 95

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Regelungen zur Pendelzeit beim
- 2 Mietkostenzuschuss für Nachwuchskräfte (NWK) entfallen, damit alle NWK die
- 3 Möglichkeit bekommen, in den Genuss des Mietkostenzuschuss zu kommen.

Begründung

Als EVG wollen wir allen NWK die Möglichkeit geben in ihrer Ausbildung einen eigenen Hausstand zu begründen oder in einer eigenen Wohnung/WG-Zimmer zu wohnen, unabhängig von ihrer Pendelzeit. Die steigenden Mietpreise machen dies unmöglich.

Antrag T115: Nachwuchskräfte: Arbeitsbefreiung an Prüfungstagen

Laufende Nummer: 83

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass Auszubildende an allen Prüfungstagen komplett von
- 2 ihrer Arbeit freigestellt werden.

Begründung

Wir möchten, dass aus unserem NaWuTV eindeutig hervorgeht, dass Auszubildende an ihren Prüfungstagen weder vor noch nach den Prüfungen zu Arbeit herangezogen werden. In beiden Fällen entsteht für die Auszubildenden eine Stresssituation, die dazu führt, dass die Prüfungs- oder die Arbeitsleistung negativ beeinträchtigt wird. Auch wenn es in vielen Betrieben der DB AG schon so gehandhabt wird, dass die Auszubildenden an ihren Prüfungstagen von der Arbeit freigestellt werden, ist es noch lange keine einheitliche Vorgehensweise im Konzern. Dem möchten wir mit einer verbindlichen, tarifvertraglichen Regelung entgegenwirken und so eine Gleichbehandlung der Auszubildenden im Konzern erwirken.

Antrag T116: Arbeitsbefreiung für die Begleitung bei Untersuchungen von zu pflegenden Personen

Laufende Nummer: 374

Antragsteller*in:	Bundesfrauenkonferenz (BuFK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass in den Tarifverträgen Arbeitsbefreiungen für die
- 2 Begleitung von zu pflegenden Personen (nach § 19 SGB XI) zu ärztlichen Terminen
- 3 aufgenommen werden.

Begründung

Die Pflege von Personen ist sehr zeitaufwendig, besonders wenn eine Begleitung bei ärztlichen Terminen erforderlich ist. Gerade bei medizinischem Fachpersonal sind Termine nicht leicht zu bekommen, häufig liegen sie dann noch in den Arbeitszeiten. Meist sind es die Frauen, die die Pflegeleistung übernehmen. Die Möglichkeit einer Arbeitsbefreiung würde zu einer erheblichen Entlastung führen.

Diese Arbeitsbefreiung könnte beispielsweise in den Regelungen § 40 BasisTV (DB AG) ergänzt werden und sollte darüber hinaus im gesamten Organisationsgebiet durchgesetzt werden.

Antrag T117: Arbeitsbefreiung für die Vorsorgeuntersuchungen von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres

Laufende Nummer: 377

Antragsteller*in:	Bundesfrauenkonferenz (BuFK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass in den Tarifverträgen zusätzliche
- 2 Arbeitsbefreiungen für die Früherkennungsuntersuchungen U1 – U9 von Kindern (nach §
- 3 26 SGB V) sowie für die Schuleingangsuntersuchung (ESU) aufgenommen werden.

Begründung

Die Früherkennungsuntersuchungen sind elementar, um eine gesunde Entwicklung der Kinder abzusichern. Nicht alle Termine dieser Untersuchungen sind wählbar, insbesondere bei der Schuleingangsuntersuchung sind die Termine in der Regel vorgegeben.

Viele Eltern sind sehr stark belastet und benötigen Unterstützung mit ihrer Doppelrolle in Familie und Beruf.

Die Aufnahme einer solchen Regelung im gesamten Organisationsgebiet würde die Familien entlasten.

Antrag T118: Arbeitsbefreiung bei Sterbefall eines Verwandten des 1. und 2. Grades

Laufende Nummer: 85

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass der § 40 (1) d) des BasisTV um die Formulierung
- 2 erweitert wird:
- 3
 - oder ein Verwandter des 1. oder 2. Verwandtschaftsgrades.

Begründung

Nicht nur der Verlust des Ehepartners/Lebenspartners, des eigenen Kindes oder der Eltern ist schmerzhaft, sondern auch der Verlust von Geschwistern oder der Großeltern, welche evtl. eine große Rolle im eigenen Leben spielen bzw. gespielt haben. Es ist an der Zeit den § 40 (1) anzupassen und unseren Mitgliedern die Möglichkeit zum Trauern zu gewähren.

Antrag T119: Erweiterung der Gründe zur Entgeltfortzahlung

Laufende Nummer: 149

Antragsteller*in:	Frankfurt (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass in den tarifvertraglichen Regelungen zur
- 2 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts unter dem Fall „Tod des Ehegatten/
3 des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils“ ebenfalls
- 4 „Schwiegerelternteils, Stiefelternteils und Pflegeelternteils“ aufgenommen wird.

Begründung

Die Aufnahme/Ergänzung um Schwieger- und Pflegeeltern erfasst einen größeren Kreis an Kolleginnen und Kollegen, die aktuell Erholungsurlaub nutzen müssen um an der Beerdigung/ Trauerfeier der Schwiegereltern oder Pflegeeltern teilnehmen zu können.

Gerade Kolleginnen und Kollegen, die in Pflegefamilien aufgewachsen sind oder adoptiert wurden, haben keine Möglichkeit eine Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts im Trauerfall wahrzunehmen.

Der Betriebsgruppenvorstand DB Kommunikationstechnik GmbH Zentrale ist der Überzeugung, dass mit der Erweiterung der Arbeitsbefreiung ebenfalls die Lebensrealitäten vieler Kolleginnen und Kollegen dargestellt wird.

Antrag T120: Arbeitsbefreiungen BasisTV § 40, Freistellungsmöglichkeiten für BG-Vorsitzende/n

Laufende Nummer: 364

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass der § 40 BasisTV dahingehend geändert wird, dass
- 2 Vorsitzende der Betriebs- und Dienststellengruppen Freistellungsmöglichkeiten
- 3 erhalten.

Begründung

Nur so ist effektive Arbeit und die Teilnahme an Beratungen während der Arbeitszeit gesichert. Hierdurch soll eine bessere Betriebsgruppen- / Dienststellengruppenarbeit, Mitgliederwerbung und Mitgliederbetreuung erzielt werden.

Antrag T121: Freistellungen für Sitzungen der Betriebsgruppenvorstände

Laufende Nummer: 148

Antragsteller*in:	Frankfurt (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass für die Sitzungen der Betriebsgruppenvorstände die
- 2 Teilnehmer*innen eine Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 616 BGB
- 3 durch den Arbeitgeber erhalten.

Begründung

Nach der jetzigen Struktur ist die Arbeit innerhalb der Betriebsgruppen bei Flächenbetrieben erschwert, bzw. nicht möglich, da sich die Kolleginnen und Kollegen außerstande sehen, ohne entsprechende Freistellung an den Sitzungen teilzunehmen, wenn diese wieder als Präsenztermin stattfinden.

Antrag T122: Freistellung für politische Bildung für alle Mitglieder im Organisationsbereich der EVG

Laufende Nummer: 222

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, die Regelungen für die politische Bildung
- 2 (umgangssprachlich Bildungsurlaub) auf alle Betriebe im Organisationsbereich der EVG
- 3 auszuweiten. Dabei sind für die Nachwuchskräfte sowie Arbeitnehmerinnen und
- 4 Arbeitnehmer mindestens fünf Tage im Jahr zu verhandeln. Die Regelung im DemografieTV
- 5 kann dabei als Musterregelung zu Rate gezogen werden.

Begründung

Die tarifvertraglichen Regelungen zur Bildungsfreistellung sind in den Bundesländern Sachsen und Bayern wichtiger denn je, da gesetzliche Verbesserungen auf diesem Feld in weiter Ferne liegen und eine zeitnahe Umsetzung nicht stattfinden wird. Leider haben wir es bei den privaten Eisenbahnverkehrsunternehmen und anderen Betrieben im Organisationsbereich noch nicht flächendeckend geschafft, dieses Thema zu regeln. Dies müssen wir schnellstmöglich verbessern.

Antrag T123: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Laufende Nummer: 138

Antragsteller*in:	Augsburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass das Entgelt im Krankheitsfalle für die Dauer von
- 2 26 Wochen durch den Arbeitgeber fortgezahlt werden muss.

Begründung

Die gesundheitliche Belastung durch die steigende Intensität der Arbeit nimmt immer mehr zu, die Kolleginnen und Kollegen werden öfter und vor allem länger krank.

Da Eisenbahner*innen überwiegend im Schichtdienst tätig sind, erleiden sie durch die Lohnfortzahlung von nur sechs Wochen erhebliche finanzielle Beeinträchtigungen, da auch die Schichtzulagen wegfallen.

Antrag T124: Kein Verfall von Mehrleistungsstunden bei Krankheit

Laufende Nummer: 202

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass bei geplantem Mehrleistungsabbau und eintretender
- 2 Krankheit die Krankentage nicht mit null Stunden, sondern mit 1/261 gebucht werden.

Begründung

Im Tarifvertrag werden bei Krankheit die Stunden der geplanten Schicht gebucht. Beim Mehrleistungsabbau ist die geplante Schicht eine Ruhe und somit erfolgt keine Arbeitszeitanrechnung. Daher muss der Tarifvertrag in diesem Falle eine Arbeitszeitbuchung von 1/261 vorsehen.

Antrag T125: Aufhebung der Benachteiligung von Langzeiterkrankten

Laufende Nummer: 191

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die durch EVG Wahlmodell gewählten mehr
- 2 Erholungstage (sechs bzw. zwölf Tage pro Jahr) bei Langzeiterkrankung nicht
- 3 verfallen. Die Anzahl der gewählten Tage sind der Wahl auf mehr Entgelt gleich zu
- 4 setzen. Weiter muss dieser Wert bei der Berechnung des Krankengeldes berücksichtigt
- 5 werden.

Begründung

Erkrankt ein Mitarbeitender über einen längeren Zeitraum, so verfällt sein Anspruch auf Gewährung seines/ihrer Urlaubs über dem gesetzlichen Urlaub hinaus. Das darf aber nicht für die Urlaubstage gelten, die durch das Wahlmodell entstanden sind. Alle drei Wahlmöglichkeiten sind mit einem Wert hinterlegt. Derjenige, der den Urlaub gewählt hat, hat auf Entgelt verzichtet. Verfällt der Urlaub, so ist er/sie im Nachteil. Weiter ist das monatliche Entgelt reduziert, welches für die Berechnung des Krankengeldes berechnet wird. Damit ist der Betroffene auch hier im Nachteil.

Antrag T126: Verfall von tariflichen Mehrurlaub aus Wahlmodell sechs plus sechs zusätzliche Urlaubstage bei Langzeiterkrankung, Aufhebung der Benachteiligung von Langzeiterkrankten

Laufende Nummer: 224

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die durch EVG Wahlmodell gewählten mehr
- 2 Erholungsurlaubstage (sechs bzw. zwölf Tage pro Jahr) bei Langzeiterkrankung nicht
- 3 verfallen. Die Anzahl der gewählten Tage sind der Wahl auf mehr Entgelt gleich zu
- 4 setzen. Weiter muss dieser Wert bei der Berechnung des Krankengeldes berücksichtigt
- 5 werden.

Begründung

In den Tarifrunden 2016 und 2018 wurden den Mitgliedern Wahlmodelle mehr Entgelt, mehr Urlaubstage oder Reduzierung von Arbeitszeit zur Auswahl gestellt. Die Mitglieder, welche mehr Urlaubstage sechs plus sechs wählten, verzichteten im Gegenzug auf zwei Mal Entgelterhöhung von je 2,6 %, also insgesamt auf 5,2 % mehr Entgelt im Maximalfall. Bei einer Langzeiterkrankung werden nun diese Mitglieder benachteiligt, da sie a) weniger Entgelt erhalten und somit auch weniger Lohnfortzahlung und nach sechs Wochen auch weniger Krankengeld von der Krankenkasse und b) lässt der Arbeitgeber den tariflichen Mehrurlaub aus den Wahlmodellen zum 30.06. des Folgejahres verfallen. Diese Mitglieder werden somit doppelt belastet. Der Arbeitgeber spart sich zwei mal 2,6 % Entgelt und anschließend auch die Abgeltung, oder Gewährung des tariflichen Mehrurlaubes aus diesen Wahlmodellen.

Erkrankt ein Mitarbeitender über einen längeren Zeitraum, so verfällt sein Anspruch auf Gewährung seines/ihrer Urlaubs über dem gesetzlichen Urlaub hinaus, spätestens am 30.06. des Folgejahres. Das darf aber nicht für die Urlaubstage aus den Wahlmodellen gelten, die durch Verzicht auf Entgelterhöhung entstanden sind. Alle drei Wahlmöglichkeiten sind mit einem Wert hinterlegt. Derjenige, der den Urlaub gewählt hat, hat auf Entgelt verzichtet. Verfällt der Urlaub, so ist er/sie im Nachteil.

Weiter ist das monatliche Entgelt reduziert, welches für die Berechnung der Lohnfortzahlung und des Krankengeldes herangezogen wird. Damit ist der/die Betroffene auch hier im Nachteil.

Antrag T127: Verfall von tariflichen Mehrurlaub aus Wahlmodell sechs plus sechs zusätzliche Urlaubstage bei Langzeiterkrankung, Aufhebung der Benachteiligung von Langzeiterkrankten

Laufende Nummer: 185

Antragsteller*in:	Regensburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die durch EVG Wahlmodell gewählten mehr
- 2 Erholungsurlaubstage (sechs bzw. zwölf Tage pro Jahr) bei Langzeiterkrankung nicht
- 3 verfallen. Die Anzahl der gewählten Tage sind der Wahl auf mehr Entgelt gleich zu
- 4 setzen.
- 5 Weiter muss dieser Wert bei der Berechnung des Krankengeldes berücksichtigt werden.

Begründung

In den Tarifrunden 2016 und 2018 wurden den Mitgliedern Wahlmodelle mehr Entgelt, mehr Urlaubstage oder Reduzierung von Arbeitszeit zur Auswahl gestellt. Die Mitglieder welche mehr Urlaubstage sechs plus sechs wählten, verzichteten im Gegenzug auf zwei Mal Entgelterhöhung von je 2,6 %, also insgesamt auf 5,2 % mehr Entgelt im Maximalfall. Bei einer Langzeiterkrankung werden nun diese Mitglieder benachteiligt, da sie a) weniger Entgelt erhalten und somit auch weniger Lohnfortzahlung und nach sechs Wochen auch weniger Krankengeld von der Krankenkasse und b) lässt der Arbeitgeber den tariflichen Mehrurlaub aus den Wahlmodellen zum 30.06. des Folgejahres verfallen. Diese Mitglieder werden somit doppelt belastet. Der Arbeitgeber spart sich zwei mal 2,6 % Entgelt und anschließend auch die Abgeltung, oder Gewährung des tariflichen Mehrurlaubes aus diesen Wahlmodellen.

Erkrankt ein Mitarbeitender über einen längeren Zeitraum, so verfällt sein Anspruch auf Gewährung seines/ihrer Urlaubs über dem gesetzlichen Urlaub hinaus, spätestens am 30.06. des Folgejahres. Das darf aber nicht für die Urlaubstage aus den Wahlmodellen gelten, die durch Verzicht auf Entgelterhöhung entstanden sind. Alle drei Wahlmöglichkeiten sind mit einem Wert hinterlegt. Derjenige, der den Urlaub gewählt hat, hat auf Entgelt verzichtet. Verfällt der Urlaub, so ist er/sie im Nachteil.

Weiter ist das monatliche Entgelt reduziert, welches für die Berechnung der Lohnfortzahlung und des Krankengeldes herangezogen wird. Damit ist der/die Betroffene auch hier im Nachteil.

Antrag T128: Verfall von tariflichem Urlaub

Laufende Nummer: 205

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass auch der tarifliche Urlaub (bis 30 Tage), der über
- 2 den gesetzlichen Urlaub hinausgeht, bei Krankheit erst nach 15 Monaten und nicht
- 3 schon nach sechs Monaten verfällt.

Begründung

Bei der DB AG wird bei der Urlaubsbuchung erst der gesetzliche und anschließend der tarifliche Mehrurlaub gebucht. Der tarifliche Mehrurlaub ist bei Krankheit aber nur sechs Monate nach dem Urlaubsjahr geschützt und der gesetzliche Urlaubsanspruch 15 Monate, daher müssen alle Urlaubstage (bis 30 Tage) diese Schutzfrist bekommen.

Antrag T129: Arbeitszeitwert für Urlaubstage

Laufende Nummer: 176

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass der anzurechnende Arbeitszeitwert für Urlaubstage
- 2 in Bereichen der Schichtarbeit den durchschnittlichen Schichtwert der tatsächlichen
- 3 oder voraussichtlichen Schichtlängen im Abrechnungsjahr beträgt, mindestens 1/261 der
- 4 JAZ.

Begründung

Der Erholungswert in den Erholungsphasen im Jahr soll den durchschnittlichen Schichtwert betragen.

Darüber hinaus wird durch die häufigen 3-Nachtschichten-Folgen in Einsatzplänen es vermehrt zu höheren Anhäufungen von Minderleistungen die an anderen Tagen/Wochen der JAZ nachgearbeitet

werden muss, erreicht. Durch die vorgegebenen zu gewährenden Ruhetage ist dieses kaum oder nur im geringen im Abrechnungszeitraum erreichbar und erhöht den Druck der Nacharbeit, die mit diesem Antrag zu verhindern ist.

Antrag T130: Anrechnung geplante Arbeitszeit für Urlaubstage

Laufende Nummer: 344

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass bei der Anrechnung der Arbeitszeit im Urlaub keine
- 2 Minderzeiten entstehen. Im Zeitraum des Urlaubs soll die geplante Arbeitszeit
- 3 angerechnet werden. Sofern für einen Tag, an dem der Arbeitnehmer grundsätzlich zu
- 4 arbeiten gehabt hätte, die geplante Arbeitszeit nicht bestimmt ist, sind die auf die
- 5 Werktage Montag bis Freitag fallenden Tage des Urlaubs im Arbeitszeitkonto mit 1/261
- 6 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 37 Abs. 1 zu bewerten.
- 7 Bei Urlaubstagen dürfen keine Minderstunden entstehen, Anrechnung der geplanten
- 8 Arbeitszeit im Arbeitszeitkonto.

Begründung

Nach § 40 Abs. 5 FGr-TV beantragt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin die Spanne der Zeit in Kalendertagen, die er wegen Abwicklung des Urlaubs (unabhängig von der Urlaubsart) von der Arbeit freigestellt werden will. Für jeden Werktag von Montag bis Freitag, der in die Spanne des Urlaubs fällt, wird unabhängig von der individuellen Arbeitszeitverteilung ein Urlaubstag angerechnet, der im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 37 Abs. 1 verrechnet wird. Für einen Samstag und Sonntag erfolgt keine Verrechnung. Die Regelung des Tarifvertrages hat für viele Schichtdienst-Kollegen*innen, welche nach „festen“ Einsatzplänen tätig sind, aktuell die Folge, dass sie aufgrund der Inanspruchnahme des Urlaubs in die „Minusstunden“ geraten. Diese Minusstunden müssen danach wieder ausgeglichen werden, was bedeutet das diese Kollegen*innen an geplanten Ruhetagen zusätzlich arbeiten müssen. Wir schlagen daher vor, dass die Anrechnung von Urlaubstagen nur an geplanten Arbeitstagen und die Berechnung der Arbeitszeit entsprechend § 41 FGr-TV erfolgt.

Der Tariftext könnte wie folgt formuliert werden: Für jeden geplanten Arbeitstag von Montag bis Freitag wird ein Urlaubstag angerechnet. Jeder Urlaubstag wird mit der Dauer der für den jeweiligen Tag geplanten Arbeitszeit des Arbeitnehmers bewertet. Sofern für einen Urlaubstag, an dem ein Arbeitnehmer*innen grundsätzlich zu arbeiten gehabt hätte, die geplante Arbeitszeit nicht bestimmt ist, sind im Arbeitszeitkonto mit 1/261 des individuellen regelmäßigen Jahresarbeitszeit-Solls nach § 37 Abs. 1 FGr-TV zu bewerten. Dabei werden bei einer Woche maximal fünf Urlaubstage angerechnet.

Antrag T131: Mindestschichtanrechnung

Laufende Nummer: 203

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Mindestschichtanrechnung von derzeit fünf
- 2 Stunden auf sieben Stunden erhöht wird.

Begründung

Vermeidung von Minderleistung und Erhöhung der abzuleistenden Schichten bzw. Dienstantritten.

Antrag T132: 55 Stunden Grenze – schutzwürdige Arbeitszeit (FGr 5-TV)

Laufende Nummer: 91

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass in Zukunft maximal 55 Stunden innerhalb von sieben
- 2 Tagen gearbeitet werden darf. Eine Unterscheidung zwischen schutzwürdiger und nicht
- 3 schutzwürdiger Arbeitszeit darf nicht mehr stattfinden.

Antrag T133: Abschaffung der neun Stunden Regelung bei Verkürzung von Schichtübergängen bei Kundenbetreuern gemäß § 42 (2) 9 FGr 5-TV

Laufende Nummer: 140

Antragsteller*in:	Augsburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, im FGr 5-TV § 42 (2) 9 folgende Formulierung „Gemäß § 7
- 2 Abs. 1 Ziff. 3 i.V.m. § 5 Abs. 1 ArbZG ist es zulässig, die tägliche Ruhezeit auf
- 3 neun Stunden zu verkürzen, grundsätzlich jedoch nicht öfter als zweimal
- 4 hintereinander“ auf elf Stunden Ruhezeit, oder die Länge der Ruhezeit auf die
- 5 Schichtlänge der vorhergehenden Schicht, mindestens aber auf elf Stunden zu erhöhen.

Begründung

Wegen der angespannten Wohnungssituation, gerade in Ballungsgebieten, entfernen sich die Wohnorte immer weiter von den Arbeitsorten unserer Mitglieder. Dadurch sind lange Arbeits- und Fahrtwege zur Einsatzstelle notwendig. In der Folge der langen Wegezeiten verringert sich der Erholungswert unserer Mitglieder drastisch, was zwangsläufig zu Erkrankungen führt. Gerade im unregelmäßigen Schicht- und Wechseldienst ist es bei so kurzen Übergängen von einer zur nächsten Schicht nicht möglich, ausreichend Schlaf und Erholung finden zu können, um dann ausgeruht und leistungsfähig erneut den Dienst antreten zu können. Wie bereits erwähnt, ist medizinisch eindeutig belegbar, dass dadurch dauerhafte gesundheitliche Schäden (Schlafstörungen, Bluthochdruck, Burn-out usw.) oftmals die Folge sind. Deshalb muss es unser Ziel sein, unsere Mitglieder davor zu schützen und eine Erhöhung der Ruhezeit zwischen den Diensten zu regeln.

Antrag T134: Fahr- und Bordpersonal Fernverkehr: Ausgabe eines personalisierten Jahresruhetagplanes vor Beginn der Urlaubsplanung für das Planungsjahr

Laufende Nummer: 348

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass eine tarifliche Regelung/Vereinbarung zur Ausgabe
- 2 eines personalisierten Jahresruhetagplanes vor Beginn der Urlaubsplanung für das
- 3 Planungsjahr geschaffen wird.

Begründung

Seit vielen Jahren wünschen sich die Kolleginnen und Kollege, dass zum Beginn der Urlaubsplanung, ihnen ihr persönlicher Jahresruhetagplan für das Planungsjahr der Urlaubsplanung zur Verfügung gestellt wird. In einigen Wahlbetrieben des Fernverkehrs ist das oben genannte Verfahren mit dem Arbeitgeber bereits vereinbarte und gelebte Praxis. Mit einer tariflichen Rahmenregelung für die Beschäftigten des Fernverkehrs, welche unter den FGr 4-TV und FGr 5-TV fallen, könnten viele Kollege/innen in den Wahlbetriebe des Fernverkehrs von so einer Regelung profitieren. Der Jahresruhezeitplan ist derzeit nur im § 42a FGr 4-TV festgeschrieben, wobei dort tariflich geregelt ist, dass die Urlaubsplanung vor der Bekanntgabe des Jahresruhezeitplans zu erfolgen hat.

Antrag T135: Fahr- und Bordpersonal Fernverkehr: Begrenzung der Arbeitsphasen im Einsatzplan auf maximal fünf Arbeitstage in Folge

Laufende Nummer: 345

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Arbeitsphasen in den Einsatzplänen unserer
- 2 Kolleginnen und Kollegen des Fahrpersonals im Fernverkehr auf maximal fünf
- 3 Arbeitstage in Folge begrenzt werden.

Begründung

Bei der Schichtgestaltung beim Fahr- und Bordpersonal Fernverkehr ergeben sich durch die zentrale Schichtenplanung lange und kurze Schichten. Bei einer Häufigkeit von Kurzschichten im Einsatzplan kann es dazu führen, dass im Einsatzplan der Kolleginnen und Kollegen bis zu sechs Arbeitstage in Folge verplant werden. Dies gilt es mit dieser Forderung zu verhindern. Im Grundsatz gilt in den FGr 4-TV und FGr 5-TV zwar die Regelung „Unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse soll der Arbeitnehmer in der Regel nur an durchschnittlich fünf Tagen je Woche zu arbeiten haben.“, aber genau diese Formulierung Durchschnitt, muss tariflich verändert werden.

Antrag T136: Triebfahrzeugführer Fernverkehr: Gleichstellung/Anpassung der Arbeitszeitregelungen

Laufende Nummer: 350

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die tariflichen Arbeitszeitregelungen im FGr 4-TV
- 2 mindestens den Regelungen des FGr 5-TV unter Berücksichtigung besonderer
- 3 erforderlicher Regelungen für Triebfahrzeugführer*innen angepasst werden.

Begründung

Im FGr 4-TV wurden lange Zeit keine Arbeitszeitregelungen an die heutige Zeit angepasst. Im FGr 5-TV wurden jedoch in der Vergangenheit Anpassungen/Änderungen vorgenommen. Um den Kolleg*innen des Fahrpersonals im Fernverkehr weitestgehend gleiche Arbeitszeitbedingungen zu gewähren, sind im FGr 4-TV Anpassungen an die Bestimmungen des FGr-5-TV unter Berücksichtigung besonderer erforderlicher Regelungen für Triebfahrzeugführer*innen dringend erforderlich.

Antrag T137: Fahrpersonal Fernverkehr: Umsetzung des § 42 (3) auch für das Fahrpersonal (Transportpersonal) im Bezug der zwei freien Wochenenden im Monat

Laufende Nummer: 346

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Regelung des § 42 (3) für die Kolleginnen und
- 2 Kollegen des Fahrpersonal Fernverkehr in Bezug der Gewährung von zwei freien
- 3 Wochenenden im Monat vereinbart wird.

Begründung

Um unsere Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen zu halten und auch neue Mitarbeitende für unser Unternehmen zu gewinnen sind attraktive Arbeitszeitregelungen erforderlich. Im Besonderen was die Ruhezeiten und besonders die Wochenend- und Feiertagsruhen angeht. In einem modernen Verkehrsunternehmen muss es möglich sein, dass jedes zweite Wochenende arbeitsfrei ist.

Antrag T138: Fahrpersonal Fernverkehr: Begrenzung der Übernachtungslänge

Laufende Nummer: 347

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass für das Fahrpersonal des Fernverkehrs die
- 2 Übernachtungslänge auf neun Stunden bis maximal zwölf Stunden begrenzt wird und
- 3 grundsätzlich keine Übernachtung im Zeitraum zwischen 10:00 Uhr bis 18:00 Uhr an
- 4 Orten, wo sich Einsatzstellen des Fernverkehrs im Umkreis von 30 km befinden,
- 5 erfolgt.

Begründung

Durch den Arbeitgeber angeordnete/geplante Übernachtungen sollten generell in den Abend-/ Nachtzeitraum liegen und auch zeitlich begrenzt werden. Die Zeiten der Übernachtungen, die seitens des Arbeitgebers geplant werden, werden nicht als Arbeitszeit angerechnet. Diese Zeiten sind somit private Freizeit, welche die Kolleginnen und Kollegen nicht im Kreise ihrer Familien verbringen können. Daher muss es für Übernachtungen auch Begrenzungen im Sinne der Kolleginnen und Kollegen geben. Um bei der Planung der Schichten einen gewissen Spielraum dem Arbeitgeber zu geben, sollte diese genannte Planung der Grundsatz sein, wobei begründete Ausnahmen möglich sind. Ebenfalls müsste im Einzelfall der Übernachtungszeitraum und die Länge der Übernachtung, an Orten, bei denen sich im Umkreis von 30 km keine Einsatzstelle befindet, betrachtet werden.

Antrag T139: Aufhebung Benachteiligung bei Ruhewunsch

Laufende Nummer: 192

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Formulierung in § 42 (5) FGr-TV „Arbeitnehmern
- 2 bereits zugesprochene Ruhezeiten oder Arbeitsbefreiungen gelten als gewährt, wenn sie
- 3 in die Zeit einer Erkrankung, eines Urlaubs oder einer Arbeitsbefreiung aus
- 4 persönlichen Anlässen fallen.“ aufgehoben/ersatzlos gestrichen wird.

Begründung

Die Formulierung steht im Widerspruch zu der Arbeitszeitgutschrift im Krankheitsfall.

Antrag T140: Festsetzung des Mindestüberganges

Laufende Nummer: 249

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass der Mindestübergang zwischen zwei Schichten im
- 2 Fahrdienst auf elf Stunden ohne die bisherige Unterschreitungsmöglichkeit (neun
- 3 Stunden) festgesetzt wird.

Begründung

Laut FGr 5-TV kann der Arbeitgeber die Ruhezeit zweimal hintereinander auf neun Stunden verkürzen.

Da die Mitarbeiter*innen nicht unmittelbar am Dienort wohnen und z. B. eine Anfahrt von bis zu einer Stunde haben, wird durch diese Regelung die tatsächliche Ruhezeit teilweise auf höchstens sieben Stunden reduziert. Durch diese Reduzierung ist nicht sichergestellt, dass Mitarbeiter*innen wie vom Arbeitgeber gefordert, ausgeruht zum nächsten Dienst erscheinen.

Dadurch ist eine nicht zumutbare Überbelastung zu befürchten.

Antrag T141: Freies Wochenende vor dem Hauptjahresurlaub

Laufende Nummer: 297

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Forderung „Ruhe-Wochenende“ vor dem
- 2 Hauptjahresurlaub (HJU) für alle Funktionsgruppentarifverträge mit aufgenommen wird.

Begründung

Im FGr 4-TV ist geregelt, dass vor dem HJU das Wochenende arbeitsfrei zu planen ist. In den übrigen Funktionsgruppentarifverträge ist dies nicht geregelt. Mitarbeitende, die im Schichtdienst tätig sind und ihren Hauptjahresurlaub planen, können am Wochenende vor den HJU verplant werden.

Dies stellt eine Ungleichbehandlung zu dem FGr 4-TV da.

Antrag T142: Garantie der Übernachtungszeit

Laufende Nummer: 174

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Wegezeiten vom und zum Hotel als Arbeitszeit
- 2 gemäß Arbeitszeitgesetz behandelt werden (schutzwürdige Arbeitszeit). Analog der
- 3 anderen Wegezeiten.

Begründung

Die minimale Ruhezeit beträgt gemäß Gesetz und Tarifvertrag 9:01 Stunden. Der Fußweg zur Übernachtung wird laut Tarifvertrag bezahlt, gehört aber nicht zur schutzrechtlichen Arbeitszeit. Gemäß GBV soll der Fußweg zur Übernachtung nicht länger als 15 Minuten sein. Dies sind die heute feststehenden Rahmenbedingungen bei der Schichtplanung.

Der Arbeitgeber plant öfter Schichten in denen die Übernachtungszeit kaum länger ist als die vorgeschriebenen 9:01 Stunden sind, was bei Verspätungen unweigerlich zu Problemen führt. Die Lösung des Arbeitgebers: Da der Fußweg nicht zur schutzrechtlichen Arbeitszeit gehört, rechnet er die Zeit des Fußweges zu Ruhezeit und kann so Verspätungen bis zu 30 Minuten auffangen.

Die Folge ist: Die tatsächliche Ruhezeit kann auf 8:30 Stunden schrumpfen. In der Zeit soll man noch essen, ggf. duschen, sich erholen und schlafen. Die Schichten vor und nach der auswärtigen Ruhe können bis zu zwölf Stunden (SiZ 14 Stunden) lang sein.

Es kann nicht sein das der Arbeitnehmer das Risiko der Verspätungen bei Übernachtungen trägt. Der

Gesetzgeber hat unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt die tägliche Ruhezeit von elf Stunden auf 9:01 Stunden abzusenken. Dies ist auch im Interesse der Arbeitnehmer bei Übernachtungen, aber bei den Schichtlängen im Fahrdienst muss eine tatsächliche Ruhezeit von 9:01 Stunden garantiert werden um eine Überlastung der Arbeitnehmer zu verhindern.

Antrag T143: Feste Anrechnung der Wegezeit ins Hotel als schutzrechtliche Arbeitszeit

Laufende Nummer: 107

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Wegezeit zum und vom Hotel bei
- 2 Übernachtungsschichten als schutzwürdige Arbeitszeit angerechnet wird.

Begründung

Es kommt leider nach wie vor regelmäßig dazu, dass der Arbeitgeber im Verspätungsfall bei Übernachtungsschichten die Wegezeiten „herausrechnet“, um noch eine vollwertige Übernachtung zu gewährleisten und somit eine ZoA, mit einer maximal möglichen schutzwürdigen Arbeitszeit von dann nur noch 10 Stunden, zu verhindern. Den jeweiligen Wohnort wählen die Kollegen freiwillig mit der damit verbundenen An- & Abreisezeit zur Dienststelle, eine Übernachtung mit der jeweiligen Wegezeit zum und vom Hotel aber gibt der Arbeitgeber vor. Aufgrund dieser Vorgabe seitens des Arbeitgebers müssen die Wegezeiten zum und vom Hotel künftig als schutzwürdige Arbeitszeit betrachtet und angerechnet werden, um die „Tricksereien“ auf dem Rücken unserer Kolleginnen und Kollegen ein für alle Mal zu beenden.

Antrag T144: Herabsetzung der Nachtschichtstunden

Laufende Nummer: 250

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich für die Herabsetzung der Nachtschichtstunden ein. Hiermit ist der
- 2 FGr 1-TV § 42 2 (5) „Kern Nacht“ gemeint.

Begründung

Schon die erste Nachtschicht schlägt sich auf die Gesundheit eines jeden. Von anfänglichen Symptomen wie Kopfschmerzen und Müdigkeit, bis hin zu Herz-Kreislauf-Beschwerden, chronischen Rückenschmerzen, Diabetes und Bluthochdruck kann alles auftreten. Die psychischen Belastungen, die beispielsweise durch das Fehlen von sozialen Kontakten auftreten können, dürfen ebenso wenig unterschätzt werden. Darum beantragen wir die Herabsetzung der Nachtschichtstunden, da 500 Stunden einen erheblichen Anteil der Jahresarbeitszeit ausmachen. Hiervon soll unberührt bleiben, dass der Arbeitgeber und Betriebsrat durch freiwillige Betriebsvereinbarungen den Anteil der Nachtschichtstunden individuell erhöhen können. Es muss sichergestellt werden, dass diese Betriebsvereinbarung von Seiten des Arbeitgebers nicht erzwingbar ist. Wir schlagen eine Herabsetzung auf 400 Stunden vor.

Antrag T145: Minusstunden in den Arbeitszeitkontenstrukturen von Zeitarbeitnehmer*innen abschaffen!

Laufende Nummer: 336

Antragsteller*in:	Magdeburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die derzeitige Praxis, Minusstunden in den
- 2 Arbeitszeitkonten von Arbeitnehmer*innen in der Arbeitnehmerüberlassung bei
- 3 einsatzfreien Zeiten zu buchen, abgeschafft wird. Die Vermittlung von
- 4 Zeitarbeitnehmer*innen in Kundeneinsätze ist das unternehmerische Risiko des
- 5 Arbeitgebers, eine Abwälzung des Risikos auf die Zeitarbeitnehmer*innen ist daher
- 6 ungerecht und unsozial. Wenn der/die Arbeitnehmer*in seine Arbeitskraft zur Verfügung
- 7 stellt, darf keine negative Buchung in das Arbeitszeitkonto durchgeführt werden.

Begründung

Arbeitnehmer*innen in der Zeitarbeitsbranche sind wechselnd in unterschiedlichen Kundenbetrieben im Einsatz. Die Einsätze werden durch ihren Arbeitgeber – das Zeitarbeitsunternehmen – vermittelt. Die Arbeitnehmerüberlassung ist Sinn und Zweck der Zeitarbeitsunternehmen. Für einsatzfreie Zeiten zwischen den Einsätzen in den Kundenbetrieben wird den Zeitarbeitnehmer*innen ein Garantieentgelt auf der vertraglichen vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit gezahlt. Gleichzeitig werden auf den Arbeitszeitkonten Minusstunden für die einsatzfreien Zeiten geschrieben, die in den Kundeneinsätzen in einer monatlichen Stafflung wieder „herausgearbeitet“ werden müssen. Das bedeutet konkret Lohnzurückhaltung seitens der Arbeitgeber.

Die maximale Anzahl der Minusstunden ist in den Tarifverträgen festgeschrieben und variieren von Branche zu Branche teilweise stark. Viele Urteile der Landesarbeitsgerichte haben die Rechtswidrigkeit der aktuellen Praxis Minusstunden bei einsatzlosen Zeiten von Zeitarbeitnehmer*innen festgestellt. Ein entsprechendes Urteil des Bundesarbeitsgerichts haben die Arbeitgeber bisher erfolgreich abwenden können. Eine gesetzliche Regelung des Verbots dieser Praxis ist daher dringend notwendig.

Der EVG Bundesvorstand wird aufgefordert, sich zusammen mit den DGB-Gewerkschaften dafür einzusetzen, dass der Gesetzgeber dieser Praxis einen Riegel vorschiebt. Außerdem soll die Praxis der Negativbuchung von Minusstunden, oder der Zwang zum Verbrauch von Plusstunden bei einsatzfreien Zeiten in künftigen Tarifverhandlungen mit der Zeitarbeitsbranche abgelehnt werden. Zusätzlich soll diese Praxis im Organisationsgebiet der EVG künftig keine Anwendung mehr finden.

Wir bitten um Zustimmung.

Antrag T146: Triebfahrzeugführer*innen Fernverkehr: Forderung nach längeren Einsatzplanperioden Jahreseinsatzpläne mit Rollen-/Basiswochen

Laufende Nummer: 349

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass für die Kolleginnen und Kollegen im Bereich
- 2 Triebfahrzeugführer/innen eine langfristig planbare Freizeit- und Einsatzplanung
- 3 durch längere Einsatzplanperioden „Jahreseinsatzpläne mit Rollen-/Basiswochen“
- 4 vereinbart wird.

Begründung

Um den Kolleginnen und Kollegen eine bessere und gesicherte Freizeit- und Einsatzplanung über einen längeren Zeitraum (länger als vier Wochen) zu ermöglichen ist eine langfristige Einsatzplanung mit Ruhetags- und Urlaubsplanung erforderlich. Die monatliche Einsatzplanung ist aufzugeben und durch eine längerfristige Einsatzplanung zu ersetzen.

Antrag T147: 35 Stunden Woche bei vollem Lohnausgleich

Laufende Nummer: 98

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 2: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Beschäftigten grundsätzlich eine 35 Stunden-
- 2 Woche arbeiten, bei vollem ~~Lohnausgleich~~Lohn- und Personalausgleich.

Begründung

Es ist wissenschaftlich nachgewiesen, dass eine verkürzte Wochenarbeitszeit dazu führt, dass die Beschäftigten effizienter arbeiten, weniger Krankheitstage aufweisen und einen besseren Ausgleich von Familie und Beruf erfahren.

Antrag T148: Verkürzung der Vollzeitarbeit

Laufende Nummer: 99

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag T147
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die tarifliche Arbeitszeit verkürzt wird, um die
- 2 Arbeit auf mehr Menschen zu verteilen und dadurch die Gesundheitsgefährdung zu
- 3 verringern, mehr Zeit für unbezahlte Arbeit im Privatleben (Care-Arbeit) und Erholung
- 4 zu ermöglichen.

Begründung

Zunehmende Leistungsverdichtung, flexibler Arbeitszeiteinsatz und komplexere Arbeitsinhalte prägen den Arbeitsalltag vieler Beschäftigte. Immer mehr Menschen erkranken aufgrund der Belastungen bis hin zum Burn-out. Tarifliche und reale Arbeitszeiten klaffen immer weiter auseinander. Überlange Arbeitszeiten sowie die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit führen dazu, dass die Erwerbsarbeit zunehmend das ganze Leben beherrscht. Kürzere und planbare Arbeitszeiten sind die Voraussetzungen für genügend Freiräume für eigene Interessen und die unbezahlte Care-Arbeit. Derzeit ist die bezahlte und die unbezahlte Arbeit sehr ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt, und zwar zu Ungunsten der Frauen. Eine Reduzierung der Vollarbeit würde diese Probleme entschärfen und einen nachhaltigen Nutzen für die Gesundheit und Zufriedenheit aller Beschäftigten haben.

Antrag T149: Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit (von 41 Stunden auf 39 Stunden) für alle Mitarbeiter*innen der DB Sicherheit GmbH

Laufende Nummer: 260

Antragsteller*in:	Berlin (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass im Zuge die Bestimmungen der
- 2 Funktionsgruppenspezifischen TV § 37 innerhalb der Deutschen Bahn AG auch für den
- 3 Geltungsbereich DB Sicherheit GmbH gültig sind.

Begründung

Bei der DB Sicherheit GmbH gilt eine Jahresarbeitszeit von 2.140 Stunden, dieses ergibt im Durchschnitt eine wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden. Durch die tarifliche Entwicklung innerhalb der DB AG kommt es so zu Ungleichbehandlungen von Mitarbeiter*innen und eine Gewinnung von neuen Arbeitskräften wird somit massiv erschwert. Gerade im Hinblick auf eine Starke Schiene im Konzern, wäre eine einheitliche tarifliche Regelung innerhalb der DB AG wünschenswert. Es darf bei Arbeitszeitregelung keine Mitarbeiter*innen erster, zweiter und dritter Klasse geben.

Antrag T150: Absenkung der Jahresarbeitszeit für die Mitarbeitenden der DB Fahrwegdienste

Laufende Nummer: 61

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich für eine Absenkung der Jahresarbeitszeit von 2088 auf 2036 Stunden
- 2 für die Mitarbeitenden der DB Fahrwegdienste GmbH ein.

Begründung

Eine Jahresarbeitszeit von 2.088 Stunden (40 Stunden pro Woche) ist nicht mehr zeitgemäß. Es sollte von 2.088 auf 2036 (39 Stunden pro Woche) reduziert werden.

Antrag T151: Reisezeit ist Arbeitszeit

Laufende Nummer: 173

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die komplette dienstlich veranlasste Reisezeit,
- 2 auch innerhalb der politischen Gemeinde, als Arbeitszeit zu buchen ist.

Begründung

Es ist zur Normalität geworden, dass Mitarbeiter regelmäßig zu Besprechungen, Tagungen, Fortbildungsmaßnahmen, etc. in ihre Zentralen oder zu anderen Veranstaltungsorte fahren müssen. Oft ist auch die Arbeitsorganisation, z. B. mit der Zuständigkeit an unterschiedlichen Orten, für die dienstlich veranlassten Reisezeiten verantwortlich.

Die Regelung des § 44 (1) BasisTV kann nur ein Einstieg bei der Bezahlung der dienstlich veranlassten Reisezeiten sein.

Antrag T152: Reisezeit innerhalb der politischen Gemeinde

Laufende Nummer: 204

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass den Kolleginnen und Kollegen auch innerhalb einer
- 2 politischen Gemeinde die Arbeitszeit für die aufgewendete Reisezeit gebucht wird.

Begründung

Zurzeit bekommen die Kolleginnen und Kollegen keine Arbeitszeit für die Reisezeiten innerhalb der politischen Gemeinde gebucht. Da aber Hamburg flächenmäßig sehr groß ist, aber als eine politische Gemeinde zählt, haben die Betroffenen zum Teil sehr lange Reisezeiten.

Antrag T153: Änderung der Anrechnung von Wegezeiten

Laufende Nummer: 150

Antragsteller*in:	Frankfurt (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass bei der DB Regio AG die Wegezeiten nicht mehr in
- 2 die Pausenzeiten eingerechnet werden dürfen.

Begründung

Die Tarifliche Schlichtungsstelle der DB Regio AG hat in mehreren Sprüchen richtungweisende Entscheidungsgrundlagen gefällt, die bis heute Bestand haben. So dürfen Wegezeiten zum Pausenraum bei ausreichender Pausenlänge auf die Pause angerechnet werden. Bei Hin- und Rückweg beträgt der tatsächliche Aufenthalt im Pausenraum bei einer 30-Minuten-Pause 20 Minuten, bei einer 45-Minuten-Pause 30 Minuten. (Schinz-Spruch (Richter am LAG)).

Von der Gewerkschaft EVG hat der Kollege Naumburger an den Verhandlungen teilgenommen.

Antrag T154: Wegezeitentschädigung gemäß § 44 (1) b) BasisTV

Laufende Nummer: 187

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Wegezeitentschädigung zu jedem Arbeitsort
- 2 außerhalb der steuerlichen ersten Tätigkeitsstätte gewährt wird. Ferner ist die Höhe
- 3 des Betrages von 10,- € der Entwicklung des Mindeststundenlohns anzupassen.

Begründung

Heute macht der Arbeitgeber die Zahlung der Wegezeitentschädigung davon abhängig, ob er dem Mitarbeitenden mehrere Orte per Arbeitsplatzübertragung zugewiesen hat.

Es darf aber nicht sein, dass die Bereitschaft des Mitarbeitenden, an mehreren Einsatzorten tätig zu sein, zu Lasten des Mitarbeitenden geht.

Mit diesen flexiblen Einsätzen kann das Unternehmen hohe Vertragsstrafen umgehen.

Ein Entgelt für die Wegezeitentschädigung darf den Mindestlohn nicht unterschreiten.

Antrag T155: Verlängerung der betriebsspezifischen Phase im BEM zur Integration

Laufende Nummer: 36

Antragsteller*in:	Hannover (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass im DemografieTV die betriebsspezifische Phase des
- 2 betroffenen Mitarbeiters statt der bislang gelebten Mindestdauer von derzeit
- 3 mindestens drei Monaten beim BEM zur Integration auf neun Monate verlängert wird.

Begründung

Durch den Abschluss des FDU-TV der GDL gibt es bei den Verträgen zwischen GDL und EVG in der betriebsspezifischen Phase unterschiedliche zeitliche Längen im BEM-Verfahren: Der FDU-TV sieht in der betriebsspezifischen Phase eine Länge von neun Monaten bei vollem Lohnausgleich vor.

Der DemografieTV sieht eine Mindestzeit von drei Monaten bei vollem Lohnausgleich vor. Durch diese unterschiedlichen Zeitwerte werden Mitarbeitende im FDU-TV durch eine längere Zahlung des Endgeldes im BEM zur Integration gegenüber unseren Mitgliedern bevorteilt. Dieses kommt zwar erst in der OP2 zum Tragen, jedoch sehen unsere Mitglieder hier einen Vorteil beim FDU-TV. Um eine Mitgliederbindung weiterhin zu gewährleisten, sollte es hier eine Angleichung dieses Zeitwertes geben.

Da für die EVG eine Weiterbeschäftigung der betroffenen Mitarbeiter im DB Konzern im Vordergrund steht und nicht eine Kündigung des Mitarbeitenden auf eigenen Wunsch, besteht kein Grund eine Übergangsfrist von fünf Monaten einzuführen.

Antrag T156: Reduzierung der zumutbaren Pendelzeit gemäß § 15 DemografieTV

Laufende Nummer: 231

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich für die Reduzierung der zumutbaren Pendelzeit gemäß § 15
- 2 DemografieTV von 150 auf 120 Minuten ein.

Begründung

Mit dieser Reduzierung wird der Zugang zu Mietkostenzuschüssen bzw. zu einer arbeitgeberseitigen Unterstützung bei der Beschaffung von Wohnraum erleichtert.

Antrag T157: Volle Bezahlung bei voller Beschäftigung (DemografieTV)

Laufende Nummer: 33

Antragsteller*in:	Hannover (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass Mitarbeitenden in der Orientierungsphase 2 (OP 2)
- 2 oder in der Integrationsphase (IP) bei DB JobService GmbH, sobald sie einer
- 3 Integrationsbeschäftigung, Praktikum oder einer Beschäftigung in Projekten nachgehen,
- 4 100 % ihres Referenzentgeltes gezahlt werden.

Begründung

Mitarbeitende in der Orientierungsphase 2 (OP 2) bei DB JobService GmbH haben gemäß DemografieTV Anspruch auf 85 % bzw. 90 % ihres Referenzentgelts. Mitarbeitende in der Integrationsphase (IP) bei DB JobService GmbH haben Anspruch auf 80 % ihres Referenzentgelts. Übernehmen Mitarbeitende während der Integrationsphase eine Integrationsbeschäftigung, so erhöht sich der Anspruch auf 85 % des Referenzentgelts.

Wir beantragen, dass die Mitarbeitenden in der OP 2 und in der IP 100 % ihres Referenzentgelts erhalten, sobald sie eine Beschäftigung (Integrationsbeschäftigung, Praktikum, Beschäftigung in Projekten, usw.) übernehmen.

Antrag T158: Anpassung der Besonderen Teilzeit im Alter

Laufende Nummer: 130

Antragsteller*in:	Augsburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass alle Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr
- 2 vollendet haben, unabhängig ihrer Tätigkeit die Besondere Teilzeit im Alter
- 3 (DemografieTV) in Anspruch nehmen können.
- 4

Begründung

Gemäß dem DemografieTV können Beschäftigte, die das 59. Lebensjahr bis spätestens zum Jahresende vollenden, die Besondere Teilzeit im Alter in Anspruch nehmen. Voraussetzungen sind hierfür welche „mindestens 20 Jahre Betriebszugehörigkeit und zuletzt mindestens zehn Jahre in Wechselschicht, regelmäßig Nachtarbeiten oder Rufbereitschaft“ gearbeitet haben. Ebenso „wer zuletzt mindestens zehn Jahre eine Tätigkeit ausgeübt hat, für die er im Kalenderjahr mindestens für 80 Stunden Erschwerniszulage erhalten hat.“

Nicht in allen Berufszweigen können diese Voraussetzungen erfüllt werden, um die Besondere Teilzeit im Alter in Anspruch nehmen zu können. Dies bedeutet allerdings nicht, dass die Belastungen in diesen Bereichen nicht ständig steigen. Gerade aufgrund der zunehmenden Digitalisierung und schnell veränderten Arbeitsaufgaben, nehmen die Anforderungen und somit die Belastungen der Mitarbeiter*innen zu.

Diesem Anspruch müssen alle Arbeitnehmer*innen auch im höheren Alter weiterhin gerecht werden. Um die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen zu schützen muss es das Ziel sein, dass der DemografieTV verbessert wird.

Wer die Besondere Teilzeit im Alter nicht in Anspruch nimmt, bekommt drei Tage bezahlte Freistellung zur Teilnahme an einer Gesundheits-/Präventionswoche, welche in der Regel fünf Tage dauert. Daher sollten diese Tage auch auf fünf erhöht werden.

Durch die Weiterentwicklung der Besonderen Teilzeit im Alter, kann dafür gesorgt werden, dass die fachliche Kompetenz unabhängig ihrer Berufsgruppe bis zum Renteneintritt im Unternehmen der DB AG verbleibt.

Antrag T159: Weiterentwicklung der „besonderen Teilzeit im Alter“

Laufende Nummer: 257

Antragsteller*in:	Berlin (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass das Einstiegsalter bei der besonderen Teilzeit im
- 2 Alter auf 58 Jahre herabgesetzt wird. Außerdem sollte in diesem Zusammenhang der
- 3 Arbeitgeberanteil von bisher 90 % auf 95 % und die Anzahl an Regenerationsschichten
- 4 von 45 Tage auf 50 Tage erhöht werden.

Begründung

Um die immer höheren Belastungen in Einklang mit dem gesunden Erreichen in den Ruhestand zu ermöglichen, ist die Weiterentwicklung der „besonderen Teilzeit im Alter“ zwingend notwendig.

Antrag T160: Verlängerung der tariflichen Regelungen der besonderen Teilzeit im Alter über den 31.12.2022

Laufende Nummer: 167

Antragsteller*in:	Erfurt (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die zurzeit bestehende Regelung der besonderen
- 2 Teilzeit im Alter unbefristet in unseren Tarifverträgen vereinbart wird.

Begründung

Die zurzeit bestehende tarifliche Regelung zur besondere Teilzeit im Alter ist für die Kolleginnen und Kollegen eine gute Regelung, welche gern durch die Mitglieder angenommen wird.

Mit eine unbefristeten Regelung besteht für unsere Kolleginnen und Kollegen eine bessere Planbarkeit.

Antrag T161: Betriebe müssen sich auf Ältere einstellen

Laufende Nummer: 307

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Beschäftigten selbst entscheiden können, ob
- 2 sie mit Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente ausscheiden. Da haben wir als
- 3 Gewerkschaft eine Gestaltungspflicht.

Begründung

Der Arbeitsmarkt ist durch eine „doppelte Alterung“ gekennzeichnet. Zum einen gehen die Menschen erst später in den Ruhestand, auch weil Möglichkeiten der Frühverrentung abgeschafft worden seien. Zum anderen erreichten zuletzt mehr und mehr Babyboomer, also Menschen, die in den geburtenstarken Jahren von 1955 bis 1969 auf die Welt gekommen sind, die Spätphase ihres Erwerbslebens. Wir haben in Deutschland mit 25 % Niedriglohnbeschäftigten eine vorprogrammierte Altersarmut. Da möchten viele noch weiterarbeiten um ihre Altersversorgung zu verbessern.

Antrag T162: Erhöhung der Vermögenswirksamen Leistungen

Laufende Nummer: 296

Antragsteller*in:	Mannheim (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Vermögenswirksamen Leistungen auf mindestens
- 2 16 Euro erhöht werden.

Begründung

Seit Einführung der Vermögenswirksamen Leistungen (VL), wurde der vom Arbeitgeber gezahlte Betrag von derzeit 13,29 EUR nicht erhöht. Viele Unternehmen in Deutschland zahlen ihren Mitarbeitenden eine deutlich höhere VL.

Antrag T163: Tarifierung einer steuerfreien Erholungsbeihilfe

Laufende Nummer: 223

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen
Zusammenfassung der Änderungen:	Titel: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 1: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 2: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

Geänderter Titel:

~~Tarifierung~~Aufnahme einer steuerfreien Erholungsbeihilfe

- 1 Die EVG setzt sich für die ~~Tarifierung~~Aufnahme einer steuerfreien Erholungsbeihilfe in Höhe
- 2 von 156 Euro nur für EVG-Mitglieder, nach rechtlicher Prüfung, als Leistung im Fonds soziale Sicherung ein.

Begründung

Tarifliches Alleinstellungsmerkmal für EVG-Mitglieder und Ausschöpfung der einschlägigen steuerfreien Möglichkeiten. Hierdurch kann eine Auszahlung anderer Einrichtungen (z. B. FairnessPlan der GDL) negiert werden. Dadurch verhindern wir ein mögliches Abwerben.

Antrag T164: Zulage bei überdurchschnittlich hohem Mietspiegel

Laufende Nummer: 232

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass bei hohen Wohnraumkosten, wie zum Beispiel in
- 2 München, Ingolstadt, Würzburg, Erlangen, Frankfurt, Stuttgart, Hamburg oder Köln eine
- 3 Zulage gezahlt wird, deren Höhe sich an der Differenz des in der jeweiligen Region
- 4 herrschenden Mietspiegel zum Mietspiegel im Bundesdurchschnitt orientiert.

Begründung

In den beispielhaft genannten Ballungsräumen und deren Einzugsgebieten liegen die Lebenshaltungskosten, gerade im Mietsektor, erheblich über den Bundesdurchschnitt. Für viele Eisenbahner ist es kaum noch erschwinglich dort zu leben bzw. müssen sie einen beträchtlichen Teil ihres Gehaltes hierfür aufwenden. Aus diesem Grund ist eine Zulage für Ballungsräume mit über den Bundesdurchschnitt liegenden Mietspiegel erforderlich um die wirtschaftlichen Lebensbedingungen unserer Mitglieder dort zu verbessern.

Die Zulage soll auch die Wettbewerbsfähigkeit der EVU als Arbeitgeber gegenüber anderen Firmen sicherstellen, die in Ballungsräumen höhere Löhne zahlen. Die Zulage soll dazu beitragen Personal zu akquirieren und so die andauernde Unterbesetzung zu beseitigen, die zu einer permanenten Überbelastung der Kollegen führt.

Basis der Zulage soll die Differenz zwischen den in der Region herrschenden Mietspiegel zum Bundesdurchschnitt sein. Dieser Differenzbetrag geteilt durch den Bundesdurchschnitt ergibt einen Faktor, der mit einem Sockelwert multipliziert die Zulage ergibt. Der Sockelwert soll 300,- Euro pro Monat betragen.

Anlage Rechenbeispiel: Berechnung der Zulage aus der Differenz des in der jeweiligen Region herrschenden Mietspiegels zum Mietspiegel im Bundesdurchschnitt am Beispiel einer 60 m² Wohnung*1:

Mietspiegel*1 im Durchschnitt in der BRD: 7,34 Euro

Mietspiegel*1 in der Region Augsburg: 9,53 Euro

----- "----- Aschaffenburg: 9,12 Euro

----- "----- Bamberg: 8,80 Euro

----- "----- Erlangen: 11,45 Euro

----- "----- Fürth: 9,13 Euro

----- "----- Ingolstadt 11,42 Euro
----- "----- Landshut: 9,53 Euro
----- "----- Mühldorf: 6,95 Euro
----- "----- München: 17,92 Euro
----- "----- Nürnberg: 9,91 Euro
----- "----- Regensburg: 10,06 Euro
----- "----- Rosenheim: 9,69 Euro
----- "----- Passau: 7,68 Euro
----- "----- Würzburg: 11,80 Euro

Berechnung: Mit 17,92 Euro liegt der Mietspiegel in München um 10,58 Euro über den Bundesdurchschnitt von 7,34 Euro. Der Münchner Mietspiegel liegt somit um 144 % über den Bundesdurchschnitt. Multipliziert mit einem Sockelwert von 300,- Euro pro Monat ergibt das eine Zulage von 432,- Euro (pro Monat).

*1 = die Datenquelle ist: <http://www.wohnungsboerse.net/mietspiegel-mietpreise> Anmerkung zur den Daten (siehe auch einzelne Links)

„Die hier abrufbaren Wohnungsboerse-Mietspiegel werden nicht von einer Gemeinde oder Interessenvertretern erstellt oder anerkannt, sondern basieren allein auf einer Auswertung der in unserem Immobilienportal www.wohnungsboerse.net gelisteten Mietwohnungen. Da jede Wohnung sich von dem Baujahr, der Wohnlage und Ausstattung unterscheidet, sind diese Mietspiegel keine Grundlage für die exakte Berechnung des Mietpreises pro m², sondern dienen nur als Anhaltspunkt. Wenden Sie sich bitte an die örtliche Gemeinde um einen anerkannten Mietspiegel für die Berechnung des genauen Quadratmeterpreises für Ihre Wohnung zu erhalten“.

Antrag T165: Mietkostenzuschuss

Laufende Nummer: 76

Antragsteller*in:	Stuttgart (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass ein Mietkostenzuschuss eingeführt wird.

Begründung

Die Explosion der Immobilienpreise und die damit gleichzeitig verbundenen Mietpreissteigerungen stellen die Mitarbeiter*innen vor immer größeren finanziellen Belastungen. Erhebliche Bestandteile des monatlichen Einkommens müssen für das Wohnen ausgegeben werden. Die EVG möge sich in entsprechenden Verhandlungen dafür einsetzen, dass ein Zuschuss zum monatlichen Entgelt gezahlt wird.

Antrag T166: DB Jobticket – kostenfreie Fahrradmitnahme

Laufende Nummer: 326

Antragsteller*in:	Würzburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die kostenlose Mitnahme eines Fahrrades bei einer
- 2 Fahrt mit dem Jobticket für Mitarbeiter*innen ermöglicht wird.

Begründung

Nicht alle Einsatzstellen befinden sich in unmittelbarer Bahnhofsnähe. Um auch diesen Beschäftigten zu ermöglichen auf das Auto zu verzichten und somit sicher, sauber und bezahlbar zu ihrem Arbeitsort zu gelangen, sollte eine kostenfreie Fahrradmitnahme bei Benutzung des Jobtickets ermöglicht werden. In einzelnen Verkehrsverbänden ist dies bereits bei der Nutzung einer Jahresfahrkarte gestattet.

Antrag T167: Einführung einer Bahncard 100 für alle Eisenbahner*innen auf freiwilliger Basis

Laufende Nummer: 228

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich für die Einführung einer Bahncard 100 für alle Eisenbahner*innen
- 2 auf freiwilliger Basis ein.

Begründung

Derzeit gibt es eine Vielfalt an unterschiedlichen Angeboten für dienstliche und private Reiseanlässe aller Eisenbahner*innen, wobei nicht nur die Besteuerung variiert, sondern auch zu beachten ist, welche Angebote bei welchen Bahnen gelten. Mit einer Bahncard 100 könnte dieser Tarifschunzel beendet werden. Die Freiwilligkeit ist von Belang, da hier ein zu versteuernder geldwerter Vorteil entstehen würde, den ja Kolleginnen und Kollegen nicht entrichten brauchen, die die Karte nur dienstlich nutzen würden und deswegen ein Jobticket als Alternative wählen.

Antrag T168: Erhöhung der Kilometerpauschale (0,18 € ab dem 50. Kilometer) für Fahrten mit dem privaten PKW auf die Baustelle

Laufende Nummer: 69

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich für die Erhöhung der Kilometerpauschale (0,18 € ab dem 50.
- 2 Kilometer) für Fahrten mit dem privaten PKW auf die Baustelle ein.

Begründung

Eine Kilometerpauschale (0,18 € ab dem 50. Kilometer) für Fahrten mit dem privaten PKW auf die Baustelle ist nicht mehr zeitgemäß.

Antrag T169: Gleichstellung von Beschäftigten

Laufende Nummer: 147

Antragsteller*in:	Frankfurt (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich für eine künftige Regelung über eine Gleichstellung von
- 2 Beschäftigten in Präsenzpflcht am Arbeitsplatz mit den Beschäftigten im
- 3 Homeoffice/mobiles Arbeiten mit dem Ziel ein, eine anteilige Anrechnung von
- 4 Wegezeiten in die Arbeitszeit einzurechnen.

Begründung

Auch nach der Corona-Pandemie wird arbeitgeberseits die Möglichkeit eröffnet werden, Büroarbeiten im Homeoffice/mobiles Arbeiten zu verrichten.

Um die Attraktivität der Tätigkeiten mit Präsenzpflcht am Arbeitsplatz zu erhalten, bzw. zu fördern und eine Gleichbehandlung der Beschäftigten zu fördern, sollen die Mitglieder der Tarifkommissionen und des Tarifausschusses zeitnah Beratungen mit den Arbeitgebern hinsichtlich einer tariflichen Regelung über die Anrechnungen von Wegezeit zur Arbeitszeit aufnehmen mit dem AGV MOVE in Verhandlungen treten.

Antrag T170: Budget zur Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes bei „selbstdisponiertem Arbeitsort“

Laufende Nummer: 72

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten, die das
- 2 Arbeitsplatzmodell „selbstdisponierter Arbeitsort“ nutzen, ein jährliches Budget zur
- 3 technischen Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes zur Verfügung stellt.

Begründung

Die moderne Arbeitswelt eröffnet den Beschäftigten neue Möglichkeiten: So kann eine Vielzahl der Tätigkeiten von einem vom Beschäftigten selbst gewählten Arbeitsort ausgeführt und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden.

In den Ausführungen des TV „Arbeit 4.0“ finden sich eine Vielzahl an Regelungen zur Ausstattung für Teleheimarbeit, die jedoch für den selbstdisponierten Arbeitsort keine Anwendung finden. So sind die Beschäftigten auf sich selbst gestellt, wenn sie ihre Arbeit zum Beispiel an einem vernünftigen Schreibtisch mit einem für den Bürobetrieb geeigneten Stuhl verrichten möchten. Ebenfalls sind die Absprungbasis sowie der soziale Hintergrund für die Beschäftigten individuell verschieden. So kann für den einen z. B. ein zweiter Monitor, für den anderen eher ein Bürodrehstuhl wichtig sein.

Aus diesem Grund schlagen wir vor, den Beschäftigten ein jährliches Budget zur Verfügung zu stellen, welches die Beschäftigten zur Beschaffung von individueller Ausstattung verwenden können.

Die Abrechnung könnte analog z. B. des Brillenzuschusses des Fonds soziale Sicherung erfolgen: Beschäftigter beschafft sich die gewünschte Ausstattung, reicht die Rechnung ein und bekommt dann den Betrag bis zur vorgenannten Obergrenze erstattet. Die beschaffte Ausstattung geht in das Eigentum des Beschäftigten über.

Antrag T171: Regelung zur Ausstattung der häuslichen Arbeitsstätte

Laufende Nummer: 181

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, in den TV Arbeit 4.0 im Abschnitt "mobile Arbeit"
- 2 aufzunehmen, dass der Arbeitgeber generell bei Bedarf zusätzlich die erforderlichen
- 3 Arbeitsmittel (z. B. Tastatur, Monitor und Maus) zur Verfügung stellen muss.

Begründung

Viele Beschäftigten haben den Wunsch, die Regelungen unseres TV Arbeit 4.0 in Anspruch zu nehmen.

Beschäftigte erhalten keine zusätzlichen Arbeitsmittel, wie Bildschirm, Tastatur und Maus.

Das führt gerade bei Mitarbeitenden, die ihre Arbeit als mobile Arbeit erbringen, zu gesundheitlichen

Gefahren.

Antrag T172: Zusammensetzung der Struktur der Tarifkommission der DB Fahrwegdienste GmbH

Laufende Nummer: 63

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)		
Status:	abgelehnt		
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik		
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen		
Abstimmung über Empfehlung zur Ablehnung	Ja:	(61.157 %)	148
	Nein:	(38.843 %)	94
	Enthaltung:		25
	Gültige Stimmen:		267

- 1 Die EVG setzt sich für eine faire Zusammensetzung der Tarifkommission der DB
- 2 Fahrwegdienste GmbH ein (pro Betriebsgruppe sollte ein Mitglied sowie ein
- 3 Ersatzmitglied in die Tarifkommission entsandt werden).

Begründung

Wir haben sieben Niederlassungen. Wir haben auch sieben Tarifkommissionsmitglieder. Davon ist eines aber der GBR-Vorsitzende und die Niederlassung Mitte ist nicht vertreten. Stattdessen vertritt aktuell das Mitglied der Niederlassung Südwest die Interessen der Niederlassung Mitte. Dessen Ersatzmitglied ist aus der Niederlassung Mitte.

Unsere Betriebsgruppe (nachfolgend BG) im Südwesten fühlt sich dementsprechend benachteiligt, da wir kein eigenes Ersatzmitglied in der TK stellen. Auch benachteiligt wird die BG der Niederlassung Mitte, weil diese lediglich ein Ersatzmitglied für die Niederlassung Südwest stellt.

Die restlichen BGen der Niederlassungen stellen jeweils ein Mitglied in die TK sowie ein Ersatzmitglied. Auch fragwürdig empfinden wir das automatische Setzen des GBR-Vorsitzenden in die TK, weil damit eine Niederlassung immer zwei stimmberechtigte Mitglieder hat.

Antrag T173: Tarifpolitik: Einführung von Branchen-Tarifverträgen SGV und SPFV

Laufende Nummer: 271

Antragsteller*in:	Dortmund (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass ein Branchen-Tarifvertrag Schienengüterverkehr
- 2 (SGV) und Schienenpersonenfernverkehr (SPFV) eingeführt wird.

Begründung

Der Schienengüterverkehr expandiert seit Jahren und somit entstehen immer mehr Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU). Diese haben zum Teil Tarifverträge mit anderen Gewerkschaften oder eignen sich diese von anderen Gewerkschaften an. Es gibt aber auch viele EVU die keine Tarifverträge haben.

Genau dies fördert Lohndumping und prekäre Beschäftigungsbedingungen im Schienengüterverkehr (SGV), daher ist ein Branchen TV (SGV) ein absolutes muss auch zum Schutze der Kolleginnen und Kollegen und von Arbeitsplätzen.

Im (SPFV) Schienenpersonenfernverkehr wird sich in den kommenden Jahren analog zum SGV auch hier der Wettbewerb verstärken. So drängen neue EVU auf dem Markt die möglicherweise wie das Modell von Flixtrain konzipiert sind.

Um hier die Arbeitsplätze vor Lohndumping und prekären Beschäftigungsbedingungen zu schützen, die ein eigenwirtschaftlicher Wettbewerb mit sich bringt.

Hier ist ein Branchen TV (SPFV) ein wichtiger Bestandteil zum Schutze der Arbeitsplätze alle Bahnen und vor prekären Beschäftigungsbedingungen für die kommenden Jahre.

Antrag T174: Frühstück oder Lunchbox bei Übernachtungen fürs Transportpersonal

Laufende Nummer: 175

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)		
Status:	abgelehnt		
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik		
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen		
Abstimmung über Empfehlung zur Ablehnung	Ja:	(56.800 %)	142
	Nein:	(43.200 %)	108
	Enthaltung:		14
	Gültige Stimmen:		264

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Mitarbeiter*innen des Transportpersonals bei
- 2 dienstlich notwendigen Übernachtungen ein Frühstück oder eine Lunchbox erhalten.

Begründung

Viele Dienste beginnen nach der Übernachtung so früh, dass eine eigene Verpflegung morgens ein Problem darstellt. Auch das Mitnehmen von Frühstück bei den langen Ausbleibzeiten ist kaum möglich.

Bei Übernachtungen muss eine entsprechende Verpflegung sichergestellt werden.

Antrag T175: Mindestens 28 Tage Erholungsurlaub für Kolleg*innen bei der DB Services GmbH (IFM/FZD) ab ersten Beschäftigungsjahr

Laufende Nummer: 84

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass Kolleg*innen der DB Services IFM/FZD in Zukunft
- 2 mindestens 28 Tage Erholungsurlaub ab dem ersten Beschäftigungsjahr zustehen. Bislang
- 3 ist der Urlaubsanspruch von 28 Tagen erst ab dem vollendeten 9. Beschäftigungsjahr
- 4 gegeben.

Begründung

Im Gegensatz zu den Kolleg*innen der Funktionsgruppen haben Beschäftigte bei der DB Services GmbH nur 22 Urlaubstage (vom 1. bis zum vollendeten 9. Beschäftigungsjahr). Der Erholungsurlaub der Arbeitnehmer in den Funktionsgruppen beträgt hingegen schon mindestens 28 Urlaubstage im Jahr. Diese Ungleichheit gilt es zu beseitigen, auch unter Anbetracht der Ergebnisse aus den Wahlmodellen unserer Tarifverträge. Mehr Urlaub war eindeutig der Favorit der Beschäftigten, dies ist ein klares Zeichen dafür, wie hoch die Belastungen der Kolleginnen und Kollegen nach wie vor ist. Wir fordern konzernweite, einheitliche Regelungen für den Erholungsurlaub.

Antrag T176: Aufhebung der Kündigungsfristen für Arbeitnehmer*innen

Laufende Nummer: 190

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Die EVG setzt sich dafür ein, dass die Kündigungsfristen gemäß § 21 BasisTV, die dem
- 2 Arbeitgeber durch § 622 (2) BGB auferlegt werden, nicht für den kündigenden
- 3 Mitarbeitenden gelten. Für den Mitarbeitenden soll die Grundkündigungsfrist gemäß §
- 4 622 (1) BGB zur Anwendung kommen.

Begründung

Die Fristen gemäß § 622 (2) BGB sind zum Schutz der Mitarbeitenden formuliert worden. Gelten sie auch für den Mitarbeitenden, so sind diese im Nachteil.

Antrag S001: Anzahl der hauptamtlichen Mitglieder, die den Geschäftsführenden Vorstand bilden

Laufende Nummer: 332

Antragsteller*in:	Magdeburg (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Satzung der EVG in § 21 Absatz 2 – Zusammensetzung des Bundesvorstandes – soll
- 2 hinsichtlich der Größe so geändert werden, dass die Anzahl der hauptamtlichen
- 3 Mitglieder, die den Geschäftsführenden Vorstand bilden, wieder auf fünf erhöht wird.
- 4 Die hauptamtlichen Mitglieder, die den Geschäftsführenden Vorstand bilden, sind:
- 5 a) die/der Vorsitzende der EVG,
- 6 b) zwei stellvertretende Vorsitzende,
- 7 c) ein weiteres Mitglied
- 8 Aus unserer Sicht sollte die Anzahl der hauptamtlichen Mitglieder, die den
- 9 Geschäftsführenden Vorstand bilden, wieder auf fünf erhöht werden:
- 10 Unser Beschlussvorschlag
- 11 Änderung der Satzung § 21 Absatz 2 – Zusammensetzung des Bundesvorstandes.
- 12 Die hauptamtlichen Mitglieder, die den Geschäftsführenden Vorstand bilden, sind:
- 13 a) die/der Vorsitzende der EVG,
- 14 b) zwei stellvertretende Vorsitzende,
- 15 c) zwei weitere Mitglieder.

Begründung

Die Bundeskonferenz hat im November 2021 beschlossen, dass der GV zukünftig aus 4 Mitglieder bestehen soll. Dass die Funktion des/der Bundesgeschäftsführer*in wegfallen soll, ist nachzuvollziehen, Dafür gibt es genügend Begründungen. Aber dass sich der GV auf 4 hauptamtliche Mitglieder verkleinert – das ist so nicht nachzuvollziehen.

Aus unserer Sicht sollte hier die Verbindung zu § 13 der EVG Satzung „Grundsätze für Wahlen und Abstimmungen“ zum Tragen kommen. Hier ist z.B. die Rede davon, dass „Frauen in den gewerkschaftlichen Organen und Gremien mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft im Bereich des jeweiligen Organs oder Gremiums vertreten sein müssen“. Warum ist kein Verweis darauf, dass im GV die Verhältnismäßigkeit der „Mitgliedschaft aus den neuen Bundesländern“ sicher zu stellen ist?

Aus unserer Sicht ist in der Satzung diese Verhältnismäßigkeit festzuschreiben. Und hier zählt

nicht die 1. Unterstellungsebene – hier meinen wir den GV als gewählte Funktion.

Mit der Festschreibung der Anzahl der GV Mitglieder auf 5 würde sich diesbezüglich ein demokratischer Konsens finden lassen.

Wir haben das Gefühl, dass die „Ossis“ bewusst ausgeklammert werden.

Beispiele:

Im Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB sind 4 Mitglieder – davon hat Niemand eine „Ostdeutsche“ Herkunft. Entspricht das den demokratischen Grundsätzen?

Die neue Bundesregierung hat 17 Ministerien. Davon sind 2 Ministerien mit Politiker*innen mit Ostdeutscher Herkunft besetzt. Bei den dazugehörigen Parlamentarischen Staatssekretär*innen, in der Anzahl 36, sind 3 mit Ostdeutscher Herkunft.

So viel zur Chancengleichheit – die es in keinem der hier genannten Fälle gibt.

Ostdeutsche sind laut einer neuen Studie in Deutschland seltener in Spitzenpositionen anzutreffen als es ihrem Bevölkerungsanteil entspricht. Laut einer gemeinsamen Analyse des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung, der Universität Leipzig und der Hochschule Zittau/Görlitz sind unter den Führungskräften nur zehn Prozent Ostdeutsche. Ihr Bevölkerungsanteil liegt dagegen bei 19,4 Prozent. Die wenigsten ostdeutschen Führungskräfte gibt es in der Wissenschaft (1,5 Prozent), in der Justiz (zwei Prozent) und im Militär (keine). In der Wirtschaft liegt der Anteil ostdeutscher Chefs bei 4,7 Prozent.

Dem sollten wir als EVG klar eine Absage erteilen und bei 5 GV Mitgliedern die Verhältnismäßigkeit „Ost – West“ festschreiben.

Ein weiterer Aspekt, der die Dringlichkeit der Verteilung der Arbeit auf 5 GV Mitglieder untermauert, ist die Zuordnung/Zuschneidung der Vorstandsbereiche. So ist zum Beispiel der Bereich „Beschäftigungsbedingungen“, mit den Abteilungen

- Unternehmensmitbestimmung
- Betriebliche Mitbestimmung
- Tarife

eine extrem hohe Arbeitsbelastung und Verantwortung für ein GV Mitglied.

Und weiterhin: Die Tarifpolitik sollte das Herzstück einer Gewerkschaft sein und bleiben. Der Bereich „Tarif und Sozialpolitik“ sollte separat sein und so einem GV Mitglied allein zugeschrieben werden.

Auch der heutige Bereich „Bundesgeschäftsführer“, mit den Abteilungen

- Mitgliederorganisation, mit der Mitglieder-/Organisationsentwicklung, Kampagnen, Betriebs-/ Dienststellen-gruppen, Organwahlen und MODAB / Statistik / Satzung

und zu dem noch weiterhin die Abteilungen

- Finanzen
- Personal und Recht
- Zentraler Mitgliederservice / Büro- und Objektmanagement

gehören, scheinen nicht auf Dauer nur von einem GV Mitglied allein in der Effizienz und Verantwortung beherrsch-bar zu sein. Allein die beiden Bereiche, die heute 2 GV Mitgliedern

zugeschieden sind, müssten neu „aufgeteilt“ werden. Beamte, Internationales, Fahrvergünstigungen und Personengruppen sind hier noch nicht einmal aufgezählt. Und es kommen noch weitere Bereiche dazu, deren Aufzählung diese Begründung „sprengen“ würde. Aber der Aufteilung/Zuscheidung der Verbandsbereiche wollen wir mit diesem Antrag nicht vorgreifen. Wir wollen, dass unsere Gewerkschaftsarbeit, die der EVG, für unsere Mitglieder die beste und effektivste ist und sich alle Mitglieder vertreten fühlen. Das scheint aber nur mit 5 GV Mitglieder möglich zu sein.

Hinzu kommt aber auch noch, dass eine ungerade Anzahl von GV Mitgliedern für das Abstimmungsverhalten innerhalb des Geschäftsführenden Vorstandes spricht.

Die Verhältnismäßigkeit der GV Mitglieder hinsichtlich der „Geschlechter- und der Ost/West-Quote“, sowie unsere Begründung der Verteilung der Arbeit und den Verantwortlichkeiten für die Arbeitsbereiche des GV sollten also weiterhin für 5 Mitglieder im Geschäftsführenden Vorstand und für die weitere Zukunft der EVG sprechen.

Antrag S002: Änderung der Satzung § 21 Abs. 2

Laufende Nummer: 172

Antragsteller*in:	Bremen (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Satzung der EVG ist wie folgt zu ergänzen: § 21 Abs. 2 wird unter „Die
- 2 ehrenamtlichen Mitglieder setzen sich zusammen aus...“ erweitert um den
- 3 Aufzählungspunkt
- 4 "f) Die Sprecher/innen der Zentralen Fachgruppen nehmen als Mitglieder des
- 5 Bundesvorstandes mit beratender Stimme an dessen Sitzungen teil."

Begründung

Die EVG spiegelt die Vielfalt der Verkehrsbranche wider. Dazu gehören beispielhaft auch die ca. 9.200 Beschäftigten in den Bus-Gesellschaften, die entsprechend ihres hohen Organisationsgrades auch im höchsten EVG-Gremium vertreten sein müssen. Die EVG kann die Verkehrswende nur positiv mitgestalten und dem Auftrag ihrer Mitglieder, sich für faire Beschäftigungsbedingungen in allen Bereichen einzusetzen, gerecht werden, wenn in ihren Gremien alle Bereiche ihres Organisationsgebiets vertreten sind und deren Forderungen und Positionen berücksichtigt werden. Durch die bisherige satzungsgemäße Zusammensetzung des Bundesvorstandes wurden Entscheidungen für einzelne Bereiche getroffen, ohne dass diese angehört wurden. Die Zentralen Fachgruppen der EVG sind die Expert*innen-Gremien der einzelnen Berufsbilder und/oder Geschäftsfelder.

Antrag S003: Änderung der EVG-Satzung § 21 Abs. 2

Laufende Nummer: 65

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Satzung der EVG (Zusammensetzung des Bundesvorstands) ist wie folgt zu ergänzen:
- 2 § 21 Abs. 2 wird unter „Die ehrenamtlichen Mitglieder setzen sich zusammen aus: ...“
- 3 erweitert um den Aufzählungspunkt
- 4 f) Die Sprecher/innen der Zentralen Fachgruppen nehmen als Mitglieder des
- 5 Bundesvorstandes mit beratender Stimme an dessen Sitzungen teil.

Begründung

Die EVG spiegelt die Vielfalt der Verkehrsbranche wider. Dazu gehören beispielhaft auch die ca. 9.200 Beschäftigten in den Bus-Gesellschaften, die entsprechend ihres hohen Organisationsgrades auch im höchsten EVG-Gremium vertreten sein müssen.

Die EVG kann die Verkehrswende nur positiv mitgestalten und dem Auftrag ihrer Mitglieder, sich für faire Beschäftigungsbedingungen in allen Bereichen einzusetzen, gerecht werden, wenn in ihren Gremien alle Bereiche ihres Organisationsgebiets vertreten sind und deren Forderungen und Positionen berücksichtigt werden. Durch die bisherige satzungsgemäße Zusammensetzung des Bundesvorstandes wurden vielleicht Entscheidungen für einzelne Bereiche getroffen, ohne dass diese angehört wurden. Die Zentralen Fachgruppen der EVG sind die Expert*innen-Gremien der einzelnen Berufsbilder und/oder Geschäftsfelder.

Antrag S004: Änderung der Satzung § 21 Abs. 2

Laufende Nummer: 186

Antragsteller*in:	Regensburg (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Satzung der EVG ist wie folgt zu ergänzen:
- 2 § 21 Abs. 2 wird unter „Die ehrenamtlichen Mitglieder setzen sich zusammen aus: ...“
- 3 erweitert um den Aufzählungspunkt
- 4 "f) Die Sprecher/innen der Zentralen Fachgruppen nehmen als Mitglieder des
- 5 Bundesvorstandes mit beratender Stimme an dessen Sitzungen teil."

Begründung

Die EVG spiegelt die Vielfalt der Verkehrsbranche wider. Dazu gehören beispielhaft auch die ca. 9200 Beschäftigten in den Bus-Gesellschaften, die entsprechend ihres hohen Organisationsgrades auch im höchsten EVG-Gremium vertreten sein müssen.

Die EVG kann die Verkehrswende nur positiv mitgestalten und dem Auftrag ihrer Mitglieder, sich für faire Beschäftigungsbedingungen in allen Bereichen einzusetzen, gerecht werden, wenn in ihren Gremien alle Bereiche ihres Organisationsgebiets vertreten sind und deren Forderungen und Positionen berücksichtigt werden. Durch die bisherige satzungsgemäße Zusammensetzung des Bundesvorstandes wurden negative Entscheidungen für einzelne Bereiche getroffen, ohne dass diese angehört wurden. Die Zentralen Fachgruppen der EVG sind die Expert*innen-Gremien der einzelnen Berufsbilder und/oder Geschäftsfelder.

Antrag S005: Änderung der EVG-Satzung § 21 Absatz 2

Laufende Nummer: 40

Antragsteller*in:	Hamm (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Satzung der EVG ist wie folgt zu ergänzen: § 21 Abs. 2 wird unter
- 2 „Die ehrenamtlichen Mitglieder setzen sich zusammen aus: ...“ erweitert um den
- 3 Aufzählungspunkt
- 4 "f) Die Sprecher/innen der Zentralen Fachgruppen nehmen als Mitglieder des
- 5 Bundesvorstandes mit beratender Stimme an dessen Sitzungen teil."

Begründung

Die EVG spiegelt die Vielfalt der Verkehrsbranche wider. Dazu gehören beispielhaft auch die ca. 9200 Beschäftigten in den Bus-Gesellschaften, die entsprechend ihres hohen Organisationsgrades auch im höchsten EVG-Gremium vertreten sein müssen. Die EVG kann die Verkehrswende nur positiv mitgestalten und dem Auftrag ihrer Mitglieder, sich für faire Beschäftigungsbedingungen in allen Bereichen einzusetzen, nur gerecht werden, wenn in ihren Gremien alle Bereiche ihres Organisationsgebiets vertreten sind und deren Forderungen und Positionen berücksichtigt werden. Durch die bisherige satzungsgemäße Zusammensetzung des Bundesvorstandes wurden nicht zufriedenstellende Entscheidungen für einzelne Bereiche getroffen, ohne dass diese angehört wurden. Die zentralen Fachgruppen der EVG sind die Expert*innen-Gremien der einzelnen Berufsbilder und/oder Geschäftsfelder.

Antrag S006: Änderung der Satzung § 21 Abs. 2

Laufende Nummer: 330

Antragsteller*in:	Würzburg (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Satzung der EVG ist wie folgt zu ergänzen:
- 2 • § 21 Abs. 2 wird unter „Die ehrenamtlichen Mitglieder setzen sich zusammen aus:
- 3 ...“ erweitert um den Aufzählungspunkt
- 4 f) Die Sprecher/innen der Zentralen Fachgruppen nehmen als Mitglieder des
- 5 Bundesvorstandes mit beratender Stimme an dessen Sitzungen teil.

Begründung

Die EVG spiegelt die Vielfalt der Verkehrsbranche wider. Dazu gehören beispielhaft auch die ca. 9.200 Beschäftigten in den Bus-Gesellschaften, die entsprechend ihres hohen Organisationsgrades auch im höchsten EVG-Gremium vertreten sein müssen.

Die EVG kann die Verkehrswende nur positiv mitgestalten und dem Auftrag ihrer Mitglieder, sich für faire Beschäftigungsbedingungen in allen Bereichen einzusetzen, gerecht werden, wenn in ihren Gremien alle Bereiche ihres Organisationsgebiets vertreten sind und deren Forderungen und Positionen berücksichtigt werden. Durch die bisherige satzungsgemäße Zusammensetzung des Bundesvorstandes wurden negative Entscheidungen für einzelne Bereiche getroffen, ohne dass diese angehört wurden. Die Zentralen Fachgruppen der EVG sind die Expert*innen-Gremien der einzelnen Berufsbilder und/oder Geschäftsfelder.

Antrag S007: Änderung Satzung der EVG

Laufende Nummer: 77

Antragsteller*in:	Stuttgart (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Der § 21 Abs. 2 der EVG-Satzung wird um einen weiteren Aufzählungspunkt erweitert:
- 2 f) Die Sprecher/innen der zentralen Fachgruppen nehmen als Mitglieder des
- 3 Bundesvorstandes mit beratender Stimme an dessen Sitzungen teil.

Begründung

Die EVG spiegelt die Vielfalt in der Verkehrsbranche wieder. Dazu gehören beispielhaft auch die 9.200 Beschäftigten in den Bus-Gesellschaften, die entsprechend ihres hohen Organisationsgrades auch im EVG-Bundesvorstand vertreten sein müssen. Die EVG kann die Verkehrswende nur positiv mitgestalten und dem Auftrag ihrer Mitglieder, sich für faire Beschäftigungsbedingungen in allen Bereichen einzusetzen, gerecht werden, wenn in ihren Gremien alle Bereiche ihres Organisationsgebiets vertreten sind und deren Forderungen und Positionen berücksichtigt werden. Die zentralen Fachgruppen der EVG sind die Expert/innen-Gremien der einzelnen Berufsbilder und/oder Geschäftsfelder.

Antrag S008: Änderung der Satzung § 21 Abs. 2 (Zusammensetzung BuVo)

Laufende Nummer: 103

Antragsteller*in:	Mainz (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Satzung der EVG ist wie folgt zu ergänzen: § 21 Abs. 2 wird unter „Die
- 2 ehrenamtlichen Mitglieder setzen sich zusammen aus...“ erweitert um die
- 3 Aufzählungspunkte
- 4 "f) mindestens zwei Vertreter/innen aus dem Bereich der NE Bahnen
- 5 g) mindestens zwei Vertreter/innen aus dem Bereich der Bus-Gesellschaften
- 6 Die Ausgestaltung zur zusätzlichen Benennung für die unter f) und g) vorgeschlagenen
- 7 Vertreter/innen legt der Bundesvorstand in einer Richtlinie fest."

Begründung

Die EVG spiegelt die Vielfalt der Verkehrsbranche wider. Dazu gehören auch die Beschäftigten bei den NE-Bahnen und Bus-Gesellschaften, die entsprechend ihres hohen Organisationsgrades auch im höchsten EVG-Gremium vertreten sein müssen.

Die EVG kann die Verkehrswende nur positiv mitgestalten und dem Auftrag ihrer Mitglieder, sich für faire Beschäftigungsbedingungen in allen Bereichen einzusetzen, gerecht werden, wenn in ihren Gremien alle Bereiche ihres Organisationsgebiets vertreten sind und deren Forderungen und Positionen berücksichtigt werden.

Antrag S009: Änderung der Satzung § 21 Abs. 2

Laufende Nummer: 220

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Satzung der EVG ist wie folgt zu ergänzen: § 21 Abs. 2 wird unter „Die
- 2 ehrenamtlichen Mitglieder setzen sich zusammen aus: ...“ erweitert um die
- 3 Aufzählungspunkte
- 4 "f) mindestens zwei Vertreter/innen aus dem Bereich der NE Bahnen
- 5 g) mindestens zwei Vertreter/innen aus dem Bereich der Bus-Gesellschaften"

Begründung

Die EVG spiegelt die Vielfalt der Verkehrsbranche wider. Dazu gehören auch die Beschäftigten bei den NE Bahnen und Bus-Gesellschaften, die entsprechend ihres hohen Organisationsgrades auch im höchsten EVG-Gremium vertreten sein müssen. Die EVG kann die Verkehrswende nur positiv mitgestalten und dem Auftrag ihrer Mitglieder, sich für faire Beschäftigungsbedingungen in allen Bereichen einzusetzen, gerecht werden, wenn in ihren Gremien alle Bereiche ihres Organisationsgebiets vertreten sind und deren Forderungen und Positionen berücksichtigt werden.

Antrag S010: Satzungsänderung: Zusammensetzung des Bundesvorstandes

Laufende Nummer: 275

Antragsteller*in:	Dortmund (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Satzung ist so anzupassen, dass zumindest ein Mitglied des jeweiligen GBR
- 2 entweder stimmberechtigt oder als redeberechtigter Gast im Bundesvorstand vertreten
- 3 ist.

Begründung

Der Bundesvorstand ist das zentrale Leitungsorgan der EVG. Er vertritt die EVG nach außen und innen und bestimmt die Politik der EVG im Rahmen der Satzung und der Beschlüsse des Gewerkschaftstages.

Er wird gebildet nach § 21 Abs. 2 der Satzung der Eisenbahn – und Verkehrsgewerkschaft.

Richtlinie Tarifpolitische Arbeit (Satzung § 28 Ziffer 3) 1. Grundsätze

Auszug Richtlinien der EVG (STAND: 25. August 2021)

- Der Bundesvorstand ist für Planung, Aushandeln, Abschluss, Kündigung und Erklärung des Scheiterns von Tarifverhandlungen zuständig (§ 21 Ziffer 5 g der EVG-Satzung). Der Bundesvorstand bestimmt unter Berücksichtigung der Beschlüsse der Gewerkschaftstage die Grundsätze der Tarifpolitik. Der Geschäftsführende Vorstand setzt diese in tarifpolitische Forderungen um. Beschluss und Antrag an die Wahlkreis-Konferenz:

Somit ist der Bundesvorstand die letzte Instanz als Gremium die den Tarifabschlüssen zustimmt.

Aber aufgrund von tariflichen Spezifikationen als Beispiel der ExpressTV der Werke im Fernverkehr und bei der S-Bahn sowie im Überschneidungsbereich zwischen EVG und GDL werden dringende tarifliche Regeln nicht behandelt oder trotz Zusagen wie in der Vergangenheit bei der Übernahme der 60/168 Regelung aus dem FGr 4-TV:

- **42 Arbeitszeitverteilung**
- (2) Die Arbeitszeit ist jeweils im Rahmen der gesetzlich und tarifvertraglich maßgebenden Bestimmungen und unter Beachtung des § 87 BetrVG einzuteilen; dabei gilt insbesondere:
- Die angerechnete Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf in 168 nacheinander folgenden Stunden nach jedem Arbeitsbeginn planmäßig insgesamt 60 Stunden nicht überschreiten. Satz 1 gilt nicht in unvorhergesehenen Fällen.

Nicht in den Bereich der Anlagen 8 und 9 des FGr 5-TV übernommen aufgrund von Bedenken anderer Bereiche außerhalb der betroffenen Bereiche.

Diese getroffenen „negativen“ Entscheidungen von anderen Bereichen herbeigeführt außerhalb der betroffenen Bereiche führen dann zu negativen Auswirkungen in den Bereichen des ExpressTV und Überschneidungsbereich.

Die Repräsentanz im Bundesvorstand der einzelnen Bereiche entspricht nicht der Mitarbeiteranzahl aus den einzelnen Bereichen. Diese sind zum teil unterrepräsentiert.

Antrag S011: Hauptamt im GV / Bundesvorstand - § 21 Bundesvorstand

Laufende Nummer: 399

Antragsteller*in:	Bundesvorstand (BuVo)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

1 die in der Anlage dargestellte Satzungsänderung (Synopsis alt ./ . neu).

Begründung

Die vorgeschlagenen Satzungsänderungen resultieren aus den Diskussionen und Beratungen der Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Satzung und Richtlinien des Bundesvorstandes in Abstimmung mit der Rechtsabteilung. Es handelt sich hier um eine vereinsrechtliche Präzisierung der verwendeten Begrifflichkeiten.

Anlage zu Antrag S011 - Synopse Satzung alt ./ neu

alt	neu
<p>§ 21 Bundesvorstand</p> <p>...</p> <p>2. Der Bundesvorstand besteht aus hauptamtlichen und aus ehrenamtlichen Mitgliedern.</p> <p>Die hauptamtlichen Mitglieder, die den Geschäftsführenden Vorstand bilden, sind:</p> <ul style="list-style-type: none">a) die/der Vorsitzende der EVG,b) zwei stellvertretende Vorsitzende,c) ein weiteres Mitglied. <p>Der Geschäftsführende Vorstand ist Vorstand im Sinne des § 26 BGB.</p> <p>Die ehrenamtlichen Mitglieder setzen sich zusammen aus:</p> <ul style="list-style-type: none">a) je einer/m Vertreter/in aus den Wahlkreisen,b) vier Vertreter/innen der Jugend,c) sechs Vertreter/innen der Seniorinnen und Senioren, wobei die Zusammensetzung der Seniorenmitgliedschaft nach Rentner/innen, Ruhestandsbeamtinnen/-beamten und Mitgliedern in der Freistellungsphase der Altersteilzeit angemessen berücksichtigt werden soll,d) den Vorsitzenden der Landesverbandsvorstände.e) Die Sprecher/innen des Beamtenpolitischen, Sozialpolitischen und Behindertenpolitischen Ausschusses, der/die Sprecher/in des Bundesbetriebs-/dienststellengruppenausschusses sowie die Vorsitzende der Bundesfrauenleitung nehmen als Mitglieder des Bundesvorstandes mit beratender Stimme an dessen Sitzungen teil. <p>...</p>	<p>§ 21 Bundesvorstand</p> <p>...</p> <p>2. Der Bundesvorstand besteht aus hauptamtlichen und aus ehrenamtlichen Mitgliedern.</p> <p>Die entgeltlich tätigen hauptamtlichen Mitglieder, die den Geschäftsführenden Vorstand bilden, sind:</p> <ul style="list-style-type: none">a) die/der Vorsitzende der EVG,b) zwei stellvertretende Vorsitzende,c) ein weiteres Mitglied. <p>Der Geschäftsführende Vorstand ist Vorstand im Sinne des § 26 BGB.</p> <p>Die ehrenamtlichen Mitglieder setzen sich zusammen aus:</p> <ul style="list-style-type: none">a) je einer/m Vertreter/in aus den Wahlkreisen,b) vier Vertreter/innen der Jugend,c) sechs Vertreter/innen der Seniorinnen und Senioren, wobei die Zusammensetzung der Seniorenmitgliedschaft nach Rentner/innen, Ruhestandsbeamtinnen/-beamten und Mitgliedern in der Freistellungsphase der Altersteilzeit angemessen berücksichtigt werden soll,d) den Vorsitzenden der Landesverbandsvorstände.e) Die Sprecher/innen des Beamtenpolitischen, Sozialpolitischen und Behindertenpolitischen Ausschusses, der/die Sprecher/in des Bundesbetriebs-/dienststellengruppenausschusses sowie die Vorsitzende der Bundesfrauenleitung nehmen als Mitglieder des Bundesvorstandes mit beratender Stimme an dessen Sitzungen teil. <p>...</p>

Antrag S012: Gleichstellung / Frauenquote - § 13 Grundsätze für Wahlen und Abstimmungen

Laufende Nummer: 402

Antragsteller*in:	Bundesvorstand (BuVo)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

1 die in der Anlage dargestellten Satzungsänderungen (Synopsis alt ./ neu).

Begründung

Die vorgeschlagenen Satzungsänderungen resultieren aus den Diskussionen und Beratungen der Gremien der Personengruppe Frauen und der Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Satzung und Richtlinien des Bundesvorstandes.

Der Frauenanteil in den Gremien und Organen unserer Gewerkschaft spiegelt oftmals nicht die Zusammensetzung der Beschäftigten in der Verkehrsbranche wider. Die aktuell in der Satzung formulierten Regelungen zur Gewährleistung einer angemessenen Vertretung der Frauen in unseren Gremien und Organen werden als nicht ausreichend erachtet. Die Verankerung eines höheren Anteils (30 %) von Frauen in den Gremien und Organen würde dazu führen, dass unsere Organisation für Frauen attraktiver und noch stärker als Interessenvertretung der Frauen wahrgenommen wird. Damit können auch mehr Frauen für die Mitgliedschaft in der EVG gewonnen werden.

Anlage zu Antrag S012 - Synopse Satzung alt ./ neu

alt

§ 13 Grundsätze für Wahlen und Abstimmungen

1. Für alle Wahlen und Abstimmungen in der EVG gelten in Anwendung demokratischer Regeln folgende Grundsätze:

a) Zur Durchführung einer Wahl ist von den stimmberechtigten Teilnehmerinnen/Teilnehmern der jeweiligen Tagung, bei der die Wahl stattfinden soll, eine Wahlkommission zu wählen. Sie besteht aus mindestens drei Mitgliedern, die aus ihrer Mitte einen/eine Sprecher/in wählen. Die Wahlkommission hat die Aufgabe:

- bei geheimen Wahlen die Stimmzettel auszuteilen, die ausgeteilten Stimmzettel einzusammeln und das Wahlergebnis auszuzählen sowie bei offenen Abstimmungen durch Zählung der erhobenen Hände oder Zählkarten das Wahlergebnis festzustellen,
- das ermittelte Wahlergebnis durch die/den Vorsitzende/n der Wahlkommission den Tagungsteilnehmerinnen/-teilnehmern bekannt zu geben,
- über den Ablauf und das Ergebnis der Wahl ein Wahlprotokoll zu erstellen, das von der Wahlkommission zu unterzeichnen ist.

b) Das Ergebnis der Wahl ist durch Übersendung einer Ausfertigung des Wahlprotokolls bei Wahlen auf Betriebs- und Ortsebene der zuständigen Geschäftsstelle sowie dem Bundesvorstand bzw. bei Wahlen auf Landesebene dem Bundesvorstand mitzuteilen.

c) Wahlberechtigt und wählbar sind Mitglieder, die mit ihrer satzungsmäßigen Beitragsleistung nicht im Rückstand sind. Wählbar ist im Übrigen nur, wer anwesend ist oder sich schriftlich für den Fall ihrer/seiner Wahl vorher zur Übernahme des Amtes bereit erklärt hat. Stimmrechtsausübung setzt Anwesenheit voraus. Wiederwahl ist zulässig. Bei Wahlvorschlägen soll die persönliche und fachliche Eignung berücksichtigt werden.

Frauen müssen in den gewerkschaftlichen Organen und Gremien mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft im Bereich des jeweiligen Organs oder Gremiums vertreten sein. Das gilt in gleicher Weise für

neu

§ 13 Grundsätze für Wahlen und Abstimmungen

1. Für alle Wahlen und Abstimmungen in der EVG gelten in Anwendung demokratischer Regeln folgende Grundsätze:

a) Zur Durchführung einer Wahl ist von den stimmberechtigten Teilnehmerinnen/Teilnehmern der jeweiligen Tagung, bei der die Wahl stattfinden soll, eine Wahlkommission zu wählen. Sie besteht aus mindestens drei Mitgliedern, die aus ihrer Mitte einen/eine Sprecher/in wählen. Die Wahlkommission hat die Aufgabe:

- bei geheimen Wahlen die Stimmzettel auszuteilen, die ausgeteilten Stimmzettel einzusammeln und das Wahlergebnis auszuzählen sowie bei offenen Abstimmungen durch Zählung der erhobenen Hände oder Zählkarten das Wahlergebnis festzustellen,
- das ermittelte Wahlergebnis durch die/den Vorsitzende/n der Wahlkommission den Tagungsteilnehmerinnen/-teilnehmern bekannt zu geben,
- über den Ablauf und das Ergebnis der Wahl ein Wahlprotokoll zu erstellen, das von der Wahlkommission zu unterzeichnen ist.

b) Das Ergebnis der Wahl ist durch Übersendung einer Ausfertigung des Wahlprotokolls bei Wahlen auf Betriebs- und Ortsebene der zuständigen Geschäftsstelle sowie dem Bundesvorstand bzw. bei Wahlen auf Landesebene dem Bundesvorstand mitzuteilen.

c) Wahlberechtigt und wählbar sind Mitglieder, die mit ihrer satzungsmäßigen Beitragsleistung nicht im Rückstand sind. Wählbar ist im Übrigen nur, wer anwesend ist oder sich schriftlich für den Fall ihrer/seiner Wahl vorher zur Übernahme des Amtes bereit erklärt hat. Stimmrechtsausübung setzt Anwesenheit voraus. Wiederwahl ist zulässig. Bei Wahlvorschlägen soll die persönliche und fachliche Eignung berücksichtigt werden.

Grundsätzlich wird ein Frauenanteil von mindestens 30 % in allen gewerkschaftlichen Gremien und Organen angestrebt. Die nächsten Schritte sind: Ab dem Gewerkschaftstag 2022 müssen Frauen ~~müssen~~ in den

alt

Delegiertenwahlen. Bei der Berechnung des Anteils werden Mitglieder, die Kraft Funktion einem gewerkschaftlichen Organ oder Gremium angehören, nicht mitgezählt. Ein Frauenförderplan ist konsequent anzuwenden. Dessen Umsetzung, insbesondere die Vergabe der Frauensitze und -mandate in allen Organen und Gremien, für die eine Stelle der EVG ein Entscheidungs- oder ein Vorschlagsrecht besitzt, erfolgt im Benehmen mit dem jeweils zuständigen Frauengremium. Ist der Anteil der Geschlechter bei der Besetzung der Mandate nicht entsprechend der Mitgliedschaft berücksichtigt, ist dies durch zusätzliche Mandate auszugleichen.

- d) Wahlen sind im Regelfall in geheimer Abstimmung durchzuführen. Ausnahmsweise kann offen durch Handaufheben oder Kartenzeichen abgestimmt werden, wenn bei einer Einzelwahl nur ein Wahlvorschlag vorliegt bzw. bei einer Wahl, bei der gleichzeitig mehrere Personen zu wählen sind (Listenwahl), nicht mehr Kandidatinnen/Kandidaten vorhanden sind, als gewählt werden sollen, und wenn von den stimmberechtigten Tagungsteilnehmerinnen/-teilnehmern niemand der offenen Abstimmung widerspricht. Die Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstandes sowie die Mitglieder des Beschwerdeausschusses und der Revisionskommission bei den Zentralen sind vom ordentlichen Gewerkschaftstag stets in geheimer Abstimmung zu wählen.

...

neu

gewerkschaftlichen Organen und Gremien mindestens entsprechend ihrem Anteil an der ~~Gesamt~~Mitgliedschaft ~~im Bereich des jeweiligen Organs oder Gremiums~~ vertreten sein. ~~Bis zu den nächsten Organwahlen (2026/2027) Das~~ gilt ~~das~~ in gleicher Weise für Delegiertenwahlen. Bei der Berechnung des Anteils werden Mitglieder, die Kraft Funktion einem gewerkschaftlichen Organ oder Gremium angehören, nicht mitgezählt. Ein Frauenförderplan ist konsequent anzuwenden. Dessen Umsetzung, insbesondere die Vergabe der Frauensitze und -mandate in allen Organen und Gremien, für die eine Stelle der EVG ein Entscheidungs- oder ein Vorschlagsrecht besitzt, erfolgt im Benehmen mit dem jeweils zuständigen Frauengremium. Ist der ~~Frauen~~Anteil ~~der Geschlechter~~ bei der Besetzung der Mandate nicht entsprechend ~~der Mitgliedschaft~~ berücksichtigt, ist dies durch zusätzliche Mandate ~~inklusive jeweils eines Vertretungsmandates~~ auszugleichen – näheres dazu wird in der **Richtlinie Vielfalt** geregelt.

Mit Beginn der nächsten Organwahlen (2026/2027) gilt für alle Organe und Gremien auf Bundes- und Landesebene, dass ein Frauenanteil von mindestens 30 % einzuhalten ist, wobei dies über reguläre Mandate sichergestellt werden soll. Näheres dazu wird in der **Richtlinie Vielfalt** geregelt.

- d) Wahlen sind im Regelfall in geheimer Abstimmung durchzuführen. Ausnahmsweise kann offen durch Handaufheben oder Kartenzeichen abgestimmt werden, wenn bei einer Einzelwahl nur ein Wahlvorschlag vorliegt bzw. bei einer Wahl, bei der gleichzeitig mehrere Personen zu wählen sind (Listenwahl), nicht mehr Kandidatinnen/Kandidaten vorhanden sind, als gewählt werden sollen, und wenn von den stimmberechtigten Tagungsteilnehmerinnen/-teilnehmern niemand der offenen Abstimmung widerspricht. Die Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstandes sowie die Mitglieder des Beschwerdeausschusses und der Revisionskommission bei den Zentralen sind vom ordentlichen Gewerkschaftstag stets in geheimer Abstimmung zu wählen.

...

Antrag S014: Anpassung der Satzung – Wahl einer Stellvertreterin für die Vertreterin der Frauen in den Landesverbänden Frauen

Laufende Nummer: 5

Antragsteller*in:	Kassel (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die „Richtlinie Gewerkschaftliche Frauenarbeit“ der EVG ist dahingehend zu ändern,
- 2 dass innerhalb der Ortsfrauenleitungen nicht nur eine Vertreterin für den
- 3 Landesverband Frauen gewählt wird, sondern auch eine Stellvertreterin, welche die
- 4 Funktion und Aufgaben übernimmt, sofern die Vertreterin verhindert ist.

Begründung

Gemäß Punkt 1.2. der „Richtlinie Gewerkschaftliche Frauenarbeit“ wählt die Ortsfrauenleitung eine Vertreterin für den Landesverband Frauen Hessen. Die Wahl einer Stellvertreterin, die die Funktion und Aufgaben bei Verhinderung der gewählten Vertreterin übernimmt, ist danach nicht vorgesehen. Dies führt dazu, dass – insbesondere, wenn die gewählte Vertreterin längere Zeit verhindert ist – die Aufgaben nicht wahrgenommen werden können und die Kommunikation zwischen der Landesebene und Ortsebene gestört ist. Informationen bleiben auf der Strecke, Aktionen des Landesverbandes Frauen können von der betroffenen Ortsfrauenleitung aufgrund mangelnder Informationen nicht unterstützt werden. Dies gilt es zu verhindern.

Antrag S015: Anpassung der Satzung – Wahl einer Stellvertreterin für die Vertreterin der Frauen in den Landesverbänden Frauen

Laufende Nummer: 151

Antragsteller*in:	Frankfurt (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die „Richtlinie Gewerkschaftliche Frauenarbeit“ der EVG ist dahingehend zu ändern,
- 2 dass innerhalb der Ortsfrauenleitungen nicht nur eine Vertreterin für den
- 3 Landesverband Frauen gewählt wird, sondern auch eine Stellvertreterin, welche die
- 4 Funktion und Aufgaben übernimmt, sofern die Vertreterin verhindert ist.

Begründung

Gemäß Punkt 1.2. der „Richtlinie Gewerkschaftliche Frauenarbeit“ wählt die Ortsfrauenleitung eine Vertreterin für den Landesverband Frauen Hessen. Die Wahl einer Stellvertreterin, die die Funktion und Aufgaben bei Verhinderung der gewählten Vertreterin übernimmt, ist danach nicht vorgesehen. Dies führt dazu, dass – insbesondere, wenn die gewählte Vertreterin längere Zeit verhindert ist – die Aufgaben nicht wahrgenommen werden können und die Kommunikation zwischen der Landesebene und Ortsebene gestört ist. Informationen bleiben auf der Strecke, Aktionen des Landesverbandes Frauen können von der betroffenen Ortsfrauenleitung aufgrund mangelnder Informationen nicht unterstützt werden. Dies gilt es zu verhindern.

Mit der gewünschten Änderung der Richtlinie Gewerkschaftliche Frauenarbeit wird auch ein Gleichklang zur Richtlinie Gewerkschaftliche Seniorenarbeit der EVG hergestellt, denn dort ist die Wahl einer Vertreterin in der Richtlinie schon vorgesehen.

Antrag S016: Änderung der Bezeichnung der Frauengremien

Laufende Nummer: 177

Antragsteller*in:	Hamburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 In der Satzung und der Richtlinie ist die Bezeichnung der Frauengremien wie folgt zu
- 2 ändern:
- 3 ***Ortsverband – Frauen***
- 4 ***Landesverband – Frauen***

Begründung

Die EVG Frauengremien (Ortsfrauenleitung, Landesverband Frauen und Bundesfrauenleitung) sind veraltet. Sie haben keine positive Außenwirkung.

Die Bezeichnung für unsere aktive und vielseitige Gewerkschaftsarbeit sollte den Zeitgeist wiedergeben,

damit sich auch jüngere Frauen angesprochen fühlen können.

Die Bezeichnung der Gremien muss für jede Frau innerhalb des DB Konzerns und Eisenbahnverkehrsunternehmen einen gleichen Wiedererkennungswert haben.

Antrag S017: Nachwahlen in die örtlichen Frauengremien

Laufende Nummer: 141

Antragsteller*in:	Frankfurt (WKK)
Status:	erledigt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Bei Nachwahlen für ausgeschiedene Mitglieder der Ortsfrauenleitung, ist analog den
- 2 Nachwahlen zu den örtlichen Seniorengruppen, der Jugend oder des
- 3 Ortsverbandsvorstands während der laufenden Wahlperiode zu verfahren. Damit wird
- 4 sichergestellt, dass die Wahlverfahren dieselben sind.

Begründung

In der Satzung sind die Nachwahlen für Personengruppen geregelt. Bei Senioren, der Jugend sowie im OVV, wird jeweils in den Sitzungen ein/e Kolleg*in nachnominiert und dann in der Delegierten- bzw. Mitgliederversammlung gewählt bzw. bestätigt.

Bei der Personengruppe Frauen wurde das leider nicht so geregelt. Dort muss man unter Umständen fünf Jahre warten, um eine Kollegin ins Frauengremium nach zu wählen. Vermutlich wurde versäumt, dies in der Satzung anzugleichen.

Antrag S018: § 15 Betriebs- und Dienststellengruppen

Laufende Nummer: 398

Antragsteller*in:	Bundesvorstand (BuVo)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 die in der Anlage dargestellten Satzungsänderungen (Synopsis alt ./ . neu - gestrichene
- 2 Passagen sollen in die Richtlinie übernommen werden).

Begründung

Die vorgeschlagenen Satzungsänderungen resultieren aus den Diskussionen und Beratungen des Bundesbetriebs-/-dienststellengruppenausschusses sowie der Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Satzung und Richtlinien des Bundesvorstandes. Zur Verschlinkung der Satzung und um flexibler auf Veränderungen der betrieblichen Umwelt reagieren zu können, sollte der Großteil der festgelegten Regelungen in der Satzung in die Richtlinien übertragen werden.

Die sich aus den Änderungen zur Satzung ergebenden Änderungen zu den Richtlinien werden dem Bundesvorstand nach dem Gewerkschaftstag zur Beschlussfassung vorgelegt.

Anlage zu Antrag S018 - Synopse Satzung alt ./ neu

alt

§ 15 Betriebs- und Dienststellengruppen

1. Die Betriebs-/Dienststellengruppe ist die Organisationseinheit für die im Berufsleben stehenden Mitglieder in einem Wahlbetrieb / in einer Dienststelle. Sie hat die Aufgabe, die Interessen der Mitglieder im Wahlbetrieb / in der Dienststelle zu bündeln und die Arbeit der EVG im Wahlbetrieb / in der Dienststelle zu organisieren.

Einer Betriebs-/Dienststellengruppe gehören alle im Berufsleben stehenden Mitglieder der EVG im Wahlbetrieb / in der Dienststelle an. Auf Antrag gehören ihr auch Mitglieder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit an.

Über eine abweichende Bildung von Betriebs-/Dienststellengruppen entscheidet der Bundesvorstand.

2. Höchstes Organ in der Betriebs-/Dienststellengruppe ist die Betriebs-/Dienststellengruppenversammlung.

In Betriebs-/Dienststellengruppen erfolgt im Regelfall die demokratische Willensbildung direkt durch Betriebs-/Dienststellengruppenversammlungen, in größeren Betriebs-/Dienststellengruppen durch Teilbetriebs-/dienststellengruppenversammlungen. Betriebs-/Dienststellengruppen sind berechtigt, durch eine vom Bundesvorstand zu genehmigende Betriebs-/Dienststellengruppensatzung die Aufgaben einer Betriebs-/Dienststellengruppenversammlung an Teilbetriebs-/dienststellengruppenversammlungen abzutreten.

3. Betriebs-/Dienststellengruppen- bzw. Teilbetriebs-/dienststellengruppenversammlungen finden nach Bedarf, jedoch mindestens einmal jährlich, statt.

Sie werden durch den Betriebs-/Dienststellengruppenvorstand einberufen und müssen unverzüglich einberufen werden, wenn mindestens ein Viertel der Mitglieder dies verlangt. Der Betriebs-/Dienststellengruppenvorstand setzt den Tag der Schlussfrist für die Einreichung von Anträgen bei ihm fest, der spätestens vier Wochen vor der Betriebs-/Dienststellengruppen- bzw. Teilbetriebs-/dienststellengruppenversammlung liegen muss. Die Beschlüsse sind für alle Mitglieder bindend, sofern sie nicht der Satzung oder den satzungsgemäßen Beschlüssen übergeordneter Organe der EVG zuwiderlaufen. Über jede

neu

§ 15 Betriebs- und Dienststellengruppen

1. Die Betriebs-/Dienststellengruppe ist die Organisationseinheit für die im Berufsleben stehenden Mitglieder in einem Wahlbetrieb / in einer Dienststelle. Sie hat die Aufgabe, die **im § 3 der Satzung formulierten Grundsätze, Ziele und Aufgaben im beruflichen Kontext zu vertreten**, die Interessen der Mitglieder im Wahlbetrieb / in der Dienststelle zu bündeln und die Arbeit der EVG im Wahlbetrieb / in der Dienststelle zu organisieren.

2. Einer Betriebs-/Dienststellengruppe gehören alle im Berufsleben stehenden Mitglieder der EVG im Wahlbetrieb / in der Dienststelle an. **Auf Antrag gehören ihr auch Mitglieder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit an.**

Über eine abweichende Bildung von Betriebs-/Dienststellengruppen entscheidet der Bundesvorstand.

23. Höchstes Organ in der Betriebs-/Dienststellengruppe ist die Betriebs-/Dienststellengruppenversammlung.

In Betriebs-/Dienststellengruppen erfolgt im Regelfall die demokratische Willensbildung direkt durch Betriebs-/Dienststellengruppenversammlungen, in größeren Betriebs-/Dienststellengruppen durch Teilbetriebs-/dienststellengruppenversammlungen. Betriebs-/Dienststellengruppen sind berechtigt, durch eine vom Bundesvorstand zu genehmigende Betriebs-/Dienststellengruppensatzung die Aufgaben einer Betriebs-/Dienststellengruppenversammlung an Teilbetriebs-/dienststellengruppenversammlungen abzutreten.

3. Betriebs-/Dienststellengruppen- bzw. Teilbetriebs-/dienststellengruppenversammlungen finden nach Bedarf, jedoch mindestens einmal jährlich, statt.

Sie werden durch den Betriebs-/Dienststellengruppenvorstand einberufen und müssen unverzüglich einberufen werden, wenn mindestens ein Viertel der Mitglieder dies verlangt. Der Betriebs-/Dienststellengruppenvorstand setzt den Tag der Schlussfrist für die Einreichung von Anträgen bei ihm fest, der spätestens vier Wochen vor der Betriebs-/Dienststellengruppen- bzw. Teilbetriebs-/dienststellengruppenversammlung liegen muss. Die Beschlüsse sind für alle Mitglieder bindend, sofern sie nicht der Satzung oder den satzungsgemäßen Beschlüssen übergeordneter Organe der EVG zuwiderlaufen. Über jede

alt

neu

Versammlung ist ein Protokoll zu fertigen, das der nächsten Versammlung zur Genehmigung vorzulegen ist.

~~Versammlung ist ein Protokoll zu fertigen, das der nächsten Versammlung zur Genehmigung vorzulegen ist.~~

4. Die Betriebs-/Dienststellengruppen- bzw. Teilbetriebs-/dienststellengruppenversammlung hat insbesondere folgende Aufgaben:

~~4. Die Betriebs-/Dienststellengruppen- bzw. Teilbetriebs-/dienststellengruppenversammlung hat insbesondere folgende Aufgaben:~~

a) Beratung und Beschlussfassung über alle nach der Satzung betrieblichen/behördlichen Gewerkschaftsangelegenheiten,

~~a) Beratung und Beschlussfassung über alle nach der Satzung betrieblichen/behördlichen Gewerkschaftsangelegenheiten,~~

b) alle fünf Jahre vor der Wahlkreis Konferenz:

~~b) alle fünf Jahre vor der Wahlkreis Konferenz:~~

- Entgegennahme des Tätigkeitsberichts des Betriebs-/Dienststellengruppenvorstandes,
- Entgegennahme des Kassenberichts des Betriebs-/Dienststellengruppenvorstandes,
- Beratung und Beschlussfassung über Anträge an die Wahlkreis Konferenz,
- Entlastung des Betriebs-/Dienststellengruppenvorstandes,
- Wahl der Delegierten und Ersatzdelegierten für die Wahlkreis Konferenz,

- ~~• Entgegennahme des Tätigkeitsberichts des Betriebs-/Dienststellengruppenvorstandes,~~
- ~~• Entgegennahme des Kassenberichts des Betriebs-/Dienststellengruppenvorstandes,~~
- ~~• Beratung und Beschlussfassung über Anträge an die Wahlkreis Konferenz,~~
- ~~• Entlastung des Betriebs-/Dienststellengruppenvorstandes,~~
- ~~• Wahl der Delegierten und Ersatzdelegierten für die Wahlkreis Konferenz,~~

c) bei Bedarf

~~c) bei Bedarf~~

- Beschlussfassung über die Betriebs-/Dienststellengruppensatzung und deren Änderung.

- ~~• Beschlussfassung über die Betriebs-/Dienststellengruppensatzung und deren Änderung.~~

5. Die Anzahl und aus welchen Bereichen die Betriebs-/Dienststellengruppenvorstandsmitglieder in den Betriebs-/Dienststellengruppenvorstand gewählt werden, legt die Betriebs-/Dienststellengruppensatzung fest. In ihr wird festgelegt, dass in der Regel pro 30 Mitglieder eine Vertrauensperson in den Betriebs-/Dienststellengruppenvorstand zu wählen ist. Von der Regel kann auf Grund der betrieblichen/behördlichen Strukturen abgewichen werden. Darüber hinaus müssen die fachlichen und regionalen Strukturen des Wahlbetriebes / der Dienststelle ebenso berücksichtigt werden, wie der Anteil der Frauen und der Jugend. Die Wahlen der Vertrauenspersonen erfolgen in Mitglieder- versammlungen.

~~5. Die Anzahl und aus welchen Bereichen die Betriebs-/Dienststellengruppenvorstandsmitglieder in den Betriebs-/Dienststellengruppenvorstand gewählt werden, legt die Betriebs-/Dienststellengruppensatzung fest. In ihr wird festgelegt, dass in der Regel pro 30 Mitglieder eine Vertrauensperson in den Betriebs-/Dienststellengruppenvorstand zu wählen ist. Von der Regel kann auf Grund der betrieblichen/behördlichen Strukturen abgewichen werden. Darüber hinaus müssen die fachlichen und regionalen Strukturen des Wahlbetriebes / der Dienststelle ebenso berücksichtigt werden, wie der Anteil der Frauen und der Jugend. Die Wahlen der Vertrauenspersonen erfolgen in Mitglieder- versammlungen.~~

6. Der Betriebs-/Dienststellengruppenvorstand wählt aus seiner Mitte

~~6. Der Betriebs-/Dienststellengruppenvorstand wählt aus seiner Mitte~~

- eine/n Vorsitzende/n,
- eine/n stellvertretende/n Vorsitzende/n,
- ein für die Finanzen der Betriebs-/Dienststellengruppe zuständiges Mitglied,

- ~~• eine/n Vorsitzende/n,~~
- ~~• eine/n stellvertretende/n Vorsitzende/n,~~
- ~~• ein für die Finanzen der Betriebs-/Dienststellengruppe zuständiges Mitglied,~~

alt

- eine/n Schriftführer/in,
- Ansprechpartner/innen für Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik sowie
- eine/n Vertreter/in (nebst Stellvertreterinnen/Stellvertretern im Verhinderungsfall) in den regionalen Betriebs-/Dienststellengruppenausschuss auf Wahlkreisebene.

Je nach Struktur- und Aufgabenstellung können innerhalb des Wahlbetriebes / der Dienststelle für fachgruppenspezifische oder weitere Themen Ansprechpartner/innen in der Betriebs-/Dienststellengruppe festgelegt werden.

7. Der Betriebs-/Dienststellengruppenvorstand führt die Geschäfte der Betriebs-/Dienststellengruppe im Rahmen der Satzung und der satzungsgemäßen Beschlüsse und Anweisungen übergeordneter Organe; er kann sich eine Geschäftsordnung geben.

Zu den von ihm sicherzustellenden gewerkschaftlichen Aufgaben im Wahlbetrieb / in der Dienststelle gehören insbesondere die:

- Betreuung der Mitglieder in jeder durch die Satzung gebotenen Weise;
- Unterstützung der Mitglieder durch Rat und Auskunft;
- Information der Mitglieder;
- Einberufung und Durchführung von Betriebs-/Dienststellengruppen- bzw. Teilbetriebs-/dienststellengruppenversammlungen;
- Förderung der tarifpolitischen, beamtenpolitischen, sozialpolitischen, behindertenpolitischen Arbeit;

neu

- ~~• eine/n Schriftführer/in,~~
- ~~• Ansprechpartner/innen für Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik sowie~~
- ~~• eine/n Vertreter/in (nebst Stellvertreterinnen/Stellvertretern im Verhinderungsfall) in den regionalen Betriebs-/Dienststellengruppenausschuss auf Wahlkreisebene.~~

~~Der Betriebs-/Dienststellengruppenvorstand wählt aus seiner Mitte mindestens eine/n Vorsitzende/n, eine/n stellvertretende/n Vorsitzende/n, ein für die Finanzen der Betriebs-/Dienststellengruppe zuständiges Mitglied, eine/n Ansprechpartner/in für Tarifpolitik, eine/n Ansprechpartner/in für Sozialpolitik, eine/n Ansprechpartner/in für Beamtenpolitik (bei Bedarf) sowie eine/n Vertreter/in (nebst Stellvertreterinnen/Stellvertretern) in den regionalen Betriebs-/Dienststellengruppenausschuss.~~

~~Je nach Struktur- und Aufgabenstellung können innerhalb des Wahlbetriebes / der Dienststelle für fachgruppenspezifische oder weitere Themen Ansprechpartner/innen in der Betriebs-/Dienststellengruppe festgelegt werden.~~

- ~~75. Der Betriebs-/Dienststellengruppenvorstand führt die Geschäfte der Betriebs-/Dienststellengruppe im Rahmen der Satzung und der satzungsgemäßen Beschlüsse und Anweisungen übergeordneter Organe; er kann sich eine Geschäftsordnung geben.~~ Neben der Unterstützung bei Arbeitskampfmaßnahmen, der Mitgliederwerbung, der Vorbereitung und Unterstützung der betrieblichen Interessensvertretungen gehören die Vorbereitung und gewerkschaftliche Begleitung der Betriebsräte-, Personalräte-, Jugend- und Auszubildendenvertretungs- und Schwerbehindertenvertretungswahlen sowie Aufsichtsratswahlen zu den Schwerpunktaufgaben der Betriebs-/Dienststellengruppe.

~~Zu den von ihm sicherzustellenden gewerkschaftlichen Aufgaben im Wahlbetrieb / in der Dienststelle gehören insbesondere die:~~

- ~~• Betreuung der Mitglieder in jeder durch die Satzung gebotenen Weise;~~
- ~~• Unterstützung der Mitglieder durch Rat und Auskunft;~~
- ~~• Information der Mitglieder;~~
- ~~• Einberufung und Durchführung von Betriebs-/Dienststellengruppen- bzw. Teilbetriebs-/dienststellengruppenversammlungen;~~
- ~~• Förderung der tarifpolitischen, beamtenpolitischen, sozialpolitischen, behindertenpolitischen Arbeit;~~

alt

- Förderung der Arbeit der betrieblichen/behördlichen Interessenvertretungen sowie der Fachgruppenarbeit;
 - Förderung und Betreuung der Personalräte, Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Schwerbehindertenvertretungen;
 - Vorbereitung und gewerkschaftliche Begleitung der Betriebs-, Personalräte-, Jugend- und Auszubildendenvertretungs- und Schwerbehindertenvertretungswahlen sowie Aufsichtsratswahlen;
 - Unterstützung bei der Überwachung der Einhaltung der zum Schutz der Beschäftigten bzw. zur Ausbildung bestehenden gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Bestimmungen;
 - Verwirklichung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
 - Herstellung der Chancengleichheit von Männern und Frauen;
 - Befassung mit betrieblichen und gewerkschaftlichen Jugendthemen in Zusammenarbeit mit den im Wahlbetrieb / in der Dienststelle vertretenen Jugendlichen;
 - Werbung neuer Mitglieder;
 - Durchführung gewerkschaftlicher Schulungs- und Bildungsmaßnahmen;
 - Unterstützung bei Arbeitskampfmaßnahmen und Kampagnen nach Aufforderung / Weisung durch die Geschäftsstelle;
 - Durchführung sonstiger von übergeordneten Organen satzungsgemäß übertragener Aufgaben,
 - Unterstützung und Mitwirkung beim Übergang der aus dem Berufsleben ausscheidenden Mitglieder in die Seniorengruppen in enger Abstimmung mit den Ortsseniorenleitungen.
8. Zur Durchführung und für die Erledigung ihrer Aufgaben erhalten die Betriebs-/Dienststellengruppen eine finanzielle Unterstützung in Höhe von 4 % der Beitragseinnahmen je zugeordnetem Mitglied der Betriebs-/ Dienststellengruppe.
9. Zur Koordinierung der Zusammenarbeit und Vertretung gemeinsamer Interessen wird auf Wahlkreisebene ein regionaler Betriebs-/Dienststellengruppenausschuss gebildet.

neu

- ~~• Förderung der Arbeit der betrieblichen/behördlichen Interessenvertretungen sowie der Fachgruppenarbeit;~~
 - ~~• Förderung und Betreuung der Personalräte, Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Schwerbehindertenvertretungen;~~
 - ~~• Vorbereitung und gewerkschaftliche Begleitung der Betriebs-, Personalräte-, Jugend- und Auszubildendenvertretungs- und Schwerbehindertenvertretungswahlen sowie Aufsichtsratswahlen;~~
 - ~~• Unterstützung bei der Überwachung der Einhaltung der zum Schutz der Beschäftigten bzw. zur Ausbildung bestehenden gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Bestimmungen;~~
 - ~~• Verwirklichung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie;~~
 - ~~• Herstellung der Chancengleichheit von Männern und Frauen;~~
 - ~~• Befassung mit betrieblichen und gewerkschaftlichen Jugendthemen in Zusammenarbeit mit den im Wahlbetrieb / in der Dienststelle vertretenen Jugendlichen;~~
 - ~~• Werbung neuer Mitglieder;~~
 - ~~• Durchführung gewerkschaftlicher Schulungs- und Bildungsmaßnahmen;~~
 - ~~• Unterstützung bei Arbeitskampfmaßnahmen und Kampagnen nach Aufforderung / Weisung durch die Geschäftsstelle;~~
 - ~~• Durchführung sonstiger von übergeordneten Organen satzungsgemäß übertragener Aufgaben;~~
 - ~~• Unterstützung und Mitwirkung beim Übergang der aus dem Berufsleben ausscheidenden Mitglieder in die Seniorengruppen in enger Abstimmung mit den Ortsseniorenleitungen.~~
- ~~86. Zur Durchführung und für die Erledigung ihrer Aufgaben erhalten die Betriebs-/Dienststellengruppen eine finanzielle Unterstützung in Höhe von 4 % der Beitragseinnahmen je zugeordnetem Mitglied der Betriebs-/Dienststellengruppe.~~
- ~~7. Weitere Einzelheiten über die Betriebs-/Dienststellengruppenversammlungen, über die Genehmigung der Betriebs-/Dienststellengruppesatzungen, die Wahl und die Aufgaben des Betriebs-/Dienststellengruppenvorstandes, über die Verwendung der finanziellen Mittel und die Bildung und Arbeitsweise von Teilbetriebs-/Dienststellengruppen regelt der Bundesvorstand in einer **Richtlinie**.~~
- Regionaler Betriebs-/Dienststellengruppenausschuss
- ~~98. Zur Koordinierung der Zusammenarbeit und Vertretung gemeinsamer Interessen wird auf Wahlkreisebene ein regionaler Betriebs-~~

alt

neu

Der regionale Betriebs-/Dienststellengruppenausschuss setzt sich aus den von den Betriebs-/Dienststellengruppenvorständen gewählten Vertretern/innen (nebst Stellvertreterinnen/Stellvertretern im Verhinderungsfall) zusammen. Je Wahlbetrieb ist ein/eine Vertreter/in (nebst Stellvertreterinnen/Stellvertretern im Verhinderungsfall) zu wählen.

Der regionale Betriebs-/Dienststellengruppenausschuss ist antragsberechtigt an die Wahlkreis-Konferenz.

Der regionale Betriebs-/Dienststellengruppenausschuss auf Wahlkreisebene hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Etablierung eines festen, betriebsübergreifenden Informationsnetzwerkes und Förderung des überbetrieblichen Informations- und Erfahrungsaustausches,
- Erfassung, Formulierung und Vertretung gemeinsamer überbetrieblicher Interessen,
- Unterstützung der Arbeit der Betriebs-/Dienststellengruppen,
- Förderung der Zusammenarbeit und Solidarität unter den Betriebs-/Dienststellengruppen,

/Dienststellengruppenausschuss gebildet. Neben den im § 3 dieser Satzung formulierten Grundsätzen, Zielen und Aufgaben, hat er insbesondere die Aufgabe, den betriebsübergreifenden Informations- und Erfahrungsaustausch zu fördern sowie die Formulierung und Vertretung der überbetrieblichen Interessen der Betriebs-/ Dienststellengruppen gegenüber den Organen und Gremien der EVG wahrzunehmen.

Der regionale Betriebs-/Dienststellengruppenausschuss setzt sich aus den von den Betriebs-/Dienststellengruppenvorständen gewählten Vertretern/innen (~~nebst Stellvertreterinnen/Stellvertretern im Verhinderungsfall~~) zusammen. Je Wahlbetrieb ist ein/eine Vertreter/in / ein/eine Stellvertreter/in (~~nebst Stellvertreterinnen/Stellvertretern im Verhinderungsfall~~) zu wählen.

In kleineren Regionen bzw. bei geringer Anzahl von Betriebs-/Dienststellengruppen kann ein Ausschuss mehrere Wahlkreise eines Bundeslandes umfassen. Die Entscheidung trifft der Landesverbandsvorstand nach Rücksprache mit den Betriebs-/Dienststellengruppen.

Der regionale Betriebs-/Dienststellengruppenausschuss wählt aus seiner Mitte eine/n Sprecher/in und eine/n Stellvertreter/in.

Der regionale Betriebs-/Dienststellengruppenausschuss ist antragsberechtigt an die Wahlkreis-Konferenz **und den Landesverbandsvorstand**.

Weitere Einzelheiten zum regionalen Betriebs-/Dienststellengruppenausschuss regelt der Bundesvorstand in einer **Richtlinie**.

~~Der regionale Betriebs-/Dienststellengruppenausschuss auf Wahlkreisebene hat insbesondere folgende Aufgaben:~~

- ~~• Etablierung eines festen, betriebsübergreifenden Informationsnetzwerkes und Förderung des überbetrieblichen Informations- und Erfahrungsaustausches,~~
- ~~• Erfassung, Formulierung und Vertretung gemeinsamer überbetrieblicher Interessen,~~
- ~~• Unterstützung der Arbeit der Betriebs-/Dienststellengruppen,~~
- ~~• Förderung der Zusammenarbeit und Solidarität unter den Betriebs-/Dienststellengruppen,~~

alt

- Unterstützung der Mitgliederwerbung durch die Entwicklung und Realisierung regionaler Maßnahmen, Initiativen, Strategien und Konzepte zur Mitgliederwerbung,
- Planung, Koordinierung und Organisation betriebsübergreifender Veranstaltungen, Aktionen, Kampagnen u.ä.,
- Unterstützung und Mitwirkung bei der Vorbereitung und Durchführung gewerkschaftlicher Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für die Mitglieder in den Betriebs-/Dienststellengruppenvorständen,
- Unterstützung bei der Organisation und Vorbereitung von Arbeitskampfmaßnahmen.

Der regionale Betriebs-/Dienststellengruppenausschuss wählt aus seiner Mitte eine/n Sprecher/in und eine/n Stellvertreter/in.

10. Zur Koordinierung der Zusammenarbeit und zur Vertretung gemeinsamer Interessen in den Betrieben und Dienststellen mit bundesweitem Bezug wird auf Bundesebene ein Bundesbetriebs-/dienststellengruppenausschuss gebildet.

Der Bundesbetriebs-/dienststellengruppenausschuss setzt sich aus 16 von den Landesverbandsvorständen unter Einbindung der regionalen Betriebs-/Dienststellengruppenausschüsse gewählten Vertretern/innen (nebst Stellvertreterinnen / Stellvertretern im Verhinderungsfall) zusammen.

Der Bundesbetriebs-/dienststellengruppenausschuss ist antragsberechtigt an den Bundesvorstand.

neu

- ~~Unterstützung der Mitgliederwerbung durch die Entwicklung und Realisierung regionaler Maßnahmen, Initiativen, Strategien und Konzepte zur Mitgliederwerbung,~~
- ~~Planung, Koordinierung und Organisation betriebsübergreifender Veranstaltungen, Aktionen, Kampagnen u.ä.,~~
- ~~Unterstützung und Mitwirkung bei der Vorbereitung und Durchführung gewerkschaftlicher Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für die Mitglieder in den Betriebs-/Dienststellengruppenvorständen,~~
- ~~Unterstützung bei der Organisation und Vorbereitung von Arbeitskampfmaßnahmen.~~

~~Der regionale Betriebs-/Dienststellengruppenausschuss wählt aus seiner Mitte eine/n Sprecher/in und eine/n Stellvertreter/in.~~

Bundesbetriebs-/dienststellengruppenausschuss

~~409.~~ Zur Koordinierung der Zusammenarbeit und zur Vertretung gemeinsamer Interessen in den Betrieben und Dienststellen mit bundesweitem Bezug wird auf Bundesebene ein Bundesbetriebs-/dienststellengruppenausschuss gebildet. Neben den im § 3 dieser Satzung formulierten Grundsätzen, Zielen und Aufgaben, hat er insbesondere die Aufgabe, den betriebsübergreifenden Informations- und Erfahrungsaustausch zu fördern sowie die Formulierung und Vertretung der überbetrieblichen Interessen der Betriebs-/Dienststellengruppen gegenüber den Organen und Gremien der EVG wahrzunehmen.

Der Bundesbetriebs-/dienststellengruppenausschuss setzt sich aus 16 von den Landesverbandsvorständen unter Einbindung der regionalen Betriebs-/Dienststellengruppenausschüsse gewählten Vertretern/innen (nebst Stellvertreterinnen / Stellvertretern im Verhinderungsfall) zusammen.

Der Bundesbetriebs-/dienststellengruppenausschuss wählt aus seiner Mitte eine/n Sprecher/in und eine/n Stellvertreter/in.

Weitere Einzelheiten zum Bundesbetriebs-/dienststellengruppenausschuss regelt der Bundesvorstand in einer **Richtlinie**.

Der Bundesbetriebs-/dienststellengruppenausschuss ist antragsberechtigt an den Bundesvorstand.

alt

Der Bundesbetriebs-/dienststellengruppenausschuss hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Etablierung eines festen, betriebsübergreifenden Informationsnetzwerkes auf Bundesebene und Förderung des bundesweiten überbetrieblichen Informations- und Erfahrungsaustausches,
- Erfassung, Formulierung und Vertretung gemeinsamer überbetrieblicher Interessen auf Bundesebene,
- Unterstützung der Arbeit der Betriebs-/Dienststellengruppen,
- Förderung der Zusammenarbeit und Solidarität unter den Betriebs-/Dienststellengruppen,
- Unterstützung der Mitgliederwerbung durch die Entwicklung und Realisierung bundesweiter Maßnahmen, Initiativen, Strategien und Konzepte zur Mitgliederwerbung,
- Mitwirkung bei der Entwicklung von Bildungsprogrammen/Bildungsplänen für die Mitglieder in den Betriebs-/Dienststellengruppenvorständen,
- Erarbeitung und Herausgabe von Informationsmaterialien zur Unterstützung der Betriebs-/Dienststellengruppenarbeit,
- Beratung zur Weiterentwicklung der Betriebs-/Dienststellenstrukturen im Rahmen der Satzung und Richtlinien,
- Planung, Koordinierung und Organisation betriebsübergreifender Veranstaltungen, Aktionen, Kampagnen u.ä.,
- Unterstützung bei der Organisation und Vorbereitung von Arbeitskampfmaßnahmen,
- Wahl eines/r Sprechers/in sowie eines/r Stellvertreters/in.

11. Weitere Einzelheiten über die Betriebs-/Dienststellengruppen- bzw. Teilbetriebs-/dienststellengruppenversammlungen, über die Wahl und die Aufgaben des Betriebs-/Dienststellengruppenvorstandes, über die Verwendung der finanziellen Mittel und die Bildung und Arbeitsweise von Teilbetriebs-/dienststellengruppen regelt der Bundesvorstand in einer **Richtlinie**.

Diese umfasst auch eine Mustersatzung für die Betriebs-/Dienststellengruppen. Die Betriebs-/Dienststellengruppensatzung ist unter deren Beachtung von der Betriebs-/Dienststellengruppenversammlung bzw. den Teilbetriebs-/dienststellengruppenversammlungen zu beschließen und tritt nach ihrer Genehmigung durch den Bundesvorstand in Kraft. Für Änderungen gilt Entsprechendes.

neu

~~Der Bundesbetriebs-/dienststellengruppenausschuss hat insbesondere folgende Aufgaben:~~

- ~~• Etablierung eines festen, betriebsübergreifenden Informationsnetzwerkes auf Bundesebene und Förderung des bundesweiten überbetrieblichen Informations- und Erfahrungsaustausches,~~
- ~~• Erfassung, Formulierung und Vertretung gemeinsamer überbetrieblicher Interessen auf Bundesebene,~~
- ~~• Unterstützung der Arbeit der Betriebs-/Dienststellengruppen,~~
- ~~• Förderung der Zusammenarbeit und Solidarität unter den Betriebs-/Dienststellengruppen,~~
- ~~• Unterstützung der Mitgliederwerbung durch die Entwicklung und Realisierung bundesweiter Maßnahmen, Initiativen, Strategien und Konzepte zur Mitgliederwerbung,~~
- ~~• Mitwirkung bei der Entwicklung von Bildungsprogrammen/Bildungsplänen für die Mitglieder in den Betriebs-/Dienststellengruppenvorständen,~~
- ~~• Erarbeitung und Herausgabe von Informationsmaterialien zur Unterstützung der Betriebs-/Dienststellengruppenarbeit,~~
- ~~• Beratung zur Weiterentwicklung der Betriebs-/Dienststellenstrukturen im Rahmen der Satzung und Richtlinien,~~
- ~~• Planung, Koordinierung und Organisation betriebsübergreifender Veranstaltungen, Aktionen, Kampagnen u.ä.,~~
- ~~• Unterstützung bei der Organisation und Vorbereitung von Arbeitskampfmaßnahmen,~~
- ~~• Wahl eines/r Sprechers/in sowie eines/r Stellvertreters/in.~~

~~11. Weitere Einzelheiten über die Betriebs-/Dienststellengruppen- bzw. Teilbetriebs-/dienststellengruppenversammlungen, über die Wahl und die Aufgaben des Betriebs-/Dienststellengruppenvorstandes, über die Verwendung der finanziellen Mittel und die Bildung und Arbeitsweise von Teilbetriebs-/dienststellengruppen regelt der Bundesvorstand in einer **Richtlinie**.~~

~~Diese umfasst auch eine Mustersatzung für die Betriebs-/Dienststellengruppen. Die Betriebs-/Dienststellengruppensatzung ist unter deren Beachtung von der Betriebs-/Dienststellengruppenversammlung bzw. den Teilbetriebs-/dienststellengruppenversammlungen zu beschließen und tritt nach ihrer Genehmigung durch den Bundesvorstand in Kraft. Für Änderungen gilt Entsprechendes.~~

Antrag S019: Digitalisierung - § 13 Grundsätze für Wahlen und Abstimmungen

Laufende Nummer: 397

Antragsteller*in:	Bundesvorstand (BuVo)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

1 die in der Anlage dargestellten Satzungsänderungen (Synopsis alt ./ neu).

Begründung

Die vorgeschlagenen Satzungsänderungen resultieren aus den Diskussionen und Beratungen der Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Satzung und Richtlinien des Bundesvorstandes und der Kommission Weichstellung 2030. Die Corona-Pandemie hat uns allen deutlich vor Augen geführt, dass das Thema Digitalisierung in Bezug auf unsere Gremien/Gremienstrukturen bis dato in unserer Satzung nicht genügend Berücksichtigung gefunden hat. Auch in Ausnahmesituationen, wie der Covid-19-Pandemie, muss sichergestellt sein, dass unsere Organisation arbeitsfähig bleibt. Dafür müssen Regelungen in die Satzung aufgenommen werden, die auch virtuelle Gremienveranstaltungen sowie virtuelle Wahl-/Abstimmungs-/Entscheidungs-/ Beschlussverfahren ermöglichen.

Anlage zu Antrag S019 - Synopse Satzung alt ./ neu

alt

§ 13 Grundsätze für Wahlen und Abstimmungen

1. Für alle Wahlen und Abstimmungen in der EVG gelten in Anwendung demokratischer Regeln folgende Grundsätze:

a) Zur Durchführung einer Wahl ist von den stimmberechtigten Teilnehmerinnen/Teilnehmern der jeweiligen Tagung, bei der die Wahl stattfinden soll, eine Wahlkommission zu wählen. Sie besteht aus mindestens drei Mitgliedern, die aus ihrer Mitte einen/eine Sprecher/in wählen. Die Wahlkommission hat die Aufgabe:

- bei geheimen Wahlen die Stimmzettel auszuteilen, die ausgeteilten Stimmzettel einzusammeln und das Wahlergebnis auszuzählen sowie bei offenen Abstimmungen durch Zählung der erhobenen Hände oder Zählkarten das Wahlergebnis festzustellen,
- das ermittelte Wahlergebnis durch die/den Vorsitzende/n der Wahlkommission den Tagungsteilnehmerinnen/-teilnehmern bekannt zu geben,
- über den Ablauf und das Ergebnis der Wahl ein Wahlprotokoll zu erstellen, das von der Wahlkommission zu unterzeichnen ist.

b) Das Ergebnis der Wahl ist durch Übersendung einer Ausfertigung des Wahlprotokolls bei Wahlen auf Betriebs- und Ortsebene der zuständigen Geschäftsstelle sowie dem Bundesvorstand bzw. bei Wahlen auf Landesebene dem Bundesvorstand mitzuteilen.

c) Wahlberechtigt und wählbar sind Mitglieder, die mit ihrer satzungsmäßigen Beitragsleistung nicht im Rückstand sind. Wählbar ist im Übrigen nur, wer anwesend ist oder sich schriftlich für den Fall ihrer/seiner Wahl vorher zur Übernahme des Amtes bereit erklärt hat. Stimmrechtsausübung setzt Anwesenheit voraus. Wiederwahl ist zulässig. Bei Wahlvorschlägen soll die persönliche und fachliche Eignung berücksichtigt werden.

Frauen müssen in den gewerkschaftlichen Organen und Gremien mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft im Bereich des jeweiligen Organs oder Gremiums vertreten sein. Das gilt in gleicher Weise für

neu

§ 13 Grundsätze für Wahlen und Abstimmungen

1. Für alle Wahlen und Abstimmungen in der EVG gelten in Anwendung demokratischer Regeln folgende Grundsätze:

a) Zur Durchführung einer Wahl ist von den stimmberechtigten Teilnehmerinnen/Teilnehmern der jeweiligen Tagung, bei der die Wahl stattfinden soll, eine Wahlkommission zu wählen. Sie besteht aus mindestens drei Mitgliedern, die aus ihrer Mitte einen/eine Sprecher/in wählen. Die Wahlkommission hat die Aufgabe:

- bei geheimen Wahlen die Stimmzettel auszuteilen, die ausgeteilten Stimmzettel einzusammeln und das Wahlergebnis auszuzählen sowie bei offenen Abstimmungen durch Zählung der erhobenen Hände oder Zählkarten das Wahlergebnis festzustellen,
- das ermittelte Wahlergebnis durch die/den Vorsitzende/n der Wahlkommission den Tagungsteilnehmerinnen/-teilnehmern bekannt zu geben,
- über den Ablauf und das Ergebnis der Wahl ein Wahlprotokoll zu erstellen, das von der Wahlkommission zu unterzeichnen ist.

b) Das Ergebnis der Wahl ist durch Übersendung einer Ausfertigung des Wahlprotokolls bei Wahlen auf Betriebs- und Ortsebene der zuständigen Geschäftsstelle sowie dem Bundesvorstand bzw. bei Wahlen auf Landesebene dem Bundesvorstand mitzuteilen.

c) Wahlberechtigt und wählbar sind Mitglieder, die mit ihrer satzungsmäßigen Beitragsleistung nicht im Rückstand sind. Wählbar ist im Übrigen nur, wer anwesend ist oder sich schriftlich für den Fall ihrer/seiner Wahl vorher zur Übernahme des Amtes bereit erklärt hat. Stimmrechtsausübung setzt Anwesenheit voraus. Wiederwahl ist zulässig. Bei Wahlvorschlägen soll die persönliche und fachliche Eignung berücksichtigt werden.

Frauen müssen in den gewerkschaftlichen Organen und Gremien mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft im Bereich des jeweiligen Organs oder Gremiums vertreten sein. Das gilt in gleicher Weise für

alt

Delegiertenwahlen. Bei der Berechnung des Anteils werden Mitglieder, die Kraft Funktion einem gewerkschaftlichen Organ oder Gremium angehören, nicht mitgezählt. Ein Frauenförderplan ist konsequent anzuwenden. Dessen Umsetzung, insbesondere die Vergabe der Frauensitze und -mandate in allen Organen und Gremien, für die eine Stelle der EVG ein Entscheidungs- oder ein Vorschlagsrecht besitzt, erfolgt im Benehmen mit dem jeweils zuständigen Frauengremium. Ist der Anteil der Geschlechter bei der Besetzung der Mandate nicht entsprechend der Mitgliedschaft berücksichtigt, ist dies durch zusätzliche Mandate auszugleichen.

- d) Wahlen sind im Regelfall in geheimer Abstimmung durchzuführen. Ausnahmsweise kann offen durch Handaufheben oder Kartenzeichen abgestimmt werden, wenn bei einer Einzelwahl nur ein Wahlvorschlag vorliegt bzw. bei einer Wahl, bei der gleichzeitig mehrere Personen zu wählen sind (Listenwahl), nicht mehr Kandidatinnen/Kandidaten vorhanden sind, als gewählt werden sollen, und wenn von den stimmberechtigten Tagungsteilnehmerinnen/-teilnehmern niemand der offenen Abstimmung widerspricht. Die Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstandes sowie die Mitglieder des Beschwerdeausschusses und der Revisionskommission bei den Zentralen sind vom ordentlichen Gewerkschaftstag stets in geheimer Abstimmung zu wählen.
- e) Bei Einzelwahl und mehreren Bewerberinnen/Bewerbern ist gewählt, wer im ersten Wahlgang mehr als die Hälfte der abgegebenen gültigen Stimmen erhalten hat, im zweiten Wahlgang, wer die meisten der abgegebenen gültigen Stimmen erhalten hat. Zu einem erforderlich werdenden zweiten Wahlgang werden - soweit im ersten Wahlgang mehr als zwei Bewerber/innen vorhanden waren - nur die Kandidatinnen/Kandidaten mit den beiden höchsten Stimmzahlen aus dem ersten Wahlgang zugelassen. Erbringt der zweite Wahlgang Stimmgleichheit der abgegebenen gültigen Stimmen, so wird die Wahl wiederholt. Ergibt sich auch in diesem dritten Wahlgang Stimmgleichheit, entscheidet das von der/m Vorsitzenden der Wahlkommission zu ziehende Los.

Bei Listenwahl werden nach dem Wahlgang zunächst die den Frauen zustehenden Mandate verteilt. Dazu werden die den Frauen zustehenden Mandate mit Frauen in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt. Nach der Verteilung der Mindestmandate der Frauen erfolgt die Verteilung der weiteren Mandate. Die weiteren Mandate werden mit Kandidatinnen/Kandidaten, unabhängig von ihrem

neu

Delegiertenwahlen. Bei der Berechnung des Anteils werden Mitglieder, die Kraft Funktion einem gewerkschaftlichen Organ oder Gremium angehören, nicht mitgezählt. Ein Frauenförderplan ist konsequent anzuwenden. Dessen Umsetzung, insbesondere die Vergabe der Frauensitze und -mandate in allen Organen und Gremien, für die eine Stelle der EVG ein Entscheidungs- oder ein Vorschlagsrecht besitzt, erfolgt im Benehmen mit dem jeweils zuständigen Frauengremium. Ist der Anteil der Geschlechter bei der Besetzung der Mandate nicht entsprechend der Mitgliedschaft berücksichtigt, ist dies durch zusätzliche Mandate auszugleichen.

- d) Wahlen sind im Regelfall in geheimer Abstimmung durchzuführen. Ausnahmsweise kann offen durch Handaufheben oder Kartenzeichen abgestimmt werden, wenn bei einer Einzelwahl nur ein Wahlvorschlag vorliegt bzw. bei einer Wahl, bei der gleichzeitig mehrere Personen zu wählen sind (Listenwahl), nicht mehr Kandidatinnen/Kandidaten vorhanden sind, als gewählt werden sollen, und wenn von den stimmberechtigten Tagungsteilnehmerinnen/-teilnehmern niemand der offenen Abstimmung widerspricht. Die Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstandes sowie die Mitglieder des Beschwerdeausschusses und der Revisionskommission bei den Zentralen sind vom ordentlichen Gewerkschaftstag stets in geheimer Abstimmung zu wählen.
- e) Bei Einzelwahl und mehreren Bewerberinnen/Bewerbern ist gewählt, wer im ersten Wahlgang mehr als die Hälfte der abgegebenen gültigen Stimmen erhalten hat, im zweiten Wahlgang, wer die meisten der abgegebenen gültigen Stimmen erhalten hat. Zu einem erforderlich werdenden zweiten Wahlgang werden - soweit im ersten Wahlgang mehr als zwei Bewerber/innen vorhanden waren - nur die Kandidatinnen/Kandidaten mit den beiden höchsten Stimmzahlen aus dem ersten Wahlgang zugelassen. Erbringt der zweite Wahlgang Stimmgleichheit der abgegebenen gültigen Stimmen, so wird die Wahl wiederholt. Ergibt sich auch in diesem dritten Wahlgang Stimmgleichheit, entscheidet das von der/m Vorsitzenden der Wahlkommission zu ziehende Los.

Bei Listenwahl werden nach dem Wahlgang zunächst die den Frauen zustehenden Mandate verteilt. Dazu werden die den Frauen zustehenden Mandate mit Frauen in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt. Nach der Verteilung der Mindestmandate der Frauen erfolgt die Verteilung der weiteren Mandate. Die weiteren Mandate werden mit Kandidatinnen/Kandidaten, unabhängig von ihrem

alt

Geschlecht, in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt. Haben in den beiden genannten Fällen für das zuletzt zu vergebende Mandat mehrere Kandidatinnen/Kandidaten die gleiche Stimmzahl, so entscheidet das von dem/r Vorsitzenden der Wahlkommission zu ziehende Los darüber, wer gewählt ist. Haben sich weniger Frauen zur Wahl gestellt, bleiben die den Frauen zustehenden Mandate unbesetzt. Eine Nachwahl kann zu einem späteren Zeitpunkt anlässlich einer Mitglieder- oder Delegiertenversammlung bzw. einer Konferenz erfolgen.

Ist für eine Wahl nur ein/e Bewerber/in vorhanden, bedarf es zu seiner/ihrer Wahl der Zustimmung von mehr als der Hälfte der Zahl der abgegebenen gültigen Stimmen.

Stimmhaltungen gelten als nicht abgegebene Stimmen. Ungültigkeit einer Stimme liegt vor, wenn der Wille der/s Wählerin/Wählers nicht zweifelsfrei erkennbar ist.

- f) Alle nicht vom ordentlichen Gewerkschaftstag selbst gewählten haupt- und ehrenamtlichen Funktionsträger/innen, ausgenommen gewählte Delegierte, bedürfen zur Ausübung ihrer Funktion der Bestätigung durch den Bundesvorstand. Dieser kann das Bestätigungsrecht dem Geschäftsführenden Vorstand übertragen. Die Bestätigung kann nur versagt werden, wenn die Funktion verfahrensfehlerhaft oder nicht der Satzung entsprechend erlangt wurde.
- g) Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen in der Regel durch Handaufheben oder Handaufheben mit der Delegiertenkarte gefasst. Stimmhaltungen gelten als nicht abgegebene Stimmen. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag, eine Vorlage usw. abgelehnt. Ungültigkeit liegt vor, wenn der Wille der/s Abstimmenden nicht zweifelsfrei erkennbar ist.

neu

Geschlecht, in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenden Stimmzahlen besetzt. Haben in den beiden genannten Fällen für das zuletzt zu vergebende Mandat mehrere Kandidatinnen/Kandidaten die gleiche Stimmzahl, so entscheidet das von dem/r Vorsitzenden der Wahlkommission zu ziehende Los darüber, wer gewählt ist. Haben sich weniger Frauen zur Wahl gestellt, bleiben die den Frauen zustehenden Mandate unbesetzt. Eine Nachwahl kann zu einem späteren Zeitpunkt anlässlich einer Mitglieder- oder Delegiertenversammlung bzw. einer Konferenz erfolgen.

Ist für eine Wahl nur ein/e Bewerber/in vorhanden, bedarf es zu seiner/ihrer Wahl der Zustimmung von mehr als der Hälfte der Zahl der abgegebenen gültigen Stimmen.

Stimmhaltungen gelten als nicht abgegebene Stimmen. Ungültigkeit einer Stimme liegt vor, wenn der Wille der/s Wählerin/Wählers nicht zweifelsfrei erkennbar ist.

- f) Alle nicht vom ordentlichen Gewerkschaftstag selbst gewählten haupt- und ehrenamtlichen Funktionsträger/innen, ausgenommen gewählte Delegierte, bedürfen zur Ausübung ihrer Funktion der Bestätigung durch den Bundesvorstand. Dieser kann das Bestätigungsrecht dem Geschäftsführenden Vorstand übertragen. Die Bestätigung kann nur versagt werden, wenn die Funktion verfahrensfehlerhaft oder nicht der Satzung entsprechend erlangt wurde.
- g) Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen in der Regel durch Handaufheben oder Handaufheben mit der Delegiertenkarte gefasst. Stimmhaltungen gelten als nicht abgegebene Stimmen. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag, eine Vorlage usw. abgelehnt. Ungültigkeit liegt vor, wenn der Wille der/s Abstimmenden nicht zweifelsfrei erkennbar ist.
- h) Versammlungen und Sitzungen der Organe und Wahlen zu den Organen sind im Regelfall in Präsenz durchzuführen. Sie können auch ausschließlich mittels Video- und Telefonkonferenz oder in einer Kombination mit einer Präsenzveranstaltung durchgeführt werden. Der Bundesvorstand kann hierzu eine für alle Organe verbindliche Richtlinie erlassen.

alt

Anderweitige oder ergänzende Bestimmungen über Wahlen oder Abstimmungen bleiben in dieser Satzung oder in Richtlinien möglich, sofern sie ihrerseits demokratischen Grundsätzen genügen.

...

neu

Anderweitige oder ergänzende Bestimmungen über Wahlen oder Abstimmungen bleiben in dieser Satzung oder in Richtlinien möglich, sofern sie ihrerseits demokratischen Grundsätzen genügen.

...

Antrag S020: Änderung der Satzung

Laufende Nummer: 146

Antragsteller*in:	Frankfurt (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Für die Landesverbandsvorstände sind stimmberechtigte Vertreter*innen zu wählen.

Begründung

Die Wahlkreis-Konferenz wählt alle fünf Jahre, vor dem ordentlichen Gewerkschaftstag, die „Vertreter/innen der im Berufsleben stehenden Mitglieder für den Landesverbandsvorstand durch die im Berufsleben stehenden Mitglieder“. Bei einem Verhinderungsfall eines Vertreters/einer Vertreterin, sei es durch persönliche/dienstliche Gründe oder Krankheit, geht eine Stimme im Landesverbandsvorstand verloren, da die Satzung keine Ersatzmitglieder vorsieht. Um eine kontinuierliche Arbeit im Landesverband zu gewährleisten und den Informationsfluss aufrecht zu erhalten, fordern wir die Möglichkeit der Benennung von Ersatzmitgliedern im Landesverbandsvorstand.

Antrag S021: Änderung der Satzung § 20 Abs. 1

Laufende Nummer: 318

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 In der Satzung soll der § 20 dahingehend geändert werden, dass die Mandate zur
- 2 Entsendung von Delegierten zum Gewerkschaftstag nicht mehr grundlegend aus den
- 3 Betriebsgruppen ermittelt werden, sondern wieder die im Berufsleben stehenden
- 4 Mitglieder aus den Ortsverbänden der maßgebende Grundsatz sind. Die politische
- 5 Arbeit, auch zur Sicherung und Stabilisierung der Arbeitsplätze unserer
- 6 Eisenbahnerinnen und Eisenbahner, findet in den Ortsverbänden statt. Von dort gehen
- 7 oft auch regionalpolitische Initiativen aus. Dies wird durch vermehrtes mobiles
- 8 Arbeiten noch verstärkt.

Begründung

Die jetzt bestehende Verteilung der Mandate zu den Gewerkschaftstagen erfolgt auf der Grundlage der Mitglieder der Betriebsgruppen, welche zu ihren Dienststellenleitungsstandorten gehören und damit meist in den Metropolen des Landes angesiedelt sind. Damit werden die Ortsverbände in der Fläche bzw. die Flächenländer an sich benachteiligt. Beispiel: Die Länder Berlin und Brandenburg haben etwa die gleiche Mitgliederzahl, aber Berlin verfügt über acht Delegiertenmandate mehr. Die meisten unserer Kolleginnen und Kollegen arbeiten auch dort und sehen es überhaupt nicht ein, zu Betriebsgruppenveranstaltungen mehrere Stunden Fahrzeit unterwegs zu sein. Hinzu kommt, dass sie sich aufgrund der Zunahme von Homeoffice sowie mobilen Arbeitens in der letzten Zeit noch mehr in ihrer Heimatregion orientiert haben und dort politisch organisiert sind. Das betrifft insbesondere unsere Ortsverbände. Der Homeoffice-Trend wird anhalten. Eine „Verwaltung“ der Betriebsgruppen und die Negierung der wirklichen Zuordnung unserer Mitglieder ist für die politische Zukunft unserer Gewerkschaft gefährlich. Wollen wir nach dem Motto „Wir leben Gemeinschaft“ wirklich verfahren, müssen wir für faire Bedingungen untereinander sorgen. Deshalb dieser Antrag.

Antrag S022: Benennung jeweils einer/s Vertreterin/s für Mitglieder des Landesverbandsvorstandes gemäß § 19 (2)

Laufende Nummer: 30

Antragsteller*in:	Hannover (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Für die Mitglieder des Landesverbandsvorstandes gemäß § 19 (2) ist jeweils ein/e
- 2 Vertreter*in zu benennen.

Begründung

In Abwesenheit des Mitgliedes Landesverbandsvorstandes (Krankheit, Urlaub, etc.) wäre die Beschlussfähigkeit gemäß Satzung gewährleistet.

Antrag S023: Stimmrecht für die Vorsitzende des Landesverbandes Frauen im jeweiligen Landesverbandsvorstand

Laufende Nummer: 315

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Vorsitzende des Landesverbandes Frauen erhält im jeweiligen
- 2 Landesverbandsvorstand Stimmrecht.

Begründung

Die Personengruppen wählen außer in den Ortsverbänden auch in dem jeweiligen Landesverband (hier Frauen erwähnt) ihre Vorsitzende. Diese ist ja dann automatisch Mitglied im Landesverband, aber ohne Stimmrecht. Wenn sie Stimmrecht haben soll, muss sie aus ihrem eigenen Ortsverband in den zuständigen Landesverband entsandt werden. Bei unseren anderen Personengruppen ist dies nicht so und somit sollte, gerade in der heutigen Zeit, dies bei den Frauen auch so gemacht werden. Wir stärken uns damit nur selbst.

Antrag S024: Änderung/Ergänzung der Richtlinie zu § 27 Ziffer 2 der EVG Satzung (Gewerkschaftliche Seniorenarbeit)

Laufende Nummer: 334

Antragsteller*in:	Magdeburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Richtlinie zu § 27 Ziffer 2 der Satzung „Gewerkschaftliche Seniorenarbeit“ wird
- 2 unter Punkt „7. Dauer der Wahlperiode“ um nachfolgenden klarstellenden Satz ergänzt
- 3 (nach dem ersten Satz):
- 4 *„Sollte es im Zug der regelmäßigen Organwahlen zu einer (Neu)Konstituierung der*
- 5 *jeweiligen Seniorengremien vor Ablauf von fünf Jahren kommen, findet Satz 1 keine*
- 6 *Anwendung.“*

Begründung

Mit den konstituierenden Sitzungen (Wahl aller Funktionen) der Seniorengremien haben die „abgewählten“, ehemaligen Mandatsträger keine Legitimation mehr zur Ausübung von Funktionen. Diese sind schlicht nicht mehr in einer Funktion bzw. Mandatsträger.

Z. B. ist der Vorsitzende des LV Senioren quasi per Amt/Funktion, gemäß Punkt 5 der Richtlinie „Gewerkschaftliche Seniorenarbeit“ erster Satz, Mitglied der Bundessenorenleitung (BuSL). Ohne die klarstellende Ergänzung führt die 5-Jahresregelung dazu, dass der nicht mehr im Amt befindliche (ehemalige) Vorsitzende des LV Senioren zu Sitzungen der BuSL eingeladen werden müsste – seine (abschließend) auf fünf Jahre festgelegte Wahlperiode ist ja noch nicht zu Ende. Aber auch der durch die Konstituierung neu gewählte LV-Vorsitzende müsste eingeladen werden. Er ist mit der Wahl in das Amt (automatisch durch Satzung/Richtlinie) ordentliches Mitglied der BuSL.

Ein nebenher von neu gewählten - ohne Wenn und Aber sich im Amt befindlichen - Mandatsträgern und nicht mehr sich im Amt/der Funktion befindlichen Mandatsträger durch die derzeitige 5-Jahresregelung (Wahlperiode) kann zu unnötigen Unklarheiten in der Verantwortung und bei der Amts- bzw. Funktionsausübung führen.

Antrag S025: Diskriminierung von in den Ruhestand wechselnden Mitgliedern

Laufende Nummer: 319

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 In der Satzung der EVG und in den Richtlinien wird zu den Wahlen folgendes
- 2 verbindlich geregelt: Wenn in der Zeit zwischen den Seniorenkonferenzen und den
- 3 Wahlkreiskonferenzen Kolleginnen oder Kollegen aus dem aktiven Mitgliederbestand zu
- 4 den Senioren wechseln, ist es noch nicht möglich, dass diese von den
- 5 Seniorenkonferenzen für Funktionen in den Landesverbänden o. ä. vorgeschlagen werden
- 6 und es ist nicht mehr möglich, dass diese Mitglieder bei den Wahlkreiskonferenzen
- 7 gewählt werden. Damit werden ihnen für fünf Jahre entsprechende Funktionen in der EVG
- 8 offiziell versperrt. Die Satzung/Richtlinien zur Wahl sind entsprechend anzupassen.

Begründung

Neben der Regelung in der Satzung, dass Mitglieder, die in ihrer Amtszeit z. B. im Landesverbandsvorstand in den Ruhestand wechseln, ihr Amt sofort niederzulegen haben (und sich dann wie weggeworfen fühlen) ist die im Antrag genannte Nicht-Regelung des Übergangs von Kolleginnen und Kollegen eine Diskriminierung. So etwas sollte es in einer Gewerkschaft, die für sich die Bezeichnung „Wir leben Gemeinschaft“ reklamiert nicht möglich sein. Zum anderen sollten wir darüber nachdenken, welches Potential mit einer solchen Nicht-Regelung vergeben wird. Denn diese Kolleginnen und Kollegen werden fünf Jahre nach ihrem Ausscheiden aus Ämtern höchstwahrscheinlich nicht noch einmal für solche zur Verfügung stehen.

Antrag S026: Satzungsergänzung für eine „Ehrenmitgliedschaft“ in der EVG

Laufende Nummer: 169

Antragsteller*in:	Potsdam (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Mitglieder mit 70 und mehr Mitgliedsjahren bekommen eine Ehrenmitgliedschaft in der
- 2 EVG und sind von der Beitragszahlung befreit.

Begründung

Diese Mitglieder sind 85 Jahre alt und älter. Sie haben in ihrem gesamten Arbeitsleben und darüber hinaus auch im Ruhestand die Solidarität mit allen anderen Mitgliedern aktiv übernommen.

Nunmehr sind sie in einem Alter, in dem sie selbst die Solidarität und Hilfe jüngerer Menschen benötigen.

Die Kosten für die erforderliche Hilfe übersteigen durch die enormen Preissteigerungen in den letzten Jahren meist die durch die Pflegeversicherung und ihre Alterseinkünfte abgedeckten Aufwendungen. Deshalb müssen sie die finanzielle Hilfe von Familienangehörigen oder staatlicherseits in Anspruch nehmen. Alle nicht dringend notwendigen Aufwendungen müssen entfallen. Darunter fallen u. a. auch Mitgliedsbeiträge in einer Gewerkschaft.

Durch eine beitragsfreie Ehrenmitgliedschaft können sie weiterhin von den Ortskreisen betreut werden und können weiterhin die Gewerkschaftszeitung erhalten und dadurch auch über die gewerkschaftlichen Dinge informiert werden und behalten somit eine Verbindung zu ihrem ehemaligen Betrieb und den Gewerkschaftsmitgliedern der EVG.

Antrag S027: Seniorengruppenstruktur und 4 % Finanzen

Laufende Nummer: 316

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Mitglieder der Seniorengruppen sind mit den arbeitslosen EVG-Mitgliedern über 60
- 2 Jahre (Alter) zu ergänzen und das anteilige Beitragsaufkommen dieser Personengruppe
- 3 von 4 % den Senioren zuzuordnen.

Begründung

Unsere Ortsseniorenleitung stellt in der Vergangenheit fest, dass nur sehr selten EVG-Mitglieder aus der Struktur „Arbeitslose“ mit Beginn ihrer Altersrente zur Seniorengruppe (nach PLZ) personell und finanziell zugeordnet wurden. Wir benötigen für die Seniorenbetreuung unserer Mitglieder vor Ort entsprechende Daten und die Zuführung der 4 % finanziellen Mittel.

Antrag S028: Wahl der Vertreter/innen der Seniorinnen und Senioren in den Ortsverbandsvorstand gem. Satzung § 17 Nr. 6

Laufende Nummer: 363

Antragsteller*in:	Ulm (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 § 17 Nr. 6 Absatz 2 der Satzung wird wie folgt geändert:
- 2 Weitere stimmberechtigte Mitglieder des Ortsverbandsvorstands sind:
- 3 - bis zu sechs Vertreter/innen der Seniorinnen und Senioren, die von der
- 4 Ortsseniorenleitung gewählt wurden

Begründung

Die Mitglieder der Senioren im Ortsverbandsvorstand müssen einen Bezug zur örtlichen Seniorenarbeit in der Ortsseniorenleitung haben. Die Ortsseniorenleitung ist verantwortlich für die gewerkschaftliche Seniorenarbeit und damit auch für die Vertretung der Senioren im Ortsverbandsvorstand.

Die Richtlinie „Gewerkschaftliche Seniorenarbeit“ ist zu ändern:

Die Ortsseniorenleitung wählt die bis zu sechs stimmberechtigten Vertreter/innen der Seniorinnen und Senioren in den Ortsverbandsvorstand. Die Vertreter/innen haben die Aufgabe, die Interessen der Seniorinnen und Senioren innerhalb des Ortsverbandsvorstandes zu vertreten.

Antrag S029: Änderung der Satzung

Laufende Nummer: 104

Antragsteller*in:	Mainz (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Satzung der EVG soll dementsprechend angepasst werden, dass sämtliche Organe so
- 2 besetzt sind, dass eine echte Vielfalt zu erkennen und die Branchengewerkschaft
- 3 überall sichtbar ist.

Begründung

Die EVG spiegelt die Vielfalt der Verkehrsbranche wider. Dazu gehören insbesondere die Beschäftigten bei den NE Bahnen und Bus-Gesellschaften, die entsprechend ihres hohen Organisationsgrades auch in allen EVG-Gremien vertreten sein sollen und in der jetzigen Satzung kaum oder gar nicht aufgeführt sind. Die EVG kann die Verkehrswende nur positiv mitgestalten und dem Auftrag ihrer Mitglieder, sich für faire Beschäftigungsbedingungen in allen Bereichen einzusetzen, gerecht werden, wenn in ihren Gremien alle Bereiche ihres Organisationsgebiets vertreten sind und deren Forderungen und Positionen berücksichtigt werden.

Antrag S030: Änderung der Satzung/Zusammensetzung der Gremien

Laufende Nummer: 221

Antragsteller*in:	München (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Satzung der EVG soll dementsprechend angepasst werden, dass sämtliche Organe so
- 2 besetzt sind, dass eine echte Vielfalt zu erkennen und die Branchengewerkschaft
- 3 überall sichtbar ist.

Begründung

Die EVG spiegelt die Vielfalt der Verkehrsbranche wider. Dazu gehören insbesondere die Beschäftigten bei den NE-Bahnen und Bus-Gesellschaften, die entsprechend ihres hohen Organisationsgrades auch in allen EVG-Gremien vertreten sein müssen und in der jetzigen Satzung kaum oder gar nicht aufgeführt sind. Die EVG kann die Verkehrswende nur positiv mitgestalten und dem Auftrag ihrer Mitglieder, sich für faire Beschäftigungsbedingungen in allen Bereichen einzusetzen, gerecht werden, wenn in ihren Gremien alle Bereiche ihres Organisationsgebiets vertreten sind und deren Forderungen und Positionen berücksichtigt werden.

Antrag S031: Sanktionsverfahren - § 6 Erledigung von Streitigkeiten und § 7 Beendigung der Mitgliedschaft, Ausschluss

Laufende Nummer: 396

Antragsteller*in:	Bundeschvorstand (BuVo)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

1 die in der Anlage dargestellten Satzungsänderungen (Synopsis alt ./ neu).

Begründung

Die vorgeschlagenen Satzungsänderungen resultieren aus den Diskussionen und Beratungen der Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Satzung und Richtlinien des Bundesvorstandes und der Kommission Weichstellung 2030. Aktuell verfügen wir in unserer Organisation über kein adäquates Sanktionsverfahren zur Sanktionierung von möglichem Fehlverhalten unserer Mitglieder. Momentan können wir in solchen Fällen gemäß unserer Satzung nur auf ein „Ausschlussverfahren“ zurückgreifen. Im Rahmen des Ausschlussverfahrens sind zwar niedrighschwelligere Sanktionsmöglichkeiten gegeben (Erteilung einer Rüge / Untersagung der Ausübung von Funktionen innerhalb der EVG), dennoch muss im Vorfeld immer ein Ausschlussverfahren eingeleitet werden. Da nicht jedes Fehlverhalten ein „Ausschlussverfahren“ rechtfertigt, sollten niedrighschwelligere Sanktionsmöglichkeiten neben dem Ausschlussverfahren ermöglicht werden; hier ein Ordnungsverfahren.

Die sich aus den Änderungen zur Satzung ergebenden Änderungen zu den Richtlinien werden dem Bundesvorstand nach dem Gewerkschaftstag zur Beschlussfassung vorgelegt.

Anlage zu Antrag S031 - Synopse Satzung alt ./ neu

alt

§ 6 Erledigung von Streitigkeiten

Zur Beilegung von Streitigkeiten innerhalb der Betriebs- und Dienststellengruppen, Seniorengruppen, Ortsverbände, der Ortsfrauen- und Ortsjugendleitungen oder zwischen Betriebs- und Dienststellengruppen, Seniorengruppen, Ortsverbänden bzw. Arbeitsgemeinschaften wird auf Landesebene eine unabhängige Schiedsstelle gebildet. Sie setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen, die bei Bedarf durch den Landesverbandsvorstand bestellt werden. Ihre Aufgabe besteht darin, bei Streitigkeiten innerhalb der Gremien oder mehrerer Gremien untereinander, eine Schlichtung bzw. Einigung herbeizuführen. Bei der Durchführung eines Schlichtungsverfahrens kann ein/e Mediator/in hinzugezogen werden.

Die Entscheidung der Schiedsstelle ist bindend.

Soweit Verfahrensbeteiligte in der Entscheidung der Schiedsstelle einen Satzungsverstoß sehen, können diese den Beschwerdeausschuss anrufen.

§ 7 Beendigung der Mitgliedschaft, Ausschluss

...

neu

§ 6 Erledigung von Streitigkeiten

Zur Beilegung von Streitigkeiten innerhalb der Betriebs- und Dienststellengruppen, Seniorengruppen, Ortsverbände, der Ortsfrauen- und Ortsjugendleitungen oder zwischen Betriebs- und Dienststellengruppen, Seniorengruppen, Ortsverbänden bzw. Arbeitsgemeinschaften wird auf Landesebene eine unabhängige Schiedsstelle gebildet. **Die Schiedsstelle ist ebenfalls für Beschwerden im Rahmen der Einleitung und Durchführung von Ordnungsverfahren auf Orts- und Landesverbandsebene zuständig.** Sie setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen, die bei Bedarf durch den Landesverbandsvorstand bestellt werden. Ihre Aufgabe besteht darin, bei Streitigkeiten innerhalb der Gremien oder mehrerer Gremien untereinander, eine Schlichtung bzw. Einigung herbeizuführen **sowie über Beschwerden im Rahmen der Einleitung und Durchführung von Ordnungsverfahren auf Orts- und Landesverbandsebene zu entscheiden.** Bei der Durchführung eines Schlichtungsverfahrens kann ein/e Mediator/in hinzugezogen werden.

Die Entscheidung der Schiedsstelle ist bindend.

Soweit Verfahrensbeteiligte in der Entscheidung der Schiedsstelle einen Satzungsverstoß sehen, können diese den Beschwerdeausschuss anrufen.

§ 7 Beendigung der Mitgliedschaft, **Ordnungs- und Ausschlussverfahren**

...

B. Ordnungsverfahren

1. Die Einleitung eines Ordnungsverfahrens gegen ein Mitglied kann erfolgen:
 - a) wenn es vorsätzlich und schwerwiegend gegen die Interessen, Grundsätze, Ziele oder Bestrebungen der EVG handelt, gegen deren Satzung verstößt oder satzungsgemäßen Beschlüssen und Anordnungen von Gewerkschaftsorganen nicht Folge leistet oder zuwiderhandelt,
 - b) wegen grober Verstöße gegen die Kollegialität und gewerkschaftliche Solidarität sowie wegen ehrenrühriger strafbarer Handlungen, die eine Mitgliedschaft wegen Schädigung des Ansehens der EVG nicht als vertretbar erscheinen lassen,

alt

neu

<p>B. Ausschluss</p> <p>1. Der Ausschluss eines Mitglieds kann erfolgen:</p> <p>a) wenn es vorsätzlich und schwerwiegend gegen die Interessen, Grundsätze, Ziele oder Bestrebungen der EVG handelt, gegen deren Satzung verstößt</p>	<p>c) wenn es die Mitgliedschaft durch unrichtige Angaben oder das Verschweigen von wichtigen, der Aufnahme entgegenstehenden Tatsachen, erlangt hat,</p> <p>d) wenn es Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Veruntreuung oder Urkundenfälschung zum Nachteil des Eigentums bzw. Vermögens der EVG begeht,</p> <p>e) wenn es einer extremistischen Partei oder Organisation angehört oder sich an extremistischen, demokratiefeindlichen oder faschistischen Aktionen und Aktivitäten beteiligt.</p> <p>2. Zur Einleitung eines Ordnungsverfahrens sind nur Mitglieder der EVG berechtigt.</p> <p>3. Über die Einleitung eines Ordnungsverfahrens entscheidet der Ortsverbandsvorstand. Gehören die beteiligten Mitglieder unterschiedlichen Ortsverbänden aber dem gleichen Landesverband an, entscheidet der Landesverbandsvorstand. Gehören die beteiligten Mitglieder unterschiedlichen Ortsverbänden und unterschiedlichen Landesverbänden an, entscheidet der Bundesvorstand. Die schriftlich zu begründende Entscheidung des Ortsverbandsvorstandes / Landesverbandsvorstandes / Bundesvorstandes kann in Zustimmung oder Ablehnung der Einleitung eines Ordnungsverfahrens bestehen.</p> <p>4. Im Rahmen des Ordnungsverfahrens können folgende Entscheidungen getroffen werden:</p> <p>a) Erteilung einer Rüge b) zeitlich befristete Untersagung der Ausübung von Funktionen in der EVG c) Einstellung des Verfahrens</p> <p>5. Die Einzelheiten der Durchführung des Ordnungsverfahrens regelt der Bundesvorstand in einer Richtlinie.</p> <p>BC.Ausschlussverfahren</p> <p>1. Der Ausschluss eines Mitglieds kann erfolgen:</p> <p>a) wenn es vorsätzlich und schwerwiegend gegen die Interessen, Grundsätze, Ziele oder Bestrebungen der EVG handelt, gegen deren Satzung verstößt</p>
--	---

alt

oder satzungsgemäßen Beschlüssen und Anordnungen von Gewerkschaftsorganen nicht Folge leistet oder zuwiderhandelt,

- b) wegen grober Verstöße gegen die Kollegialität und gewerkschaftliche Solidarität sowie wegen ehrenrühriger strafbarer Handlungen, die eine Mitgliedschaft wegen Schädigung des Ansehens der EVG nicht als vertretbar erscheinen lassen,
- c) wenn es die Mitgliedschaft durch unrichtige Angaben oder das Verschweigen von wichtigen, der Aufnahme entgegenstehenden Tatsachen, erlangt hat,
- d) wenn es Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Veruntreuung oder Urkundenfälschung zum Nachteil des Eigentums bzw. Vermögens der EVG begeht,
- e) wenn es einer extremistischen Partei oder Organisation angehört oder sich an extremistischen, demokratiefeindlichen oder faschistischen Aktionen und Aktivitäten beteiligt.

2. Zur Stellung des Ausschlussantrags sind nur Mitglieder der EVG berechtigt.

3. Über den Ausschlussantrag entscheidet der Ortsverbandsvorstand. Gehören die beteiligten Mitglieder unterschiedlichen Ortsverbänden aber dem gleichen Landesverband an, entscheidet der Landesverbandsvorstand. Gehören die beteiligten Mitglieder unterschiedlichen Ortsverbänden und unterschiedlichen Landesverbänden an, entscheidet der Bundesvorstand. Die schriftlich zu begründende Entscheidung des Ortsverbandsvorstandes / Landesverbandsvorstandes / Bundesvorstandes kann in Annahme oder Ablehnung des Antrages auf Ausschluss bestehen. Der Ortsverbandsvorstand / Landesverbandsvorstand / Bundesvorstand kann auch auf Erteilung einer Rüge erkennen, die Ausübung von Funktionen in der EVG untersagen oder eine neue Untersuchung anordnen.

Entscheidet der Ortsverbandsvorstand / Landesverbandsvorstand / Bundesvorstand auf Ausschluss und wird dies angefochten (Ziffern 4 und 5), so ruhen zwischen der Ausschlussentscheidung des Ortsverbandsvorstandes / Landesverbandsvorstandes / Bundesvorstandes und dem Abschluss des Überprüfungsverfahrens gemäß Ziffer 4 und 5 die Rechte des Mitgliedes.

neu

oder satzungsgemäßen Beschlüssen und Anordnungen von Gewerkschaftsorganen nicht Folge leistet oder zuwiderhandelt,

- b) wegen grober Verstöße gegen die Kollegialität und gewerkschaftliche Solidarität sowie wegen ehrenrühriger strafbarer Handlungen, die eine Mitgliedschaft wegen Schädigung des Ansehens der EVG nicht als vertretbar erscheinen lassen,
- c) wenn es die Mitgliedschaft durch unrichtige Angaben oder das Verschweigen von wichtigen, der Aufnahme entgegenstehenden Tatsachen, erlangt hat,
- d) wenn es Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Veruntreuung oder Urkundenfälschung zum Nachteil des Eigentums bzw. Vermögens der EVG begeht,
- e) wenn es einer extremistischen Partei oder Organisation angehört oder sich an extremistischen, demokratiefeindlichen oder faschistischen Aktionen und Aktivitäten beteiligt.

2. Zur Stellung des Ausschlussantrags sind nur Mitglieder der EVG berechtigt.

3. Über den Ausschlussantrag entscheidet der Ortsverbandsvorstand. Gehören die beteiligten Mitglieder unterschiedlichen Ortsverbänden aber dem gleichen Landesverband an, entscheidet der Landesverbandsvorstand. Gehören die beteiligten Mitglieder unterschiedlichen Ortsverbänden und unterschiedlichen Landesverbänden an, entscheidet der Bundesvorstand. Die schriftlich zu begründende Entscheidung des Ortsverbandsvorstandes / Landesverbandsvorstandes / Bundesvorstandes kann in Annahme oder Ablehnung des Antrages auf Ausschluss bestehen. Der Ortsverbandsvorstand / Landesverbandsvorstand / Bundesvorstand kann auch auf Erteilung einer Rüge erkennen, die Ausübung von Funktionen in der EVG untersagen oder eine neue Untersuchung anordnen.

Entscheidet der Ortsverbandsvorstand / Landesverbandsvorstand / Bundesvorstand auf Ausschluss und wird dies angefochten (Ziffern 4 und 5), so ruhen zwischen der Ausschlussentscheidung des Ortsverbandsvorstandes / Landesverbandsvorstandes / Bundesvorstandes und dem Abschluss des Überprüfungsverfahrens gemäß Ziffer 4 und 5 die Rechte des Mitgliedes.

alt

4. Gegen den Ausschluss hat das Mitglied das Recht der Beschwerde an den Beschwerdeausschuss. Die Beschwerde muss spätestens einen Monat nach Zustellung des Ausschlussbeschlusses bei der/dem Vorsitzenden des Beschwerdeausschusses eingereicht werden. Der Beschwerdeausschuss entscheidet endgültig.
5. Die Einzelheiten der Durchführung des Ausschlussverfahrens (Stellung und Behandlung von Ausschlussanträgen, Bekanntgabe von Entscheidungen, Behandlung von Rechtsmitteln usw.) regelt der Bundesvorstand in einer **Richtlinie**.

neu

4. Gegen den Ausschluss hat das Mitglied das Recht der Beschwerde an den Beschwerdeausschuss. Die Beschwerde muss spätestens einen Monat nach Zustellung des Ausschlussbeschlusses bei der/dem Vorsitzenden des Beschwerdeausschusses eingereicht werden. Der Beschwerdeausschuss entscheidet endgültig.
5. Die Einzelheiten der Durchführung des Ausschlussverfahrens (Stellung und Behandlung von Ausschlussanträgen, Bekanntgabe von Entscheidungen, Behandlung von Rechtsmitteln usw.) regelt der Bundesvorstand in einer **Richtlinie**.

Antrag S032: Satzung und Richtlinie bezüglich AfD ändern – Mitglieder und Sympathisanten der AfD aus der EVG ausschließen

Laufende Nummer: 156

Antragsteller*in:	Frankfurt (WKK)
Status:	erledigt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die EVG möge ihre Satzung und Richtlinie(n) dahin gehend anpassen, dass Mitglieder,
- 2 Unterstützer*innen und Sympathisant*innen der Partei Alternative für Deutschland
- 3 (AfD) rechtssicher aus der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft ausgeschlossen werden
- 4 können.

Begründung

Wenig überraschend und mittlerweile bestätigt, sind Teile der AfD „erwiesen extremistisch“. Die Grundsätze und Ziele dieser Partei sind mit unseren Normen und Werten nicht vereinbar. Dies hat der EVG Bundesvorstand im Jahr 2019 mit seinem „Unvereinbarkeitsbeschluss“ festgestellt.

Satzungsgemäß ist es schwierig AfD Sympathisanten aus der EVG auszuschließen, weil die gesamte Partei rechtlich gesehen, (noch) nicht als *extremistisch* anerkannt ist. Dies ermöglicht Mitgliedern, gegen denen ein entsprechendes Ausschlussverfahren eingeleitet wurde, den Klageweg – mit für uns unbekanntem Ausgangsmöglichkeiten. Dies gilt es abzustellen.

Antrag S033: Ausschluss aus Betriebsgruppenvorstand

Laufende Nummer: 50

Antragsteller*in:	Köln (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Betriebsgruppenvorstandsmitglieder, die gegen die Beschlüsse der Betriebsgruppe
- 2 handeln, sind aus dem Betriebsgruppenvorstand auszuschließen.

Begründung

Bisher konnte ein Mitglied des BG-Vorstandes nicht aus der Betriebsgruppe ausgeschlossen werden, wenn es gegen demokratisch erwirkte Beschlüsse verstoßen hat.

Antrag S034: Ausschluss aus der EVG bei konkurrierenden EVG-Listen

Laufende Nummer: 46

Antragsteller*in:	Köln (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Kandidatur von EVG-Mitgliedern auf Wahllisten, die in Konkurrenz zu den in den
- 2 jeweiligen Betriebs-/Dienststellengruppen beschlossenen Wahllisten stehen, haben ein
- 3 Ausschlussverfahren gegen die auf diesen Listen kandidierenden EVG-Mitglieder zur
- 4 Folge, sofern diese Wahlliste nicht von der zuständigen EVG-Geschäftsstelle
- 5 autorisiert ist.

Begründung

Wenn in den Betriebs-/Dienststellengruppen einstimmig oder mehrheitlich eine Kandidatenliste zur Betriebsratswahl für die EVG beschlossen wurde, kann nicht aus persönlichen Gründen dieser demokratisch gefasste Beschluss umgangen werden.

Dies kann mit einem Ausschluss aus der Betriebsgruppe und der EVG geahndet werden.

Antrag S035: Neueinfügung § 34 Weitere flexible gewerkschaftliche Beteiligungs-, Mitarbeits- und Mitwirkungsformen

Laufende Nummer: 400

Antragsteller*in:	Bundeschvorstand (BuVo)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

1 die in der Anlage dargestellte Satzungsänderung (Synopse alt ./ neu).

Begründung

Die vorgeschlagenen Satzungsänderungen resultieren aus den Diskussionen und Beratungen der Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Satzung und Richtlinien des Bundesvorstandes und der Kommission Weichstellung 2030. Hintergrund ist, dass viele Kolleg*innen sich zwar ehrenamtlich betätigen wollen, die Bereitschaft, sich dauerhaft in unsere Gremienarbeit zu engagieren aber eher abnimmt (Ergebnis aus den regelmäßigen Online-Neumitgliederumfragen). Doppelmandate und -funktionen sind keine Seltenheit, Doppelbelastungen für unsere Funktionär*innen sind die Folge, gleichzeitig wird aber der Leistungsanspruch an uns als Gewerkschaft immer höher.

Um unter diesen Bedingungen kein Potential für unsere Gewerkschaftsarbeit ungenutzt zu lassen, sollten wir sowohl im Rahmen unserer Gremienstruktur als auch neben dieser die Schaffung flexibler Beteiligungs-, Mitarbeits- und Mitwirkungsformen ermöglichen. Mit der vorgeschlagenen Neueinfügung des § 34 „Weitere flexible gewerkschaftliche Beteiligungs-, Mitarbeits- und Mitwirkungsformen“ wäre diese Möglichkeit gegeben.

Die Ausarbeitung einer entsprechenden neuen „Beteiligungsrichtlinie“ erfolgt nach der Beschlussfassung durch den Gewerkschaftstag.

Anlage zu Antrag S035 - Synopse Satzung alt ./ neu

alt

neu

§ 34 Weitere flexible gewerkschaftliche Beteiligungs-, Mitarbeits- und Mitwirkungsformen

1. Zur Unterstützung der gewerkschaftlichen Gremienarbeit innerhalb der EVG können sowohl im Rahmen der Gremienstruktur als auch neben dieser, weitere flexible Beteiligungs-, Mitarbeits- und Mitwirkungsformen geschaffen werden.
2. Die Einzelheiten hierzu regelt der Bundesvorstand in einer **Richtlinie**.

Antrag S036: Redaktionelle Änderungen in der Satzung

Laufende Nummer: 401

Antragsteller*in:	Bundesvorstand (BuVo)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

1 die in der Anlage dargestellten Satzungsänderungen (Synopsis alt ./ neu).

Begründung

Die vorgeschlagenen redaktionellen Satzungsänderungen resultieren aus den Diskussionen und Beratungen der Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Satzung und Richtlinien des Bundesvorstandes. Sie dienen zum Teil der Vereinfachung des Satzungstextes bzw. der besseren Lesbarkeit der Satzung, zum Teil ihrer Präzisierung und sind des Weiteren aufgrund von Richtlinienänderungen der Vergangenheit sowie Änderungen in der Paragrafennummerierung aufgrund der Neueinführung des Paragraphen § 34 (siehe dazu entsprechende Beschlussvorlage) notwendig.

Anlage zu Antrag S036 - Synopse Satzung alt ./ neu

alt	neu
<p>§ 2 Organisationsbereiche der EVG</p> <p>Die EVG ist zuständig für:</p> <p>a) Beschäftigte des Bundeseisenbahnvermögens (BEV), des Eisenbahn-Bundesamtes (EBA), der Deutschen Bahn AG (DB AG) sowie der nach § 2 Abs. 1 DBGrG ausgegliederten Bereiche, als Nachfolgeinstitutionen der früheren Deutschen Bundesbahn (DB) und der Deutschen Reichsbahn (DR), bzw. als im Zuge der 2. Stufe der Bahnreform aus der DB AG hervorgegangenen Unternehmen sowie Beschäftigte in Tochter- und Beteiligungsgesellschaften des BEV, der DB AG und der vorgenannten aus der DB AG hervorgegangenen Unternehmen,</p> <p>b) Beschäftigte sonstiger Eisenbahnen und deren Betriebe, der Seil- und Bergbahnen sowie deren Tochter- und Beteiligungsgesellschaften,</p> <p>...</p> <p>i) Rentner/innen und Ruhestandsbeamtinnen/-beamte, die aus den Bereichen a) bis g) sowie aus der früheren Deutschen Bundesbahn (DB) und der Deutschen Reichsbahn (DR), deren Tochter- und Beteiligungsgesellschaften, betrieblichen Sozialeinrichtungen, anerkannten Selbsthilfeeinrichtungen und Versicherungsträgern hervorgegangen sind,</p> <p>j) Hinterbliebene verstorbener Mitglieder.</p> <p>EVG anerkennt die satzungsrechtliche Funktion des DGB zur Klärung von Organisationszuständigkeiten zwischen dessen Mitgliedsgewerkschaften.</p> <p>...</p>	<p>§ 2 Organisationsbereiche der EVG</p> <p>Die EVG ist zuständig für:</p> <p>a) Beschäftigte des Bundeseisenbahnvermögens (BEV), des Eisenbahn-Bundesamtes (EBA), der Deutschen Bahn AG (DB AG) sowie der nach § 2 Abs. 1 DBGrG ausgegliederten Bereiche, als Nachfolgeinstitutionen der früheren Deutschen Bundesbahn (DB) und der Deutschen Reichsbahn (DR), bzw. als im Zuge der 2. Stufe der Bahnreform aus der DB AG hervorgegangenen Unternehmen sowie Beschäftigte in Tochter- und Beteiligungsgesellschaften des BEV, der DB AG und der vorgenannten aus der DB AG hervorgegangenen Unternehmen,</p> <p>b) Beschäftigte sonstiger Eisenbahnen und deren Betriebe, der Seil- und Bergbahnen sowie deren Tochter- und Beteiligungsgesellschaften,</p> <p>...</p> <p>i) Rentner/innen und Ruhestandsbeamtinnen/-beamte, die aus den Bereichen a) bis g) sowie aus der früheren Deutschen Bundesbahn (DB) und der Deutschen Reichsbahn (DR), deren Tochter- und Beteiligungsgesellschaften, betrieblichen Sozialeinrichtungen, anerkannten Selbsthilfeeinrichtungen und Versicherungsträgern hervorgegangen sind,</p> <p>j) Hinterbliebene verstorbener Mitglieder.</p> <p>Die EVG anerkennt die satzungsrechtliche Funktion des DGB zur Klärung von Organisationszuständigkeiten zwischen dessen Mitgliedsgewerkschaften an.</p> <p>...</p>
<p>§ 4 Voraussetzungen der Mitgliedschaft, Beitritt, Übertritt</p> <p>A. Mitgliedschaft, Beitritt</p> <p>1. Mitglied können alle in § 2 der Satzung genannten Personen einschließlich der für eine Tätigkeit im Sinne von § 2 in betrieblicher oder außerbetrieblicher Ausbildung befindlichen Personen, Praktikantinnen/Praktikanten und Freiwillige im Sozialen Jahr sein, ferner Arbeitslose, die im Organisationsbereich gemäß § 2 beschäftigt waren oder für eine dortige Tätigkeit betrieblich oder außerbetrieblich ausgebildet wurden.</p>	<p>§ 4 Voraussetzungen der Mitgliedschaft, Beitritt, Übertritt</p> <p>A. Mitgliedschaft, Beitritt</p> <p>1. Mitglied können alle in § 2 der Satzung genannten Personen einschließlich der für eine Tätigkeit im Sinne von § 2 in betrieblicher oder außerbetrieblicher Ausbildung befindlichen Personen, Praktikantinnen/Praktikanten und Freiwillige im Sozialen Jahr sein, ferner Arbeitslose, die im Organisationsbereich gemäß § 2 beschäftigt waren oder für eine dortige Tätigkeit betrieblich oder außerbetrieblich ausgebildet wurden.</p>

alt

neu

2. Die Mitgliedschaft bleibt auch bestehen aufgrund gesetzlicher Wehrpflicht, vergleichbarer Verpflichtungen, Zivildienst oder Bundesfreiwilligendienst, Elternzeit und sonstiger Beurlaubung.

3. Die Mitgliedschaft ist freiwillig.

Sie ist ausgeschlossen bei Personen, deren Bestrebungen oder Handlungen mit den in § 3 der Satzung genannten Grundsätzen und Zielen der EVG unvereinbar sind.

Die Mitgliedschaft setzt die Anerkennung der Satzung und der Beschlüsse der Gewerkschaftsorgane durch Abgabe der schriftlichen Beitritts-/Übertrittserklärung voraus.

4. Die Mitgliedschaft wird beantragt durch eine schriftliche Beitritts-/Übertrittserklärung, die an eine Geschäftsstelle zu richten ist.

Über eine Ablehnung eines Antrages auf Mitgliedschaft entscheidet der Bundesvorstand und teilt der/dem Beantragenden seine Entscheidung mit. Gegen die Ablehnung eines Beitritts-/Übertritts-antrages, die schriftlich zu begründen ist, steht dem/r Antragsteller/in binnen einem Monat nach Mitteilung der Ablehnung der Aufnahme das Recht der Beschwerde an den Beschwerdeausschuss zu. Dieser entscheidet endgültig.

Die Mitgliedschaft beginnt am Ersten des Monats, für den der erste Beitrag geleistet wird.

5. Nach der Aufnahme erhält das Mitglied eine Satzung, einen Mitgliedsausweis der EVG, den Versicherungsausweis der Freizeit-Unfallversicherung, bei Teilnahme am Familien-Rechtsschutz auch den der Familien-Rechtsschutzversicherung und, wenn kein Anspruch auf andere vergleichbare Leistungen auf Grund eines Tarifvertrages besteht, den Versicherungsausweis zur Berufs-Unfallversicherung.

...

§ 5 Rechte und Pflichten der Mitglieder

...

2. Jedes Mitglied ist verpflichtet:

2. Die Mitgliedschaft bleibt auch bestehen ~~aufgrund während~~ gesetzlicher Wehrpflicht, vergleichbarer Verpflichtungen, Zivildienst oder Bundesfreiwilligendienst, Elternzeit und sonstiger Beurlaubung.

3. Die Mitgliedschaft ist freiwillig.

Sie ist ausgeschlossen bei Personen, deren Bestrebungen oder Handlungen mit den in § 3 der Satzung genannten Grundsätzen und Zielen der EVG unvereinbar sind.

Die Mitgliedschaft setzt die Anerkennung der Satzung und der Beschlüsse der Gewerkschaftsorgane durch Abgabe der schriftlichen Beitritts-/Übertrittserklärung voraus.

4. Die Mitgliedschaft wird beantragt durch eine schriftliche Beitritts-/Übertrittserklärung, die an eine Geschäftsstelle zu richten ist.

Über eine Ablehnung eines Antrages auf Mitgliedschaft entscheidet der Bundesvorstand und teilt der/dem Beantragenden seine Entscheidung mit. Gegen die Ablehnung eines Beitritts-/Übertritts-antrages, die schriftlich zu begründen ist, steht dem/r Antragsteller/in binnen einem Monat nach Mitteilung der Ablehnung der Aufnahme das Recht der Beschwerde an den Beschwerdeausschuss zu. Dieser entscheidet endgültig.

Die Mitgliedschaft beginnt am Ersten des Monats, für den der erste Beitrag geleistet wird.

5. Nach der Aufnahme erhält das Mitglied ~~alle notwendigen Unterlagen eine Satzung, einen Mitgliedsausweis der EVG, den Versicherungsausweis der Freizeit-Unfallversicherung, bei Teilnahme am Familien-Rechtsschutz auch den der Familien-Rechtsschutzversicherung und, wenn kein Anspruch auf andere vergleichbare Leistungen auf Grund eines Tarifvertrages besteht, den Versicherungsausweis zur Berufs-Unfallversicherung.~~

...

§ 5 Rechte und Pflichten der Mitglieder

...

2. Jedes Mitglied ist verpflichtet:

alt

neu

<p>a) kollegial und solidarisch zu handeln,</p> <p>b) für die Stärkung der EVG und für die Erreichung ihrer Ziele zu wirken,</p> <p>c) die Satzung zu beachten und nach den satzungsgemäßen Beschlüssen der Gewerkschaftsorgane zu handeln,</p> <p>d) die Beiträge pünktlich in der satzungsgemäßen Höhe zu entrichten,</p> <p>e) Veränderungen persönlicher und dienstlicher Art, die auf die Mitgliedschaft und die Beitragszahlung Einfluss haben, der EVG mitzuteilen.</p> <p>...</p>	<p>a) kollegial und solidarisch zu handeln,</p> <p>b) Mitglieder zu werben, um die Mitgliederwerbung zu unterstützen, und für die Stärkung der EVG und für die Erreichung ihrer Ziele zu wirken,</p> <p>c) die Satzung zu beachten und nach den satzungsgemäßen Beschlüssen der Gewerkschaftsorgane zu handeln,</p> <p>d) die Beiträge pünktlich in der satzungsgemäßen Höhe zu entrichten,</p> <p>e) Veränderungen persönlicher und dienstlicher Art, die auf die Mitgliedschaft und die Beitragszahlung Einfluss haben, der EVG mitzuteilen.</p> <p>...</p>
<p>§ 19 Landesverbände</p> <p>...</p> <p>2. Höchstes Organ im Landesverband, das in allen Angelegenheiten des Landesverbandes die grundlegenden Entscheidungen trifft, ist der Landesverbandsvorstand.</p> <p>Die Anzahl der Mitglieder im Landesverbandsvorstand richtet sich nach der Anzahl der im Berufsleben stehenden Mitglieder in den Betriebs- und Dienststellengruppen, die dem Landesverband zugeordnet sind, sowie nach der Anzahl der nicht mehr im Berufsleben stehenden Mitglieder aus den Ortsverbänden, die dem Landesverband zugeordnet sind.</p> <p>...</p> <p>Bei der Wahl der Mitglieder des Landesverbandsvorstandes sollen alle Organisationsbereiche gemäß § 2 a) – g) der Satzung und die Zusammensetzung der Mitgliedschaft angemessen berücksichtigt werden.</p> <p>Die/der Vorsitzende und die/der stellvertretende Vorsitzende oder die gewählte Doppelspitze der Landesjugendleitung und je Wahlkreis ein/e Vertreter/in des Landesverbandes Senioren, mindestens jedoch vier, sind weitere Mitglieder des Landesverbandsvorstandes.</p> <p>Die Funktion eines Mitgliedes des Landesverbandsvorstandes erlischt mit dem Zeitpunkt, an dem es aus dem Berufsleben ausscheidet.</p>	<p>§ 19 Landesverbände</p> <p>...</p> <p>2. Höchstes Organ im Landesverband, das in allen Angelegenheiten des Landesverbandes die grundlegenden Entscheidungen trifft, ist der Landesverbandsvorstand.</p> <p>Die Anzahl der Mitglieder im Landesverbandsvorstand richtet sich nach der Anzahl der im Berufsleben stehenden Mitglieder in den Betriebs- und Dienststellengruppen, die dem Landesverband zugeordnet sind, sowie nach der Anzahl der nicht mehr im Berufsleben stehenden Mitglieder aus den Ortsverbänden, die dem Landesverband zugeordnet sind.</p> <p>...</p> <p>Bei der Wahl der Mitglieder des Landesverbandsvorstandes sollen alle Organisationsbereiche gemäß § 2 a) – g) der Satzung und die Zusammensetzung der Mitgliedschaft angemessen berücksichtigt werden.</p> <p>Die/der Vorsitzende und die/der stellvertretende Vorsitzende oder die gewählte Doppelspitze der Landesjugendleitung und je Wahlkreis ein/e Vertreter/in des Landesverbandes Senioren, mindestens jedoch vier, sind weitere Mitglieder des Landesverbandsvorstandes.</p> <p>Die Funktion eines Mitgliedes des Landesverbandsvorstandes erlischt mit dem Zeitpunkt, an dem es aus dem Berufsleben ausscheidet.</p>

alt

neu

Beschäftigte der EVG und ihrer Tochter- und Beteiligungsgesellschaften können nicht in den Landesverbandsvorstand gewählt werden.

Bei Ausscheiden eines Mitgliedes des Landesverbandsvorstandes ist auf der nächsten für dieses Mitglied zuständigen Wahlkreis-Konferenz eine Ersatzwahl vorzunehmen. Bei Ausscheiden einer/eines Vertreterin/Vertreters der Senioren obliegt die Ersatzwahl dem Landesverband Senioren.

Die Mitglieder des Bundesvorstandes, die Vorsitzenden der Ortsverbandsvorstände, die Vorsitzenden der Landesverbände Frauen und die Sprecher/innen der Landesverbände Senioren - sofern sie nicht als gewählte Mitglieder des Landesverbandsvorstandes stimmberechtigt teilnehmen -, die Geschäftsstellenleiter/innen und die Gewerkschaftssekretärinnen sowie Gewerkschaftssekretäre im Bereich der Landesverbände sind berechtigt, an den Sitzungen der Landesverbandsvorstände teilzunehmen.

Der Landesverbandsvorstand ist antragsberechtigt an den Bundesvorstand.

...

Beschäftigte der EVG und ihrer Tochter- und Beteiligungsgesellschaften können nicht in den Landesverbandsvorstand gewählt werden.

Bei Ausscheiden eines Mitgliedes des Landesverbandsvorstandes ist auf der nächsten für dieses Mitglied zuständigen Wahlkreis-Konferenz eine Ersatzwahl vorzunehmen. Bei Ausscheiden einer/eines Vertreterin/Vertreters der Senioren obliegt die Ersatzwahl dem Landesverband Senioren.

Die Mitglieder des Bundesvorstandes, die Vorsitzenden der Ortsverbandsvorstände, die Vorsitzenden der Landesverbände Frauen und die **Vorsitzenden Sprecher/innen** der Landesverbände Senioren - sofern sie nicht als gewählte Mitglieder des Landesverbandsvorstandes stimmberechtigt teilnehmen -, die Geschäftsstellenleiter/innen und die Gewerkschaftssekretärinnen sowie Gewerkschaftssekretäre im Bereich der Landesverbände sind berechtigt, an den Sitzungen der Landesverbandsvorstände teilzunehmen.

Der Landesverbandsvorstand ist antragsberechtigt an den Bundesvorstand.

...

§ 20 Gewerkschaftstag

...

8. Der ordentliche Gewerkschaftstag konstituiert sich selbst, er beschließt die endgültige Tagesordnung, gibt sich eine Geschäfts- und Wahlordnung, wählt ein Präsidium als Versammlungsleitung, eine Mandatsprüfungs- und eine Wahlkommission. Über die Beschlüsse ist ein Protokoll herauszugeben, das durch die/den Vorsitzende/n und das für nach der Geschäftsordnung Organisation zuständige Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes zu unterzeichnen ist.

...

§ 20 Gewerkschaftstag

...

8. Der ordentliche Gewerkschaftstag konstituiert sich selbst, er beschließt die endgültige Tagesordnung, gibt sich eine Geschäfts- und Wahlordnung, wählt ein Präsidium als Versammlungsleitung, eine Mandatsprüfungs- und eine Wahlkommission. Über die Beschlüsse ist ein Protokoll herauszugeben, das durch die/den Vorsitzende/n und das für nach der Geschäftsordnung **den Bereich** Organisation zuständige Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes zu unterzeichnen ist.

...

§ 20a Bundeskonferenz

1. Die Bundeskonferenz ist das höchste Organ der EVG zwischen den ordentlichen Gewerkschaftstagen.

Sie besteht aus:

§ 20a Bundeskonferenz

1. Die Bundeskonferenz ist das höchste Organ der EVG zwischen den **ordentlichen** Gewerkschaftstagen.

Sie besteht aus:

alt

- a) je einer/m (nebst Stellvertreterinnen/Stellvertretern für den Verhinderungsfall) Delegierten zur Bundeskonferenz aus den Wahlkreisen,
- b) zwei Delegierten zur Bundeskonferenz aus dem Bereich der NE-Bahnen,
- c) vier Delegierten zur Bundeskonferenz der Jugend,
- d) sechs Delegierten zur Bundeskonferenz der Seniorinnen und Senioren, wobei die Zusammensetzung der Seniorenmitgliedschaft nach Rentner/innen, Ruhestandsbeamtinnen/-beamten und Mitgliedern in der Freistellungsphase der Altersteilzeit angemessen berücksichtigt werden soll.

Die Wahl der jeweiligen Delegierten zur Bundeskonferenz erfolgt für die Zeit bis zur nächsten ordentlichen Wahlkreisversammlung. Die Funktion erlischt jedoch mit dem Zeitpunkt, an dem ein/e Delegierte/r zur Bundeskonferenz aus dem Berufsleben oder aus dem Wahlkreis ausscheidet, in dem sie/er gewählt wurde.

Die zwei Delegierten zur Bundeskonferenz aus dem Bereich der NE-Bahnen werden von der zentralen Fachgruppe NE-Bahnen, die vier Delegierten zur Bundeskonferenz der Jugend werden von der Bundesjugendkonferenz, die sechs Delegierten zur Bundeskonferenz der Seniorinnen und Senioren werden von der Bundesseniorenkonferenz gewählt.

Die Delegierten zur Bundeskonferenz dürfen nicht Beschäftigte der EVG und ihrer Tochter- und Beteiligungsgesellschaften sein.

Ferner gehören der Bundeskonferenz stimmberechtigt an: die stimmberechtigten Mitglieder des Bundesvorstandes. Die Sprecher/innen des Beamtenpolitischen, Sozialpolitischen und Behindertenpolitischen Ausschusses, der/die Sprecher/in des Bundesbetriebs-/dienststellengruppenausschusses sowie die Sprecher/innen der zentralen Fachgruppen nehmen mit beratender Stimme an den Bundeskonferenzen teil.

Scheidet ein/e Delegierte/r zur Bundeskonferenz eines Wahlkreises aus, tritt an seine/ihre Stelle sein/ihre Vertreter/in.

neu

- a) je einer/m (nebst Stellvertreterinnen/Stellvertretern für den Verhinderungsfall) Delegierten zur Bundeskonferenz aus den Wahlkreisen,
- b) zwei Delegierten zur Bundeskonferenz aus dem Bereich der NE-Bahnen,
- c) vier Delegierten zur Bundeskonferenz der Jugend,
- d) sechs Delegierten zur Bundeskonferenz der Seniorinnen und Senioren, wobei die Zusammensetzung der Seniorenmitgliedschaft nach Rentner/innen, Ruhestandsbeamtinnen/-beamten und Mitgliedern in der Freistellungsphase der Altersteilzeit angemessen berücksichtigt werden soll.

Die Wahl der jeweiligen Delegierten zur Bundeskonferenz erfolgt für die Zeit bis zur nächsten ordentlichen Wahlkreisversammlung. Die Funktion erlischt jedoch mit dem Zeitpunkt, an dem ein/e Delegierte/r zur Bundeskonferenz aus dem Berufsleben oder aus dem Wahlkreis ausscheidet, in dem sie/er gewählt wurde.

Die zwei Delegierten zur Bundeskonferenz aus dem Bereich der NE-Bahnen werden von der zentralen Fachgruppe NE-Bahnen, die vier Delegierten zur Bundeskonferenz der Jugend werden von der Bundesjugendkonferenz, die sechs Delegierten zur Bundeskonferenz der Seniorinnen und Senioren werden von der Bundesseniorenkonferenz gewählt.

Die Delegierten zur Bundeskonferenz dürfen nicht Beschäftigte der EVG und ihrer Tochter- und Beteiligungsgesellschaften sein.

Ferner gehören der Bundeskonferenz stimmberechtigt an: die stimmberechtigten Mitglieder des Bundesvorstandes. Die Sprecher/innen des Beamtenpolitischen, Sozialpolitischen und Behindertenpolitischen Ausschusses, der/die Sprecher/in des Bundesbetriebs-/dienststellengruppenausschusses, **die Vorsitzende der Bundesfrauenleitung, der/die Vorsitzende der Revisionskommission bei den Zentralen, der/die Vorsitzende des Beschwerdeausschusses** sowie die Sprecher/innen der zentralen Fachgruppen nehmen mit beratender Stimme an den Bundeskonferenzen teil.

Scheidet ein/e Delegierte/r zur Bundeskonferenz eines Wahlkreises aus, tritt an seine/ihre Stelle sein/ihre Vertreter/in.

alt

neu

Scheidet ein/e Delegierte/r zur Bundeskonferenz aus dem Bereich der NE-Bahnen aus, so wählt die zentrale Fachgruppe NE-Bahnen den/die Nachfolger/in. Scheidet ein/e Delegierte/r zur Bundeskonferenz der Jugend aus, so wählt die Bundesjugendleitung den/die Nachfolger/in. Scheidet ein/e Delegierte/r zur Bundeskonferenz der Seniorinnen/Senioren aus, so wählt die Bundes seniorenleitung eine/n Nachfolgerin/Nachfolger.

Die Teilnahme weiterer Gewerkschaftsfunktionärinnen/-funktionäre mit beratender Stimme an den Bundeskonferenzen bleibt der Entscheidung des Bundesvorstandes vorbehalten.

....

3. Die Bundeskonferenz tritt in der Regel einmal jährlich zusammen.

Scheidet ein/e Delegierte/r zur Bundeskonferenz aus dem Bereich der NE-Bahnen aus, so wählt die zentrale Fachgruppe NE-Bahnen den/die Nachfolger/in. Scheidet ein/e Delegierte/r zur Bundeskonferenz der Jugend aus, so wählt die Bundesjugendleitung den/die Nachfolger/in. Scheidet ein/e Delegierte/r zur Bundeskonferenz der Seniorinnen/Senioren aus, so wählt die Bundes seniorenleitung eine/n Nachfolgerin/Nachfolger.

Die Teilnahme weiterer Gewerkschaftsfunktionärinnen/-funktionäre mit beratender Stimme an den Bundeskonferenzen bleibt der Entscheidung des Bundesvorstandes vorbehalten.

....

3. Die Bundeskonferenz tritt in der Regel einmal jährlich zusammen. **In den Jahren, in welchen ein Gewerkschaftstag stattfindet, wird keine Bundeskonferenz durchgeführt.**

§ 21 Bundesvorstand

....

5. Der Bundesvorstand ist zuständig für alle nicht durch die Satzung anderen Organen oder Gremien übertragenen Angelegenheiten der EVG.

Aufgaben und Befugnisse des Bundesvorstandes sind insbesondere:

- a) die Erfüllung der Aufgaben, die sich für ihn aus der Satzung, den Beschlüssen des Gewerkschaftstages, des Beschwerdeausschusses und der Revisionskommission bei den Zentralen ergeben,
- b) die Überwachung der Einhaltung der Satzung und deren Auslegung sowie der Durchführung der Beschlüsse der zuständigen Organe auf allen Ebenen der EVG,
- c) die Erarbeitung und der Erlass von Richtlinien, Geschäftsanweisungen, Verfahrensordnungen und dergleichen in allen in der Satzung vorgesehenen Fällen; vor Änderungen sind betroffene Gremien zu hören,
- d) die Beratung der Landesverbandsvorstände und die Koordinierung der Aufgaben auf Landesebene,

§ 21 Bundesvorstand

....

5. Der Bundesvorstand ist zuständig für alle nicht durch die Satzung anderen Organen oder Gremien übertragenen Angelegenheiten der EVG.

Aufgaben und Befugnisse des Bundesvorstandes sind insbesondere:

- a) die Erfüllung der Aufgaben, die sich für ihn aus der Satzung, den Beschlüssen des Gewerkschaftstages, des Beschwerdeausschusses und der Revisionskommission bei den Zentralen ergeben,
- b) die Überwachung der Einhaltung der Satzung und deren Auslegung sowie der Durchführung der Beschlüsse der zuständigen Organe auf allen Ebenen der EVG,
- c) die Erarbeitung und der Erlass von Richtlinien, Geschäftsanweisungen, Verfahrensordnungen und dergleichen in allen in der Satzung vorgesehenen Fällen; vor Änderungen sind betroffene Gremien zu hören,
- d) die Beratung der Landesverbandsvorstände und die Koordinierung der Aufgaben auf Landesebene,

alt

- e) die Herausgabe von allgemeinen Anweisungen an die Ortsverbände, Seniorengruppen, Betriebs-/ Dienststellengruppen und Landesverbandsvorstände im Rahmen der Satzung,
- f) die jederzeitige Vornahme von Revisionen in den Geschäftsstellen,
- g) die Bestimmung der Tarifpolitik nach Maßgabe der Satzung,
- h) die Einleitung von Urabstimmungen und Streikbewegungen nach Maßgabe der Satzung,
- i) die Zusammenarbeit mit den betrieblichen/behördlichen Interessenvertretungen sowie Aufsichtsräten,
- j) die Vorbereitung und Durchführung von Betriebsrats-, Personalrats-, Jugend- und Auszubildendenvertretungs-, Schwerbehindertenvertretungs- und Aufsichtsratswahlen,
- ...

neu

- e) die Herausgabe von allgemeinen Anweisungen an die Ortsverbände, Seniorengruppen, Betriebs-/ Dienststellengruppen und Landesverbandsvorstände im Rahmen der Satzung,
- f) die jederzeitige Vornahme von Revisionen in den Geschäftsstellen,
- g) die Bestimmung der Tarifpolitik nach Maßgabe der Satzung,
- h) die Einleitung von Urabstimmungen und Streikbewegungen nach Maßgabe der Satzung,
- i) die Zusammenarbeit mit den betrieblichen/behördlichen Interessenvertretungen sowie Aufsichtsräten,
- j) die ~~Vorbereitung und Durchführung~~ politische Begleitung von Betriebsrats-, Personalrats-, Jugend- und Auszubildendenvertretungs-, Schwerbehindertenvertretungs- und Aufsichtsratswahlen,
- ...

§ 22 Beschwerdeausschuss

...

3. Aufgabe des Beschwerdeausschusses ist es, zu entscheiden über:

- a) Beschwerden betroffener Mitglieder gegen die Geschäftsführung und Entscheidungen des Bundesvorstandes, soweit diese als im Widerspruch zur Satzung oder einem Beschluss des Gewerkschaftstages stehend gerügt werden;

Entscheidungen des Bundesvorstandes in diesem Sinne liegen auch vor, wenn ein betroffenes Mitglied gegen die Geschäftsführung oder eine Entscheidung des Ortsverbandsvorstandes Beschwerde einlegt.

- b) Beschwerden aus der EVG ausgeschlossener Mitglieder gegen die Ausschlussentscheidung des Bundesvorstandes; der Beschwerdeausschuss ist nicht zuständig für Entscheidungen im Rahmen von Streitigkeiten zwischen Mitgliedern gemäß § 6;

§ 22 Beschwerdeausschuss

...

3. Aufgabe des Beschwerdeausschusses ist es, zu entscheiden über:

- a) Beschwerden betroffener Mitglieder gegen die Geschäftsführung und Entscheidungen des Bundesvorstandes, soweit diese als im Widerspruch zur Satzung oder einem Beschluss des Gewerkschaftstages stehend gerügt werden;

Entscheidungen des Bundesvorstandes in diesem Sinne liegen auch vor, wenn ein betroffenes Mitglied gegen die Geschäftsführung oder eine Entscheidung des Ortsverbandsvorstandes Beschwerde einlegt.

- b) Beschwerden aus der EVG ausgeschlossener Mitglieder gegen die Ausschlussentscheidung des ~~Ortsverbandsvorstandes, des Landesverbandsvorstandes oder des~~ Bundesvorstandes; der Beschwerdeausschuss ist nicht zuständig für Entscheidungen im Rahmen von Streitigkeiten zwischen Mitgliedern gemäß § 6;

alt

neu

<p>c) Beschwerden von Mitgliedern gegen die Verweigerung oder den Entzug bzw. Widerruf von Rechtsschutz.</p> <p>Bei Beschwerden führt der Beschwerdeausschuss, soweit erforderlich, Anhörungen durch. Die Teilnehmer/innen sind der/die Beschwerdeführer/in und ein/e Vertreter/in des Beschwerdegegners Bundesvorstand.</p> <p>...</p>	<p>c) Beschwerden von Mitgliedern gegen die Verweigerung oder den Entzug bzw. Widerruf von Rechtsschutz.</p> <p>Bei Beschwerden führt der Beschwerdeausschuss, soweit erforderlich, Anhörungen durch. Die Teilnehmer/innen sind der/die Beschwerdeführer/in und ein/e Vertreter/in des Beschwerdegegners Bundesvorstand.</p> <p>...</p>
<p>§ 34 Vermögensverwaltung</p> <p>1. Zur Anlage und Verwaltung der Vermögenswerte der EVG, welche über den laufenden Geldbedarf hinaus vorhanden sind und nicht durch die Hauptkasse selbst verwaltet werden, bedient sich die EVG der Vermögensverwaltung der EVG GmbH.</p> <p>Deren Gesellschafter/innen bestimmt der Bundesvorstand. Sie sind lediglich Treuhänder/innen der EVG, haben neben den gesetzlichen Vorschriften und denen des Gesellschaftsvertrages die Weisungen der EVG, vertreten durch den Bundesvorstand, zu befolgen und sind diesem verantwortlich sowie berichtspflichtig. Die Gesellschafter/innen sollen im Regelfall aus den Mitgliedern des Geschäftsführenden Vorstandes der EVG bestehen.</p> <p>Ein Aufsichtsrat, der im Regelfall aus den Mitgliedern des Geschäftsführenden Vorstandes der EVG besteht, kontrolliert die Geschäftsführung der EVG GmbH. Die Mitglieder des Aufsichtsrats bestimmt der Bundesvorstand.</p> <p>2. Der Bundesvorstand stellt über die Hauptkasse den Gesellschafterinnen/Gesellschaftern der GmbH die zur Einzahlung der Stammeinlagen nötigen Gelder zur Verfügung. Die Geschäftsanteile sind nicht vererblich. Eine Gewinnverteilung an die Gesellschafter/innen ist im Gesellschaftsvertrag auszuschließen. Überschüsse aus dem von der GmbH für die EVG verwalteten Vermögen fließen dem Gewerkschaftsvermögen zu.</p> <p>3. Die Vermögensverwaltungsgesellschaft wird jährlich von einer durch den Aufsichtsrat beauftragten Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft und im Übrigen von der Revisionskommission bei den Zentralen überwacht.</p> <p>4. Zur Sicherung des Gewerkschaftsvermögens sind auch sonst Treuhandverträge und andere geeignete Rechtsvereinbarungen abzuschließen, wenn Gewerkschaftsvermögen durch die zuständigen Organe an natürliche Personen</p>	<p>§ 34 35 Vermögensverwaltung</p> <p>1. Zur Anlage und Verwaltung der Vermögenswerte der EVG, welche über den laufenden Geldbedarf hinaus vorhanden sind und nicht durch die Hauptkasse selbst verwaltet werden, bedient sich die EVG der Vermögensverwaltung der EVG GmbH.</p> <p>Deren Gesellschafter/innen bestimmt der Bundesvorstand. Sie sind lediglich Treuhänder/innen der EVG, haben neben den gesetzlichen Vorschriften und denen des Gesellschaftsvertrages die Weisungen der EVG, vertreten durch den Bundesvorstand, zu befolgen und sind diesem verantwortlich sowie berichtspflichtig. Die Gesellschafter/innen sollen im Regelfall aus den Mitgliedern des Geschäftsführenden Vorstandes der EVG bestehen.</p> <p>Ein Aufsichtsrat, der im Regelfall aus den Mitgliedern des Geschäftsführenden Vorstandes der EVG besteht, kontrolliert die Geschäftsführung der EVG GmbH. Die Mitglieder des Aufsichtsrats bestimmt der Bundesvorstand.</p> <p>2. Der Bundesvorstand stellt über die Hauptkasse den Gesellschafterinnen/Gesellschaftern der GmbH die zur Einzahlung der Stammeinlagen nötigen Gelder zur Verfügung. Die Geschäftsanteile sind nicht vererblich. Eine Gewinnverteilung an die Gesellschafter/innen ist im Gesellschaftsvertrag auszuschließen. Überschüsse aus dem von der GmbH für die EVG verwalteten Vermögen fließen dem Gewerkschaftsvermögen zu.</p> <p>3. Die Vermögensverwaltungsgesellschaft wird jährlich von einer durch den Aufsichtsrat beauftragten Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft und im Übrigen von der Revisionskommission bei den Zentralen überwacht.</p> <p>4. Zur Sicherung des Gewerkschaftsvermögens sind auch sonst Treuhandverträge und andere geeignete Rechtsvereinbarungen abzuschließen, wenn Gewerkschaftsvermögen durch die zuständigen Organe an natürliche Personen</p>

alt	neu
zum Zweck der Leistung von Einlagen oder des Erwerbs von Anteilen überlassen wird.	zum Zweck der Leistung von Einlagen oder des Erwerbs von Anteilen überlassen wird.
<p>§ 35 Geschäftsjahr</p> <p>Als Geschäftsjahr gilt das Kalenderjahr.</p>	<p>§ 35 36 Geschäftsjahr</p> <p>Als Geschäftsjahr gilt das Kalenderjahr.</p>
<p>§ 36 Auflösung der EVG</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eine Auflösung der Gewerkschaft kann nur durch Beschluss eines ordentlichen Gewerkschaftstages unter Zustimmung von mindestens vier Fünftel der gewählten stimmberechtigten Delegierten erfolgen. 2. Über die Verwendung des vorhandenen Vermögens entscheidet der ordentliche Gewerkschaftstag. 	<p>§ 36 37 Auflösung der EVG</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eine Auflösung der Gewerkschaft kann nur durch Beschluss eines ordentlichen Gewerkschaftstages unter Zustimmung von mindestens vier Fünftel der gewählten stimmberechtigten Delegierten erfolgen. 2. Über die Verwendung des vorhandenen Vermögens entscheidet der ordentliche Gewerkschaftstag.
<p>§ 37 Inkrafttreten der Satzung</p> <p>Diese Satzung ist vom Gewerkschaftstag am 01. November 2012 in Berlin beschlossen worden. Sie tritt ab dem 01. November 2012 in Kraft.</p> <p>Protokollnotiz zu § 2 d) i.d. Fassung vom 12. November 1994</p> <p>Beschäftigte nach § 2 d) sind Beschäftigte solcher Betriebe, für die vorher keine andere DGB-Gewerkschaft zuständig war.</p> <p>Protokollnotiz zu § 8 Ziffer 3. Beiträge und zu § 11 Familien-Rechtsschutzversicherung</p> <p>Hinterbliebene, deren Mitgliedschaft bis zum 31.12.2015 begründet worden ist, zahlen monatlich einen Mitgliedsbeitrag in Höhe von 3,50 €. Für deren Teilnahme an der Familien-Rechtsschutzversicherung wird ein Betrag in Höhe von 0,50 Euro erhoben.</p> <p>Protokollnotiz zu § 21 Ziffern 2. und 3. Bundesvorstand und zu § 23 B. Ziffer 4 Revisionskommissionen bei den Geschäftsstellen</p>	<p>§ 37 38 Inkrafttreten der Satzung</p> <p>Diese Satzung ist vom Gewerkschaftstag am 01. November 2012 in Berlin beschlossen worden. Sie tritt ab dem 01. November 2012 in Kraft.</p> <p>Protokollnotiz zu § 2 d) i.d. Fassung vom 12. November 1994</p> <p>Beschäftigte nach § 2 d) sind Beschäftigte solcher Betriebe, für die vorher keine andere DGB-Gewerkschaft zuständig war.</p> <p>Protokollnotiz zu § 8 Ziffer 3. Beiträge und zu § 11 Familien-Rechtsschutzversicherung</p> <p>Hinterbliebene, deren Mitgliedschaft bis zum 31.12.2015 begründet worden ist, zahlen monatlich einen Mitgliedsbeitrag in Höhe von 3,50 €. Für deren Teilnahme an der Familien-Rechtsschutzversicherung wird ein Betrag in Höhe von 0,50 Euro erhoben.</p> <p>Protokollnotiz zu § 21 Ziffern 2. und 3. Bundesvorstand und zu § 23 B. Ziffer 4 Revisionskommissionen bei den Geschäftsstellen</p>

alt

neu

<p>Bis zur nächsten vollständigen Neuwahl des Geschäftsführenden Vorstandes anlässlich des 3. Ordentlichen Gewerkschaftstages der EVG bleibt die jetzige Zusammensetzung des Geschäftsführenden Vorstandes bestehen.</p>	<p>Bis zur nächsten vollständigen Neuwahl des Geschäftsführenden Vorstandes anlässlich des 3. Ordentlichen Gewerkschaftstages der EVG bleibt die jetzige Zusammensetzung des Geschäftsführenden Vorstandes bestehen.</p>
<p>§ 38 Mitglieder im Organisationsbereich der Quellgewerkschaft Verkehrsgewerkschaft GDBA</p> <p>Mitglieder der Quellgewerkschaft Verkehrsgewerkschaft GDBA, deren Organisationsbereich nicht im § 2 der Satzung der EVG genannt ist, bleiben Mitglieder der EVG.</p>	<p>§ 38-39 Mitglieder im Organisationsbereich der Quellgewerkschaft Verkehrsgewerkschaft GDBA</p> <p>Mitglieder der Quellgewerkschaft Verkehrsgewerkschaft GDBA, deren Organisationsbereich nicht im § 2 der Satzung der EVG genannt ist, bleiben Mitglieder der EVG.</p>
<p>§ 39 Beiträge</p> <ol style="list-style-type: none">1. Bis längstens zum zweiten ordentlichen Gewerkschaftstag gelten für die Mitglieder der Quellgewerkschaft Verkehrsgewerkschaft GDBA die jeweiligen Beitragsregelungen der Quellgewerkschaft Verkehrsgewerkschaft GDBA weiter.2. Die schrittweise Anpassung der unterschiedlichen Beitragsregelung an die in Abschnitt „IV. Beitrag“ festgelegten Beitragsregelungen innerhalb der in Absatz 1 definierten Frist regelt der Bundesvorstand.	<p>§ 39 Beiträge</p> <ol style="list-style-type: none">1. Bis längstens zum zweiten ordentlichen Gewerkschaftstag gelten für die Mitglieder der Quellgewerkschaft Verkehrsgewerkschaft GDBA die jeweiligen Beitragsregelungen der Quellgewerkschaft Verkehrsgewerkschaft GDBA weiter.2. Die schrittweise Anpassung der unterschiedlichen Beitragsregelung an die in Abschnitt „IV. Beitrag“ festgelegten Beitragsregelungen innerhalb der in Absatz 1 definierten Frist regelt der Bundesvorstand.

Antrag S037: Beitragsanpassung für Mitglieder in stationären Pflegeeinrichtungen

Laufende Nummer: 108

Antragsteller*in:	Mainz (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Eine Beitragsanpassung für Mitglieder in stationären Pflegeeinrichtungen.

Begründung

In vielen Pflegeheimen setzen sich die Gebühren aus einem Grundbetrag und einem Zuschlag entsprechend dem Ausmaß der Pflegebedürftigkeit, meist in Anlehnung an die Höhe des Pflegegeldes, zusammen. Neben dem Pflegegeld, der Pension oder Rente wird auch das sonstige Einkommen der/des Pflegebedürftigen zur Deckung der Heimkosten herangezogen. Wenn das Einkommen zur gänzlichen Abdeckung der Pflegekosten nicht ausreicht, kommt meist die Sozialhilfe/Mindestsicherung für den Restbetrag auf. In solchen Fällen verbleibt dem/der Heimbewohner*in maximal 20 % der Pension/Rente samt Sonderleistungen als Taschengeld monatlich. Von dem Taschengeld sind alle Leistungen zu finanzieren.

Der satzungsgemäße Beitrag für nicht im Berufsleben stehende Mitgliedern ist zurzeit 0,7 % der Brutto-Rente/Pension. Tatsächlich verbleiben dem/der im Heim stationierten Mitgliedern lediglich maximal 20 % der Rente/Pension als Taschengeld. Daher dürfte es für das Mitglied kaum noch möglich sein, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten.

Im Sinne einer Solidargemeinschaft, wie sie die EVG ja lebt, sollte eine Überprüfung der Beitragsanpassung vorgenommen und umgesetzt werden.

Antrag S038: Bildung einer Fachgruppe

Laufende Nummer: 145

Antragsteller*in:	Frankfurt (WKK)
Status:	erledigt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Es ist eine Fachgruppe bei DB Sicherheit zu bilden.

Begründung

Da die betriebsspezifischen Belange der DB Sicherheit bisher noch nicht in ausreichendem Maße berücksichtigt wurden, stellt die Betriebsgruppe den Antrag eine Fachgruppe zu bilden.

Antrag S039: Bildung einer Zentralen Fachgruppe DB Sicherheit

Laufende Nummer: 358

Antragsteller*in:	Leipzig (WKK)
Status:	erledigt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Es ist eine Zentrale Fachgruppe bei DB Sicherheit zu bilden.

Begründung

Die DB Sicherheit ist derzeit in der zentralen Fachgruppe Dienstleistungen vertreten. Diese zentrale Fachgruppe Dienstleistungen hat sich aus unserer Sicht überholt. Viele konnten sich nicht damit identifizieren. Des Weiteren gibt es diesen organisatorischen Bereich bei der DB AG nicht mehr. Die betriebspezifischen Belange der DB Sicherheit werden kaum berücksichtigt bzw. kamen bisher zu kurz.

Antrag S040: Ergänzung der Richtlinie Rechtsschutz

Laufende Nummer: 68

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Richtlinie Rechtsschutz ist dahingehend zu ergänzen, dass auch Rechtsschutz für
- 2 die Vernehmung als Zeuge vor Gericht in einem Strafverfahren gewährt wird, wenn im
- 3 gleichen Zusammenhang ein Zivilverfahren wegen Schadenersatz- und/oder
- 4 Schmerzensgeldansprüchen geführt wird (Rechtsschutz im Rahmen eines Mandats als
- 5 Zeugenbeistand).

Begründung

Viele unserer Mitglieder fühlen sich in dieser Situation vollkommen überfordert und sehr oft passiert es dann, dass sie als Zeuge gerade in wichtigen Detailfragen nicht richtig reagieren. Dies hat dann unter Umständen auch Konsequenzen auf das mit EVG-Rechtsschutz geführte Zivilverfahren.

Wenn es sich dabei noch um Mitglieder mit Migrationshintergrund handelt, wird die Angelegenheit oftmals auch durch mangelnde Sprachkenntnisse und missverständliches Verstehen der Zusammenhänge wesentlich erschwert. Dabei sollten wir unseren Mitgliedern mit dem ganzen Prozedere als Zeuge vor Gericht helfen und beistehen.

Antrag S002-Ä001: Änderungsantrag zu S002

Laufende Nummer: 423 • Änderungsantrag zu S002

Antragsteller*in:	Thomas Pfeifer (Wahlkreis Frankfurt · Nr. 196)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

Zeile 4

- 4 "f) Die Sprecher/innen der Zentralen Fachgruppen nehmen zu Tagesordnungspunkten aus
ihrem Zuständigkeitsbereich als Mitglieder des
- 5 Bundesvorstandes mit beratender Stimme an dessen Sitzungen teil."

Begründung

Seit Jahren diskutiert die EVG auf zentraler Ebene über den Bereich NE und Bus. In beiden Bereichen sind derzeit im Organisationsgebiet der EVG mindestens 20.000 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt. Der NE Bereich macht 1,69% der gesamten Mitgliedschaft aus. Der Busbereich 2,24%. Es könnten in beiden Bereichen zusammen bis zu 19% werden.

Aufgrund ihrer faktischen Größe und damit den Delegiertenzahlen in den Wahlkreisen, ist es kaum möglich sich aktiv in Gremien einzubringen. Die Richtungsweisenden Beschlüsse treffen der Gewerkschaftstag, aber auch unterjährig der Bundesvorstand.

Hierbei müssen sich die Kolleginnen und Kollegen aus dem NE und Bus Bereich immer wieder selbst mit Aufwand Gehör verschaffen, um ein aktives Mitspracherecht zu erhalten. Beide Bereiche sehen sich als wichtiger Faktor in der EVG und sind entschlossen endlich durchzustarten.

Deshalb müssen die Sprecher*innen dieser beiden Fachgruppen zwingend per Satzung im Bundesvorstand vertreten sein.

Antrag S041: Verankerung von LGBTQIA+ in der Satzung und Arbeit der EVG

Laufende Nummer: 125

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag O001
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 LGBTQIA+ bekommen, wie sie es schon seitens der DB und anderen Institutionen sind,
- 2 auch innerhalb der EVG ihren festen Platz in der alltäglichen Arbeit auf allen Ebenen
- 3 zugesprochen, um so ihre Belange auch innerhalb unserer Gewerkschaft und nach außen
- 4 hin vertreten zu können.

Begründung

Wie man es in den letzten Wochen auch schon medienwirksam unter dem Hashtag #teammichi gesehen hat, oder auch beim MDR, der dieser Personengruppe einen festen Sitz in der Führungsriege geschaffen hat, wird es nun auch innerhalb der EVG Zeit, Farbe zu bekennen und sich klar und deutlich für die Rechte und die Sichtbarkeit und Wahrnehmbarkeit von LGBTQIA+ einzusetzen. Wenn es selbst die DB mit dem Bahnchef innerhalb des Konzerns schafft, eine Lobby zu schaffen und diese Personengruppe zu unterstützen, dann schaffen wir das als EVG auch und können zudem gerade in der aktuellen Zeit Farbe bekennen und somit die Chancengleichheit innerhalb unserer Gemeinschaft noch ein Stückchen weiter verankern und bunter machen! Es geht hier aber nicht nur um die Sichtbarkeit, sondern auch vor allem darum, dass diese verschiedenen Gruppen von Personen auch heutzutage noch mit Anfeindungen, Problemen mit Ämtern, teils auch Arbeitgebern und vielem mehr kämpfen. Auch im Verkehrssektor sind wir stark vertreten und können in diesem großen Bereich und mit dieser großen Gemeinschaft innerhalb unserer EVG einen Teil dazu beitragen, dass man uns doch bald auch ein mal als ganz „normal“ betrachtet und auch so behandelt! Man sollte sich hier an der Verankerung der Frauen orientieren, um auch LGBTQIA+ ihren Platz zu verschaffen.

Antrag S042: Satzung – Zusammenlegung von regionalen Betriebs- und -dienststellengruppenausschüssen

Laufende Nummer: 263

Antragsteller*in:	Berlin (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag S018
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Regionale Betriebs- und -dienststellengruppenausschüsse können nach Abstimmung mit
- 2 den betroffenen Betriebs- und Dienststellengruppen und unter Koordination und
- 3 Beschluss durch den zuständigen Landesverbandsvorstand zusammengelegt werden.

Begründung

Nach der derzeit gültigen Struktur der EVG verfügt jeder der 32 Wahlkreise über einen regionalen Betriebsgruppenausschuss. Diese bestehen zum Teil aus nur wenigen Betriebsgruppen. Um die Arbeitsfähigkeit sicher zu stellen und den Aufgaben gerecht zu werden, soll die Möglichkeit eröffnet werden regionale Betriebsgruppenausschüsse nach den Gegebenheiten vor Ort in einem Bundesland zusammen zu legen.

Antrag S043: Satzung - Antragsrecht des regionalen Betriebs- und -dienststellengruppenausschusses an den Landesverbandsvorstand und Bundesbetriebs- und -dienststellengruppenausschuss

Laufende Nummer: 266

Antragsteller*in:	Berlin (WKK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag S018
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Satzung wird in Bezug auf die regionalen Betriebs- und -
- 2 dienststellengruppenausschüsse um ein Antragsrecht an den Landesverbandsvorstand und
- 3 den Bundesbetriebs- und -dienststellengruppenausschuss erweitert.

Begründung

Die regionalen Betriebsgruppenausschüsse sind in vielen Wahlkreisen fester Bestandteil der Arbeit. In den Leitlinien für die Ausgestaltung einer zukunftsfähigen EVG Satzung ist der Anspruch „Aus dem Betrieb denken“ formuliert. Daher sollten die Möglichkeiten des regionalen Betriebsgruppenausschuss um diese Antragsrechte erweitert werden.

Antrag S044: Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der EVG-Gremien

Laufende Nummer: 382

Antragsteller*in:	Bundesfrauenkonferenz (BuFK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag S019
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die EVG möge Lösungen in ihrer Satzung und ihren Richtlinien finden, um
- 2 sicherzustellen, dass Sitzungen, Abstimmungen und Wahlen auch auf digitalem Wege
- 3 abgehalten werden können, wenn dies erforderlich ist.

Begründung

Die Auswirkungen der Corona Krise auf unser Gewerkschaftsleben haben Anpassungen notwendig gemacht, um unsere Arbeitsfähigkeit, aber auch die Mitwirkungsmöglichkeiten unserer Mitglieder sicherzustellen.

So galt, dass während der Zeit, als das Zusammentreffen in größeren Gruppen untersagt war, die Gremien der EVG entsprechend der Regelung, die für den GV galt (Abschnitt II § 3 Ziff. 3 der GO), Beschlüsse auch im Umlaufverfahren herbeiführen konnten. Wenn kein Gremienmitglied Einwände hatte, konnte die Meinungsbildung auch auf mündlichem, telefonischem Wege oder über sonstige kommunikationstechnische Medien erfolgen.

Aus Sicht der EVG-Frauen haben sich diese Anpassungen bewährt und teilweise auch ein schnelleres Reagieren auf aktuelle Situationen ermöglicht.

Da ein Ende der Pandemie aktuell nicht in Sicht ist und weitere Krisen auch im Zusammenhang mit den Auswirkungen des Klimawandels möglich sind, halten wir es für sinnvoll, alle verfügbaren technischen und sonstigen Möglichkeiten zu nutzen, um unsere Arbeitsfähigkeit generell sicher zu stellen.

Antrag S045: Überhangmandate

Laufende Nummer: 383

Antragsteller*in:	Bundesfrauenkonferenz (BuFK)
Status:	angenommen (mit Änderung) in Verbindung mit Antrag O001
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 1: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung

- 1 ~~In der~~ Der Bundesvorstand wird beauftragt, einen Vorschlag für Satzung bzw. Richtlinie ist festzulegen zu erarbeiten, durch welches Gremium die
- 2 Überhangmandate Frauen zu beschließen sind, wenn der Anteil der Geschlechter nicht
- 3 entsprechend § 13 c der Satzung berücksichtigt ist.

Begründung

Es ist bisher nicht geregelt, wie und durch welches Gremium Überhangmandate beschlossen werden, wenn nach Abschluss der Wahl die Zusammensetzung der Gremien und Ausschüsse der EVG nicht den Forderungen des § 13 c entspricht.

Antrag S046: Änderung der EVG-Satzung

Laufende Nummer: 386

Antragsteller*in:	Bundesfrauenkonferenz (BuFK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag S023
Sachgebiet:	S - Satzung und Richtlinien
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Satzung der EVG soll dementsprechend angepasst werden, dass die Vorsitzenden der
- 2 Landesverbände Frauen an den Sitzungen der Landesverbandsvorstände stimmberechtigt
- 3 teilnehmen können.

Begründung

Im Ortsverbandvorstand sind die Vorsitzenden der Ortsfrauenleitungen stimmberechtigtes Mitglied. Diese aktuelle Satzungsregelung auf Ortsverbandsebene hat sich bewährt und ist im Rahmen der Gleichstellung auf die Landesverbandsebene zu übertragen.

Antrag 0001: Zukunftsfähige Organisation

Laufende Nummer: 395

Antragsteller*in:	Bundesvorstand (BuVo)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

1 Das Tempo der Veränderungen in der Gesellschaft und im Arbeitsleben hat sich
2 beschleunigt: Die durch Digitalisierung, Klimawandel und Globalisierung bedingte
3 Transformation stellt uns als Organisation vor ganz neue Herausforderungen. Unsere
4 Branche und ihre Berufsbilder verändern sich, die Unternehmen und die politischen
5 Rahmenbedingungen ändern sich und unsere Mitgliedschaft und unsere Arbeitsweisen
6 verändern sich. Eins ändert sich nicht: Als starke Gewerkschaft wollen wir den Wandel
7 gestalten und gute Arbeit rund um die gesamte Wertschöpfungskette Eisenbahn auch für
8 die Zukunft sicherstellen.

9 Dafür müssen wir uns als Organisation robust aufstellen. Wir müssen neue Mitglieder
10 in der gesamten Branche gewinnen, wir müssen unsere Organisationsstärke ausbauen und
11 halten, die Anliegen unserer Mitglieder über die Mitbestimmung, unsere Tarifarbeit
12 und unsere politische Arbeit aufnehmen und konsequent umsetzen. Wir wollen noch
13 intensiver „Mitmachgewerkschaft“ sein.

14 Veränderung funktioniert für eine große demokratische Organisation nur mit
15 Beteiligung und Gespräch – beides war in den beiden vergangenen „Corona-Jahren“
16 erschwert. Dennoch konnten wir die hier beschriebenen Leitideen entwickeln, die Basis
17 für die Organisationsentwicklung unserer EVG bis zum nächsten Gewerkschaftstag 2027
18 sein sollen. Der Bundesvorstand wird beauftragt, einen Prozess zu initiieren, mit dem
19 Ziel, eine konkrete satzungstechnische Ausgestaltung zu entwickeln.

20 Wertegemeinschaft

21 Die wichtigste Antwort auf die organisationspolitischen Fragen der Transformation
22 haben wir schon gegeben: Wir leben Gemeinschaft. Wir sind eine politische
23 Organisation. Wir tragen den Gedanken der internationalen Solidarität, des
24 Miteinanders und der selbst bestimmten Interessenvertretung. Wir stehen für eine
25 ökologische und soziale Verkehrswende, für gute Arbeit, Chancengleichheit und soziale
26 Teilhabe, für den Zusammenhalt aller, die rund um die Schiene arbeiten oder
27 gearbeitet haben. Wenn wir uns als Organisation weiterentwickeln, ist die Maßgabe,
28 unsere gemeinsamen Werte dadurch zu stärken.

29 Strukturen verschlanken - Prozesse optimieren - Funktionalität 30 schärfen

31 Viele Kolleg*innen wollen sich ehrenamtlich engagieren. Wie und wo – das ändert sich.

32 Die Bereitschaft, sich dauerhaft in der Gremienarbeit zu engagieren, nimmt ab.
33 Kurzfristiges, themenbezogenes Engagement wird selbstverständlicher, wie z.B. die
34 regionalen Aktionsteams im Rahmen der Tarifrunde 2018.

35 Die Besetzung von Gremienmandaten, insbesondere auf örtlicher Ebene, wird immer
36 schwieriger. Die meisten Funktionär*innen der EVG haben mehrere Mandate. Der
37 Leistungsanspruch an die Funktionär*innen und insgesamt an uns als Gewerkschaft wird
38 immer höher.

39 Wir müssen, wenn wir unsere Strukturen und Prozesse neu ausrichten, einen klugen
40 Ausgleich zwischen „Bewährtem“ und „Neuem“ schaffen. Dabei muss der Fokus auf alle
41 unsere Struktur- und Prozessebenen gerichtet werden, denn nur ein ganzheitlicher
42 Ansatz, der die örtliche Ebene, die betriebliche Ebene, die Landesebene und die
43 Bundesebene einbezieht, verspricht hier Erfolg.

44 Über alle Gremienebenen hinweg sind daher das jeweilige Rollen- und Selbstverständnis
45 sowie Themen- und Aufgabenspektrum auf den Prüfstand zu stellen und neu zu
46 definieren. Größe, Strukturen, Zusammensetzung, Verzweigungen sowie Beschluss- und
47 Entsendewege unserer Gremien sollten zudem stärker unter dem Gesichtspunkt ihrer
48 Funktionalität ausgerichtet werden. An welcher Stelle sind Doppelspitzen geeignet? Wo
49 hilft es, den Zuständigkeitsbereich einer Organisationseinheit zu vergrößern, um die
50 Aufgaben auf mehr Schultern zu verteilen und dadurch arbeitsfähig zu bleiben, ohne
51 aber die Identifikation mit der EVG zu gefährden? Die Betriebs- und
52 Dienststellengruppen müssen dabei inhaltlich noch stärker als primärer Bezugspunkt
53 aller Strukturebenen verankert werden, denn sie bleiben die zentralen Kerneinheiten
54 unserer gewerkschaftspolitischen Arbeit.

55 Begleitend dazu gilt es, im Einklang die hauptamtliche Struktur zu analysieren und,
56 sofern sich Anpassungsbedarfe auftun, auch diese mit- sowie weiterzuentwickeln.

57 **Politisches Interesse entwickeln und Mitglieder langfristig**
58 **binden - Mehr Beteiligung schaffen – Mitmachgewerkschaft**
59 **organisieren**

60 Aus unserer Mitgliedschaft, die in den letzten Jahren durch mehrere Zehntausend neue
61 Kolleg*innen bereichert wurde, rekrutieren wir nicht nur die
62 Gewerkschaftsfunktionär*innen, sondern auch die betrieblichen
63 Interessenvertreter*innen. Wir wollen daher insbesondere die Jüngeren unterstützen,
64 ihr politisches Interesse und Handlungsvermögen weiterzuentwickeln und gleichzeitig
65 ihre Kompetenz einzubringen. An dieser Zielsetzung ist die Konzeption der
66 bildungspolitischen Angebote auszurichten.

67 Mitglieder aus allen Bereichen und Altersstufen für eine passgenaue aktive Mitarbeit
68 zu gewinnen und sie in dieser zu unterstützen, wird entscheidend für unseren
69 zukünftigen Erfolg als Gewerkschaft sein.

70 Wir müssen zwingend ein Repertoire an neuen Formaten der Mitarbeit entwickeln,
71 welches es uns ermöglicht, diese Mitglieder auch neben unseren traditionellen und
72 notwendigen Beteiligungsformen einbinden zu können. Jede oder jeder, die bzw. der

73 sich in unsere Arbeit einbringen möchte, muss auch die Chance dazu bekommen – dieses
74 Potential dürfen wir nicht ungenutzt lassen. Dafür benötigen wir ein breiteres
75 Spektrum an demokratischen, durch Beteiligung bestimmten und flexiblen Formen der
76 Mitarbeit auf jeder unserer Strukturebenen.

77 Des Weiteren ist dazu auch ein neues Verständnis unserer Gremienarbeit und -
78 strukturen zu erarbeiten, welches diese flexiblen Mitmach- und Mitwirkungsformate als
79 Bereicherung unserer herkömmlichen Gremienarbeit und -strukturen betrachtet und sie
80 ernst nimmt. Ziel wird es sein, auch diese Formen in einer zu erarbeitenden
81 Richtlinie „Beteiligung“ zu gestalten. Insofern ist auch zu überlegen, an welchen
82 Stellen es sinnvoll ist, Regelungen in der Satzung durch flexible Richtlinien zu
83 ersetzen.

84 **Finanzen weiter stärken – Ressourcen bedarfsgerecht verteilen**

85 Gewerkschaften finanzieren sich fast ausschließlich aus den Einnahmen aus
86 Mitgliedsbeiträgen. Stellgrößen für Finanzpolitik sind somit vor allem die
87 Mitgliederentwicklung und Tariferhöhungen mit den daraus resultierenden
88 Beitragsanpassungen. Finanzpolitik der EVG gestaltet sich deshalb u.a. im
89 Zusammenspiel der Ein- und Ausgabenpolitik und der Beitragsstabilisierung.

90 In den vergangenen Jahren konnten die Finanzen gestärkt und positiv entwickelt
91 werden. Mit der Steigerung der Einnahmen konnten erstmals seit Gründung der EVG
92 positive Jahresabschlüsse erreicht werden. Ein wesentlicher finanzpolitischer
93 Schwerpunkt, die Konsolidierung des Haushaltes, konnte umgesetzt werden.

94 Zur Erfüllung ihrer politischen und satzungsgemäßen Aufgaben erhalten die
95 Mitgliedsgruppen jährlich ca. 4 Millionen Euro Beitragsmittel, die monatlich jeder
96 Gruppe bereitgestellt werden.

97 Darüber hinaus stehen den Mitgliedsgruppen insgesamt aktuell nicht genutzte Mittel in
98 Höhe von ca. 14 Millionen Euro zur Verfügung. Mit diesen ca. 14 Millionen Euro sind
99 in der Fläche ausreichend Mittel vorhanden, allerdings verteilen sich diese ungleich.
100 So verfügen in der Spitze wenige Mitgliedsgruppen über einen Kassenstand von bis zu
101 574.000 €, was einen Anteil pro Mitglied in Höhe von bis zu 118 € bedeutet. 92 % der
102 Mitgliedsgruppen verfügen über einen Kassenbestand von bis zu 50.000 €, wobei der
103 Anteil pro Mitglied bei den Mitgliedsgruppen mit den geringsten Kassenbeständen
104 zwischen 1 € und 15 € liegt.

105 Diese ungleiche Verteilung der finanziellen Mittel gewährleistet nicht in jeder
106 Mitgliedsgruppe eine optimale (und gerechte) Leistung der satzungsgemäßen Aufgaben im
107 Rahmen der Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung.

108 Gleichzeitig muss die finanzielle Ausstattung der Landesverbände für politischen
109 Aufgaben, die Mitgliederbindung sowie Mitgliederwerbung und hier insbesondere die
110 Aktionsplanung zur Erschließung neuer Bereiche in Zusammenarbeit mit dem Hauptamt
111 gestärkt werden.

112 Der Bundesvorstand wird einen Vorschlag und ein Konzept zur bedarfsgerechten
113 Ressourcenverteilung der vorhandenen Vermögen der Mitgliedsgruppen erarbeiten,

114 welcher sich auch den Belangen kleinerer Mitgliedsgruppen annimmt. Grundlage dieses
115 Vorschlages bzw. Konzeptes müssen breite Diskussionen in vorgelagerten
116 Wahlkreis-konferenzen sein. Über die Vorlage des Konzeptes zur Entscheidung durch die
117 Bundeskonferenz oder einen Gewerkschaftstag, entscheidet der Bundesvorstand.
118 Im Konzept soll ein Grundbetrag pro Mitglied Berücksichtigung finden.
119 Die satzungsgemäßen Beitragsanteile der Mitgliedsgruppen (4%) bleiben unverändert.
120 Das Konzept soll die Evaluierung der Finanzmittel der Landesverbandsvorstände (LVV)
121 und die erforderliche finanzielle Stärkung der LVV beinhalten. Dabei gilt es auch die
122 finanzielle Ausstattung regionaler Gremien (z.B. regionale Betriebs-
123 /Dienststellengruppenausschüsse) mit einzubeziehen.

124 **Finanzen – administrativen Aufwand weiter verringern**

125 Ziel ist, mit permanenter Anpassung der Finanzprozesse und weiterer verstärkter
126 Digitalisierung den Aufwand für unsere ehrenamtlichen Funktionär*innen und
127 Geschäftsstellen weiter zu verringern.

128 **Mehr Beteiligung von Frauen ist Teil unseres Wertekanons**

129 Der Frauenanteil in den Gremien und Organen unserer Gewerkschaft spiegelt oftmals
130 nicht die Zusammensetzung der Beschäftigten in der Verkehrsbranche wider. Unser Ziel
131 muss es sein, die Regelungen unserer Organisation zur Zusammensetzung unserer
132 Strukturen so zu gestalten, dass angepasst auf die Gegebenheiten weitreichende
133 Bemühungen Aller zur Einbindung von Frauen auf sämtlichen Ebenen ermöglicht werden.
134 Es muss Teil unserer Werte sein, dieses Ziel tatsächlich zu erreichen.

135 Unser Ziel ist, dass Frauen mindestens mit einem Anteil von 30 Prozent in allen
136 gewerkschaftlichen Gremien und Organen vertreten sein sollen. Auf den Ebenen
137 unterhalb der Landes- und Bundesebene muss das Potenzial noch entwickelt werden. Für
138 die Landes- und Bundesebene soll diese Quote mit Beginn der nächsten Organwahlen
139 (2026/2027) Anwendung finden. Zur zukünftigen Gewährleistung und Sicherstellung der
140 Einhaltung der 30%-Quote auf Landes- und Bundesebene ist im Vorfeld des
141 Gewerkschaftstages 2027 ein entsprechendes Regelungsverfahren zu erarbeiten und
142 diesem zum Beschluss vorzulegen.

143 Unsere Bemühungen zur Einbindung von Frauen müssen grundsätzlich noch früher
144 ansetzen. Schon bei Aspekten wie Mitgliedergewinnungsprozessen, bildungspolitischen
145 Angeboten, Mitarbeit in Mitbestimmungsgremien des Arbeitgebers, Digitalisierung etc.
146 muss sich unser Fokus darauf richten, Frauen für unsere Organisation zu begeistern
147 und ihnen den Rücken zu stärken, sich zu engagieren.

148 **Für Vielfalt und gegen Diskriminierung**

149 Der Wandel der Gesellschaft ist auch in Bezug auf Wahrnehmung von Geschlecht und
150 Identität fortgeschritten. Gerade der jüngeren Generation ist bewusst, dass es
151 LGBTQI+ schon immer gab und sie nimmt selbstbewusst die Räume ein, die in der
152 zurückliegenden Zeit erkämpft wurden. Wir wollen diskriminierungsfreie Räume schaffen

153 sowie gestalten und die gesellschaftliche Entwicklung auch in unseren Strukturen
154 verbindlich abbilden.

155 Es gilt für interessierte Kolleg*innen auf allen Ebenen die notwendigen Strukturen zu
156 schaffen und Ressourcen für die Umsetzung dieses Ziels zur Verfügung zu stellen.

157 Vielfalt ist ein Grundwert unserer Gewerkschaft. Es geht nicht nur darum,
158 Sichtbarkeit zu erzeugen, sondern in erster Linie um die Unterstützung unserer
159 Mitglieder im Kampf gegen direkte und indirekte Diskriminierung. Jedes Mitglied soll
160 gleiche Chancen auf diskriminierungsfreie Entfaltung und volle Teilhabe (Inklusion)
161 innerhalb unserer Gewerkschaft haben. Um dies zu ermöglichen, muss LGBTQI+ zukünftig
162 in unseren Strukturen und innerhalb der Richtlinie „Vielfalt“ verankert werden. Der
163 Arbeitskreis EVG*queer hat bereits selbstständig die Grundlage für die zukünftige
164 gemeinsame Gestaltung geschaffen.

165 **Lebenslinie**

166 Die Orientierung unserer Mitgliederansprache entlang der Lebenslinie wollen wir
167 fortführen.

168 Ergeben sich für unsere Mitglieder Veränderungen in der Lebenssituation, z.B. durch
169 Übergang von der Ausbildung in das Berufsleben, Partnerschaft, Geburt von Kindern,
170 berufliche Neuausrichtung, Eintritt in den dritten Lebensabschnitt, Sorgearbeit,
171 körperliche Einschränkungen, werden dadurch andere Erwartungen an Strukturen,
172 Beteiligungsmöglichkeiten und Angebote zu der jeweiligen Lebensphase gestellt. Diesem
173 gilt es Rechnung zu tragen, denn Ziel muss es sein, dass diese persönlichen Umbrüche
174 nicht zum Bruch mit unserer starken Gemeinschaft führen.

175 Unsere Senior*innen machen einen großen und wertvollen Teil unserer Mitgliedschaft
176 aus. Ihr Engagement bildet einen festen Bestandteil unserer erfolgreichen
177 Gewerkschaftsarbeit. Wir möchten daher nicht, dass uns Kolleg*innen im Übergang in
178 ihre Rente oder ihren Ruhestand verlassen und müssen deshalb unsere Instrumente für
179 die Ansprache der (zukünftigen) Rentner*innen und Pensionär*innen und die Mitmach-
180 Angebote verbessern. Wir wollen auch den Dialog und den Wissenstransfer unter den
181 Generationen unserer Mitglieder ausbauen – wir wollen ein Ort des Austausches und der
182 Zusammenarbeit sein.

183 **Weiterentwicklung des Projekts „Junge Alte“**

184 Das 2017 begonnene Projekt „Junge Alte“ ist ein voller Erfolg: Mehr Senior*innen
185 bleiben Mitglied der EVG, wie die Mitgliederstatistiken der vergangenen Jahre zeigen.
186 Möglich wurde dies durch die gute Zusammenarbeit der Betriebs- und
187 Dienststellengruppen mit den Seniorengruppen vor Ort und deren zuständigen Gremien
188 auf allen Ebenen. Gemeinsam ist es gelungen, zunehmend mehr Kolleg*innen auch nach
189 der Phase des aktiven Dienstes, also in der Rente bzw. im Ruhestand, in der EVG zu
190 halten und zur aktiven Mitarbeit zu gewinnen.

191 Um diesen Erfolg fortzuführen, dürfen die Anstrengungen in den kommenden fünf Jahren
192 nicht weniger werden. Es bedarf daher einer stetigen Weiterentwicklung der bewährten

193 und Kreation neuer Instrumente.

Antrag 0002: Einführung einer neuen Ehrung für verdienstvolle Mitglieder der EVG in Form einer Ehrennadel in Bronze, Silber und Gold

Laufende Nummer: 170

Antragsteller*in:	Potsdam (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft führt eine Ehrung verdienstvoller Mitglieder
- 2 mit einer Ehrennadel in drei Stufen (Gold, Silber und Bronze) ein.

Begründung

Zurzeit kann eine Ehrung für verdienstvolle Mitglieder nur mittels einer Ehrenurkunde vorgenommen werden. Um zu gewährleisten, dass erstens Mitglieder für mehrere hervorragende Leistungen in ihrer langjährigen Tätigkeit nicht immer die gleiche Würdigung erfahren und zweitens besonders bedeutungsvolle Verdienste gleich in ansprechender Höhe ausgezeichnet werden können, ist eine Stufung bei Auszeichnungen/Ehrungen sinnvoll. Diese Art der Auszeichnung hat sich bei vielen Vereinen und Sozial- und Wirtschaftsverbänden (z. B. Volkssolidarität) bewährt und motiviert die Mitglieder.

Antrag 0003: Seniorenvertreter*innen in den Vertreterversammlungen der DEVK

Laufende Nummer: 370

Antragsteller*in:	Bundesseniorenkonferenz (BuSK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Mitglieder der EVG in den Aufsichtsräten des DEVK Sach- und HUK-
- 2 Versicherungsverein a.G. und des DEVK Lebensversicherungsverein a.G. werden darauf
- 3 hinwirken, dass im Rahmen der nächsten Wahlen der Mitgliedervertreter*innen
- 4 Seniorinnen und Senioren wählbar sind und entsprechend der Wahlordnungen der beiden
- 5 genannten Versicherungsvereine vorgeschlagen werden können.

Begründung

Seniorinnen und Senioren können bisher nicht als Mitgliedervertreter der DEVK gewählt werden, weil die Satzungen eine Altersgrenze von 65 Jahren festschreiben.

Antrag O004: BFW-Satzung (hier Zusammensetzung des Vorstands, Mindestmandate für Senior*innen)

Laufende Nummer: 335

Antragsteller*in:	Magdeburg (WKK)		
Status:	verwiesen an BuVo		
Sachgebiet:	O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge		
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin		
Abstimmung über Empfehlung zur Ablehnung	Ja:	(42.105 %)	96
	Nein:	(57.895 %)	132
	Enthaltung:		16
	Gültige Stimmen:		244

- 1 Der EVG Bundesvorstand/Geschäftsführende Vorstand wird beauftragt, darauf
- 2 hinzuwirken, dass die Satzung des EVG-eigenen BFW im § 12 „Vorstand“ um die
- 3 verbindliche Aufnahme von zwei (2) Senior*innen geändert/ergänzt wird.
- 4 Das Vorschlagsrecht für die Senior*innenmandate wird der Bundessenorenleitung (BuSL)
- 5 übertragen und in der BFW-Satzung abschließend geregelt.
- 6 Die Änderung/Ergänzung soll unter Beachtung der satzungsgemäßen Regularien des BFW
- 7 zum frühestmöglichen Zeitpunkt (BFW-Hauptversammlung) erfolgen.

Begründung

Die aktuelle Zusammensetzung des BFW Vorstand von maximal sieben Mitgliedern (4 x EVG GV und 3 x EVG BuVo/ehrenamtlich im Berufsleben stehende Kollegen*innen) spiegelt nicht ansatzweise die derzeitige BFW-Mitgliedschaft wider. Die derzeit stärkste Beitragszahlergruppe innerhalb der BFW-Mitgliedschaft (ca. 75 % von derzeit 50.000 Mitgliedern sind Seniorinnen und Senioren) sollte mit der Übertragung von Vorstandsmandaten die entsprechende Wertschätzung und auch Mitverantwortung erhalten.

Die nun schon über viele Jahre bestehende Unausgewogenheit in der Zusammensetzung unseres BFW-Vorstands ist völlig unakzeptabel und nicht mehr zeitgemäß.

Auch in den BFW-Gremien müssen wir unseren EVG Grundsatz – „Werde Teil unserer Gemeinschaft“ – mit Glaubwürdigkeit untermauern.

Antrag O005: Einrichtung eines digitalen EVG-Kanals oder Zugriffsgenehmigung auf bereits vorhandene digitale DB-Kanäle zur Verteilung von gewerkschaftlichen Informationen an die Mitarbeitenden

Laufende Nummer: 75

Antragsteller*in:	Karlsruhe (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin
Zusammenfassung der Änderungen:	Titel: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 1: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 2: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung

Geänderter Titel:

Einrichtung eines digitalen EVG-Kanals oder Zugriffsgenehmigung auf bereits vorhandene digitale ~~DB~~-Kanäle zur Verteilung von gewerkschaftlichen Informationen an die Mitarbeitenden

- 1 , dass die EVG zukünftig sich dafür einsetzt, ihre gewerkschaftlichen Informationen ebenfalls auf digitalen digitalen
- 2 ~~DB-Kanäle~~Informationskanälen der Arbeitgeber direkt an die Mitarbeitenden einstellen ~~kann~~zu dürfen/können.

Begründung

Durch die Fortschreitung der Digitalisierung auch in der DB Welt, werden Informationen mittlerweile sehr oft bis sogar ausschließlich an die Mitarbeitenden, nur noch über digitale Kanäle gestreut. Die früheren Pinnwände, wo Betriebsräte oder Vertrauensleute die gewerkschaftlichen Informationen noch in Papierform aufhängten, sind bis auf wenige Ausnahmen verschwunden. Dadurch gelangen die Mitarbeitenden nur noch online an solche Informationen oder sind auf gute Netzwerkverteiler der Interessenvertretungen angewiesen. Wie im § 2 Abs. 1 bis 3 BetrVG zum Thema „Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der AG“ muss zum Schutz der Mitarbeitenden von beiden Seiten ein wohlwollendes Interesse bestehen, nicht nur die betriebliche Kommunikation auf digitale Kanäle umzustellen, sondern auch die gewerkschaftlichen Informationen.

Über die Form des Einrichtens/Kreis der Berechtigten und Zugriffsgewährung, kann in einem nächsten Schritt dann zentralseitig immer noch festgelegt werden.

Antrag O006: IDA-Zugriff für alle Funktionärinnen und Funktionäre der EVG

Laufende Nummer: 34

Antragsteller*in:	Hannover (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Allen Funktionär*innen der EVG ist ein IDA-Zugriff zu ermöglichen.

Begründung

Ehrenamtliche Funktionär*innen der Gewerkschaft sollen eine eigene Plattform haben, um sich miteinander zu vernetzen. Auf der Homepage der EVG kann man sich diese Inhalte zwar auch zusammensuchen, aber in IDA sind die Informationen direkt auf die Funktionär*innen abgestimmt und gut ersichtlich.

Antrag O007: Förderung der politischen Bildung durch die EVG

Laufende Nummer: 405

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz (BuJK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 1: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

- 1 , dass die EVG, sofern die EVA GmbH/gGmbH nicht über ausreichend eigene Mittel verfügt, außerhalb der langfristig vereinbarten Leistungen an die EVA Akademie
- 2 die Qualifizierung von neuen Referent*innen zur Durchführung von politischen und
- 3 Mitbestimmungsseminaren übernimmt.

Begründung

Eine der wichtigsten Aufgaben einer Gewerkschaft ist neben der Tarifpolitik die Bildung ihrer Mitglieder und Funktionär*innen. Hierbei ist auf eine langfristige Strategie zu achten und einen personell breit aufgestellten Bildungsbereich sicherzustellen. Die EVG Jugend stellt fest, dass dafür insbesondere im Bereich der politischen Bildung und der Mitbestimmungsseminare neue Kolleg*innen gewonnen und qualifiziert werden müssen, um den heutigen und zukünftigen Aufgaben der EVA Akademie gerecht werden zu können. Erfahrene sowie junge Interessenvertreter*innen und Kolleg*innen aus dem eigenen Organisationsbereich sollten hierbei jederzeit extern beauftragten Referent*innen vorgezogen werden können.

Antrag 0008: Alle Gewerkschaftsmitglieder proaktiv anreden

Laufende Nummer: 388

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz (BuJK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin
Zusammenfassung der Änderungen:	Titel: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung

Geänderter Titel:

Alle Diversität in der Anrede der Gewerkschaftsmitglieder ~~proaktiv anreden~~

- 1 Als EVG bekennen wir uns auch intern zur Vielfalt der Geschlechter und setzen
- 2 entsprechend bei Abfragen (intern) die vier Optionen der Geschlechter weiblich,
- 3 männlich, divers und keine Angabe um. Wir wollen als Gewerkschaften allen Menschen
- 4 eine aktive Mitgliedschaft ermöglichen.
- 5 **Arbeitsauftrag an die EVG:**
- 6 • Bei Abfragen des Geschlechtes innerhalb und außerhalb der Organisation werden
- 7 zukünftig die Auswahlmöglichkeiten „divers“ und „keine Angabe“ ergänzt. (z. B.
- 8 bei Beitrittserklärungen)
- 9 • Bei direkter Ansprache der Kolleg*innen, müssen nebst zum Beispiel „Lieber
- 10 Kollege“ und „Liebe Kollegin“ auch geschlechtsneutrale Ansprachen etabliert
- 11 werden. (z. B. „Hallo Vorname Nachname“)

Begründung

Unsere Gesellschaft ist geprägt von Vorurteilen. Bezeichnungen wie "divers" und "trans" werden ins Lächerliche gezogen oder direkt übergangen, queere Begriffe und Selbstbeschreibungen sind auch heute noch beliebte Schimpfworte, Diskriminierung ist an der Tagesordnung. In der aktuellen Gesellschaft und vermehrt im Netz werden lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter* und queere Personengruppen (LGBTQIA+) weder wertschätzend wahrgenommen noch angemessen in der Öffentlichkeit abgebildet.

Glossar

LSBTIQA+:

L steht für Lesbisch; S für Schwul; B für Bisexuell; T für Trans* (wie bspw. transident oder transsexuell); I für Inter* (wie bspw. intergeschlechtlich oder intersexuell); Q für Queer und A kann sowohl für aromantisch/asexuell als auch für Allies (Verbündete und Unterstützerinnen) stehen. Das "+" steht für die vielen anderen geschlechtlichen und sexuellen Identitäten und Orientierungen mit denen sich Menschen identifizieren oder denen sie angehören können und soll aufzeigen, dass die Abkürzung keine Abschließende Aufzählung darstellen soll.

queer:

kann einerseits als Oberbegriff verwendet werden für Menschen, die sich der LSBTIQA+ Community angehörig fühlen. Das kann explizit auch Menschen einschließen, die sich als Unterstützer*innen verstehen. Andererseits beschreibt queer einen Anspruch für gesellschaftliches und politisches Handeln. Dieser Anspruch versucht zu erkennen, wie Menschen persönlich, strukturell und institutionell ausgeschlossen werden und versucht darauf hinzuwirken diese Ausschlüsse zu überwinden und inklusiver zu handeln.

Antrag 0009: Einbeziehung der Basis bei Tarifrunden der EVG

Laufende Nummer: 9

Antragsteller*in:	Kassel (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die EVG möge den Ausbau der Mitgliederbeteiligung in Zusammenhang mit Tarifrunden
- 2 weiter verstetigen und ausbauen.

Begründung

Das Wahlmodell der EVG ist z. B. auf Grund einer Mitgliederbefragung erfunden worden. Die Abholung der Mitglieder durch Beteiligung bei Tarifrunden hat sich als erfolgreiches Instrument zur Mobilisierung herausgestellt. Aus diesem Grund sollte das „Phasenmodell“ zu jeder Tarifrunde in Anwendung kommen.

Antrag 0010: Finanzielle Streikunterstützung von EVG-Mitgliedern bei Betriebsübergängen

Laufende Nummer: 105

Antragsteller*in:	Mainz (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Zentrale Streikgelder sind grundsätzlich auch dann an EVG-Mitglieder auszuzahlen,
- 2 wenn deren Betrieb in einen anderen Branchenorganisationsbereich gefallen ist und die
- 3 organisierende Gewerkschaft dort zum Streik aufruft.

Begründung

Wenn ein EVG-organisierter Betrieb durch z. B. einen Betriebsübergang (DB AG zu privat) in den Organisationsbereich einer anderen Gewerkschaft fällt, bleiben oft trotzdem Mitglieder aus Solidarität und Überzeugung Mitglied unserer EVG, obwohl diese nun durch eine andere Gewerkschaft vertreten werden.

Wenn die Gewerkschaft dort allerdings durch Urabstimmung zum Streik aufruft und daraus Aussperrungen durch den Arbeitgeber resultieren, haben die betroffenen Kolleg*innen erhebliche Gehaltseinbußen zu tragen.

Wir sind daher davon überzeugt, dass es als ein Akt gemeinsamer Solidarität wichtig ist, den Kolleg*innen im Falle einer Aussperrung finanziell unter die Arme zu greifen. Dass Mitglieder in allen Bereichen der Branche und auch außerhalb unseres eigentlichen Organisationsgebietes zu finden sind, bestätigt die Überzeugungskraft unserer verkehrspolitischen Ideen.

Antrag 0011: Finanzielle Unterstützung bei Warnstreiks

Laufende Nummer: 106

Antragsteller*in:	Mainz (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Zentrale Streikgelder werden grundsätzlich auch bei Warnstreiks ausgezahlt.

Begründung

Die EVG definiert sich selbst als Branchengewerkschaft und ist daher auch bei Tarifverhandlungen außerhalb der DB AG bei den NE-Bahnen aktiv. Doch gerade in Betrieben, die noch keinen Organisationsgrad aufweisen und sich damit Warnstreiks als Mittel bedienen müssen, werden bisher keine Streikgelder als Unterstützungsleistung ausgezahlt. Dies erschwert ein effizientes und zielgerichtetes Vorgehen und wird von den Beteiligten als wenig solidarisch wahrgenommen. Dabei ist doch gerade die solidarische Unterstützung der Organisation in tarifpolitischen Auseinandersetzungen ein wichtiges Zeichen, dass die Beschäftigten auch dort nicht allein gelassen werden, wo sie noch nicht ihr volle Organisationsstärke ausschöpfen konnten.

Eine Angleichung der Unterstützungsleistungen für die Beschäftigten bei Warnstreiks an die gemeinsame Richtlinie ist daher aus unserer Sicht ein längst überfälliges Zeichen.

Antrag 0012: Neuverhandlung des Kooperationsvertrags (Busbranche)

Laufende Nummer: 131

Antragsteller*in:	Augsburg (WKK)
Status:	angenommen mit Änderungen
Sachgebiet:	O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 2: (Änderungsempfehlung) - Streichung Zeile 3: (Änderungsempfehlung) - Streichung

- 1 Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft möge den Kooperationsvertrag (Busbranche)
- 2 zwischen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der EVG ~~aus dem Jahr~~
- 3 ~~2012 für Bayern~~ entweder kündigen oder neu verhandeln.

Begründung

In der Busbranche werden neue Strecken immer durch Ausschreibungen an den günstigsten Anbieter vergeben. Die EVG hat in ihren zuständigen bayerischen Busbetrieben in den letzten Jahren Tarifverträge abgeschlossen, die neben den Einkommen und den Sozialleistungen deutlich besser sind, als die Regelungen im LBO-Tarifvertrag von ver.di. Das bedeutet, dass hier die von der EVG vertretenen Betriebe oft das Nachsehen haben, weil die durch bessere Tarifverträge abgegebenen Angebote teurer sind. Einige Betriebe kaufen bzw. gründen Firmen bzw. Tochterfirmen, um bei Ausschreibungen mit dem LBO-Tarifvertrag sich zu bewerben, um damit die Chancen zu erhöhen. Diese Taktik geht zu Lasten der Mitarbeiter*innen, da Neueinstellungen nur noch über die anderen Firmen stattfinden.

Mit diesem Vorgehen von Arbeitgebern reduziert sich auf lange Sicht hin gesehen der aktuelle Mitarbeiterbestand der Stammfirma, welche durch die EVG betreut werden. Somit besteht die Gefahr, dass wir in einigen Betrieben komplett verschwinden und damit viele Mitglieder verlieren.

Des Weiteren teilen sich Busfahrer*innen einen Arbeitsplatz, allerdings zu unterschiedlichen Einkommen, da unterschiedliche Tarifverträge zur Anwendung kommen. Dadurch gibt es Beschäftigte erster und zweiter Klasse.

Durch die Erfahrung der EVG Gewerkschaftssekretäre*innen können wir uns als EVG hier um weitere Busbetriebe im Regionalverkehr kümmern und Tarifverträge mit „EVG Niveau“ einführen. In Bayern muss der EVG Tarifvertrag als allgemeinverbindlich erklärt werden.

Ver.di hat nicht die personelle Ausstattung im Bereich der regionalen Busbetriebe, um intensive Gewerkschaftsarbeit leisten zu können. Durch dieses Verhalten schaden wir der Branche. Deswegen muss der Zuständigkeitsbereich auf weitere Busbetriebe erweitert werden.

Durch die äußerst mangelhafte Betreuung von ver.di in den regionalen Busbetrieben, ist die Gefahr sehr groß, dass dort die Nahverkehrs-Gewerkschaft Fuß fasst. Es finden leider schon Gespräche zwischen Busgesellschaften und Nahverkehrs-Gewerkschaft statt.

Es muss schnellstmöglich gehandelt werden. Nur so kann Sozialdumping gestoppt werden.

Antrag 0013: Offensive zur Mitgliedergewinnung im Bereich der NE-Bahnen

Laufende Nummer: 327

Antragsteller*in:	Würzburg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 1. Im Sinne des § 2 der Satzung ist eine Offensive mit dem Ziel zu starten, die
- 2 Beschäftigten in den NE-Bahnen des Schienengüterverkehrs und deren
- 3 Personaldienstleister für die EVG zu gewinnen. Gespräche mit den Eisenbahn-Betrieben
- 4 und ihren Verbänden sind aufzunehmen. Unterstützend ist ein Branchen-Tarifvertrag für
- 5 den SGV zu verhandeln.
- 6 2. Die Offensive muss Maßnahmen beinhalten, die zum Ziel haben, die NE-Betriebe in
- 7 allen Bereichen aktiver gewerkschaftlich zu betreuen und dabei ihre Wertschätzung für
- 8 das EVG-Organisationsgebiet deutlicher herauszustellen.
- 9 3. Weil insbesondere die Beschäftigten in den Betrieben im SGV, ausgehend von ihrem
- 10 Wohnort eine breite und flexible Einsatzbereitschaft ohne direkte Anbindung an den
- 11 Sitz des Unternehmens aufbringen, ist die Möglichkeit einer „digitalen“ Betreuung
- 12 durch eine Organisationsstelle der EVG anzustreben.

Begründung

Bei den NE-Eisenbahnverkehrsunternehmen im Schienengüterverkehr und deren Personaldienstleister hat die EVG bislang keinen Zugang gefunden. Allein im Netzwerk Europäischer Eisenbahnen (NEE), sind 60 Unternehmen organisiert, zu diesen die EVG wenig oder keinen Kontakt pflegt. Die dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen, meistens Lokführer, begründen ihr Beschäftigungsverhältnis in diesen Betrieben in vielen Fällen individuell mit Arbeitsverträgen. Einige Betriebe wenden den BuRa-TV an. In wenigen Betrieben ist eine aktive Tarifbindung unserer gewerkschaftlichen Konkurrenz erkennbar. Das gilt auch für die Personaldienstleister (PDL), die insbesondere per Werkvertrag Zugleistungen von den EVU im Auftrag übernehmen. Die Beschäftigten der PDL sind durch die Produktionsmittel (z. B. Lok und Waggons), der Trassenbestellung und der Ausstellung der Zusatzbescheinigung durch das für die Sicherheit der Zugfahrt verantwortliche EVU als Auftraggeber dort integriert. Somit gehören diese schon von der Tätigkeit her, aber auch im Sinne der Regelung des § 2 Buchstabe g der EVG-Satzung zum Organisationsgebiet der EVG.

Antrag 0014: Strukturwandel Lausitz

Laufende Nummer: 302

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die EVG Geschäftsstelle Cottbus wird durch die Einstellung von je einer/einem
- 2 weiteren Gewerkschaftssekretär*in und einer Vertragsangestellten verstärkt.

Begründung

Durch die Schaffung von 1.200 neuen Arbeitsplätzen bei der DB Fahrzeuginstandhaltung/Werk Cottbus und weiterer Arbeitsplätze ist für die Sicherstellung gewerkschaftlicher Arbeit insbesondere Mitgliederwerbung und Betreuung zusätzliche, personelle Unterstützung erforderlich.

Antrag 0015: Verzicht auf die Gendersprache in den gewerkschaftlichen Veröffentlichungen

Laufende Nummer: 301

Antragsteller*in:	Cottbus (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

1 In Veröffentlichungen ist auf Gendern zu verzichten.

Begründung

Unter den Kolleginnen und Kollegen stößt die gegenwärtige Praxis der gendergerechten Sprache immer wieder auf deutliche Kritik. Das mussten wir bei mehreren Veranstaltungen feststellen. Auch simple sporadische Befragungen unter den Kolleginnen und Kollegen haben das ergeben. Hintergrund ist, dass diese Form der Sprachnutzung als zu künstlich empfunden wird. Diese Ausdrucksweise wird von den Kolleginnen und Kollegen bei der Arbeit im Alltag als unnötig erschwerend betrachtet. Insbesondere von Kolleginnen und Kollegen die viele textlastige Aufgaben zu bewältigen haben, kritisieren diese Verkomplizierung der Texte und das Stören des Leseflusses. Es erschwert sehr das Lesen längerer Texte und kostet unter den heute häufig vorherrschenden Zeitdruck unnötig Zeit.

Ein weiterer Kritikpunkt ist, mit der gendergerechten Sprache wird in vielen Texten der Fokus auf das Geschlecht reduziert und damit von den eigentlich beabsichtigten Kernaussagen der Texte abgelenkt.

Erschwerend kommt hinzu das die gendergerechte Sprache nicht einheitlich geregelt ist, sondern in linguistisch widersprüchlichen Formen verwendet wird, beispielsweise als Doppelpunkt, Sternchen, Bindestrich, Unterstrich usw. Dazu führt der „Der Rat für deutsche Rechtschreibung“ in seiner Sitzung am 26.03.2021 aus, dass allen Menschen mit geschlechtergerechter Sprache begegnet werden soll und sie sensibel angesprochen werden sollen. Dies ist allerdings eine gesellschaftliche und gesellschaftspolitische Aufgabe, die nicht allein mit orthografischen Regeln und Änderungen der Rechtschreibung gelöst werden kann. Der Rat hat vor diesem Hintergrund die Aufnahme von Asterisk („Gender-Stern“), Unterstrich („Gender-Gap“), Doppelpunkt oder anderen verkürzten Formen zur Kennzeichnung mehrgeschlechtlicher Bezeichnungen im Wortinneren in das Amtliche Regelwerk der deutschen Rechtschreibung zu diesem Zeitpunkt nicht empfohlen.“

Aus den oben aufgeführten Gründen halten wir es für geboten, in den gewerkschaftlichen Veröffentlichungen auf die Gendergerechte Sprache zu verzichten.

Antrag 0016: Bereitstellung vereinfachter Beitrittserklärung

Laufende Nummer: 29

Antragsteller*in:	Hannover (WKK)
Status:	angenommen
Sachgebiet:	O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Abteilung Mitglieder- und Organisationsentwicklung der EVG wird beauftragt, eine
- 2 besser verständliche und ausfüllbare Beitrittserklärung zu entwickeln und zur
- 3 Verfügung zu stellen.

Begründung

Bei der Mitgliederwerbung kommt es immer häufiger vor, dass die Kolleginnen und Kollegen nicht die Beitrittserklärung eigenständig ausfüllen können. Gerade Neueinsteiger bei der Bahn sind nicht in der Lage die Eingruppierung geschweige denn die Zulagen zu nennen. Dies führt im Extremfall dazu, dass die Kolleginnen und Kollegen von einer Mitgliedschaft absehen. Gerade bei Nachwuchskräften und Interessierte mit einer anderen Muttersprache ist dies zu beobachten.

Antrag 0017: EVG*queer als etablierte Struktur innerhalb der EVG

Laufende Nummer: 389

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz (BuJK)
Status:	angenommen in Verbindung mit Antrag 0001
Sachgebiet:	O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Struktur EVG*queer soll innerhalb der Gewerkschaft auf allen Ebenen anerkannter
- 2 Bestandteil unserer Organisation sein. Die Belange queerer Gewerkschaftsmitglieder
- 3 sollen darüber hinaus sowohl nach innen, als auch nach außen vertreten werden und
- 4 sichtbar sein. Perspektivisch soll die LSBTQIA*-Community innerhalb der EVG sowohl
- 5 auf Bundes-, Landes- und Ortsebene durch verschiedenste Ressourcen bei Bedarf
- 6 unterstützt werden.
- 7 Dazu zählen auch eine aktive Arbeit zu Antidiskriminierung und die umfassende
- 8 gewerkschaftspolitische sowie gesellschaftspolitische Bildung von
- 9 Interessenvertretungen, Mandatsträger*innen und weiteren Aktiven wie z. B. im
- 10 Arbeitsrecht und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, dazu soll EVG*queer als
- 11 Ideengeber dienen.

Begründung

In einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) und der Uni Bielefeld wurde festgestellt, dass große Teile „queerer“ Beschäftigter Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung fürchten. So haben sich beispielsweise nur rund 69 % der Befragten vor ihren Kolleg*innen geoutet und nur circa 60 % vor ihren Vorgesetzten. Die Studie ergab weiterhin, dass vor allem auch sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz ein Problem darstellen. Das zeigt, dass Menschen, welche sich nicht im heteronormativen bzw. binären Geschlechter- und/oder Sexualitätsmodell verorten, in Beruf und Gesellschaft stark von Diskriminierung betroffen sind.

Ziel soll der Austausch der "queerer" Personen und der Anerkennung "queerer" selbstorganisierter Strukturen in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz sein. Auch zählen dazu eine aktive antidiskriminierende Arbeit und Schulung von Interessenvertretungen hin zu der Ermöglichung einer selbstorganisierten Interessenvertretung.

Die Anerkennung und Etablierung queerer Strukturen soll unsere Organisation für dieses Problemfeld sensibilisieren und aufmerksam machen.

Nach menschenrechtlichen Initiativen und der Anerkennung des Indikators „sexuelle Orientierung“ als Diskriminierungsmerkmal durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) müssen auch Betriebe und Gewerkschaften einen Schritt hin zu einer ernstgemeinten Gleichberechtigung und Diskriminierungsfreiheit am Arbeitsplatz gehen und diese Vision aktiv mitgestalten. Seien wir also solidarisch mit allen Kolleg*innen!

Glossar

LSBTIQA+:

L steht für Lesbisch; S für Schwul; B für Bisexuell; T für Trans* (wie bspw. transident oder transexuell); I für Inter* (wie bspw. intergeschlechtlich oder intersexuell); Q für Queer und A kann sowohl für aromantisch/asexuell als auch für Allies (Verbündete und Unterstützerinnen) stehen. Das "+" steht für die vielen anderen geschlechtlichen und sexuellen Identitäten und Orientierungen mit denen sich Menschen identifizieren oder denen sie angehören können und soll aufzeigen, dass die Abkürzung keine Abschließende Aufzählung darstellen soll.

queer:

kann einerseits als Oberbegriff verwendet werden für Menschen, die sich der LSBTIQA+ Community angehörig fühlen. Das kann explizit auch Menschen einschließen, die sich als Unterstützer*innen verstehen. Andererseits beschreibt queer einen Anspruch für gesellschaftliches und politisches Handeln. Dieser Anspruch versucht zu erkennen, wie Menschen persönlich, strukturell und institutionell ausgeschlossen werden und versucht darauf hinzuwirken diese Ausschlüsse zu überwinden und inklusiver zu handeln.

Antrag Fi001: Eigenes Budget für die regionalen Betriebs-/ Dienststellengruppenausschüsse

Laufende Nummer: 31

Antragsteller*in:	Hannover (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	Fi - Finanzen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Der regionale Betriebs-/Dienststellengruppenausschuss erhält für die Erledigung
- 2 seiner Aufgaben ein Jahresbudget.

Begründung

Der regionale Betriebs-/Dienststellengruppenausschuss hat laut Satzung die Aufgabe der „Etablierung eines festen, betriebsübergreifenden Informationsnetzwerkes und Förderung des überbetrieblichen Informations- und Erfahrungsaustauschs“. Diese Aufgabe kann das Gremium ohne eigenständige Finanzmittel nicht optimal lösen. Da o.g. Ausschuss mehrere Betriebsgruppen und Ortsverbände umfasst, ist eine Finanzierung von diesen Organisationseinheiten umständlich und komplex. Der Landesverband ist ebenfalls nicht vollumfänglich zuständig, da ein Landesverband meist mehrere Wahlkreise umfasst.

Antrag Fi002: Deckelung des Gesamtvermögens von BG und OV

Laufende Nummer: 127

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	Fi - Finanzen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Zukünftig wird eine Deckelung des nicht verbrauchten Jahresbudgets der BG und OV in
- 2 der Satzung der EVG eingeführt und auf das 2,5-fache des Jahresbudgets des jeweiligen
- 3 Gremiums begrenzt.

Begründung

Ziel von BG und OV ist nicht der Vermögensaufbau. Da es aber leider bundesweit diese Phänomene gibt, dass es BG und OV mit einem überdurchschnittlichen Vermögen gibt, beantragen wir die Deckelung dieses Vermögens! Keine BG und OV sollte über mehr als das 2,5-fache des Jahresbudgets zum Ende der Jahresabrechnung als Vermögen verfügen dürfen. Andernfalls entsteht der Eindruck, dass dieses Budget nicht benötigt wird. Im Haushaltsplan sind diese Beitragsanteile und der Überschussbetrag aus dem Vorjahr eigentlich zu verplanen. Das überschüssige Budget (> 2,5 %) sollte kleinen BG und OV, welche an sich schon mit wenig Mitteln ausgestattet sind, in Form eines Unterstützungsfonds zur Verfügung gestellt werden können.

Antrag Fi003: Erhöhung Beitragsanteil der BG auf 5 %

Laufende Nummer: 126

Antragsteller*in:	Nürnberg (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	Fi - Finanzen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Die Satzung der EVG - § 15 Betriebs- und Dienststellengruppen - ist dahingehend zu
- 2 ändern, dass die prozentuale Beteiligung von 4 % der Betriebsgruppen an den
- 3 Beitragsaufwendungen der Betriebsgruppenmitglieder auf 5 % erhöht wird.

Begründung

Durch einen ständig wachsenden Betreuungsaufwand der Betriebsgruppen und durch immer höhere Kosten im Allgemeinen wird die Erhöhung auf 5 % beantragt. Die Erhöhung könnte auch kompensiert werden, in dem der Verteilschlüssel BG/OV (4 %/4 %) dahingehend geändert wird. Ein wesentlich höherer Betreuungsaufwand der Mitglieder in den letzten Jahren macht diese Anpassung nötig! Betriebsgruppen sind wesentlich näher an unseren Mitgliedern und Mitgliederinnen und auf sie wird in der Zukunft ein noch größeren Betreuungsaufwand zukommen! Ziel muss sein, das Betriebsgruppen arbeitsfähig sind, dass Ortsverbände Vermögen aufbauen nutzt keinem Mitglied.

Antrag Fi004: Erhöhung Beitragsrücklauf für Senioren

Laufende Nummer: 171

Antragsteller*in:	Potsdam (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	Fi - Finanzen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Der Beitragsrücklauf an die Seniorengruppen wird von 4 % auf 6 % erhöht.

Begründung

Der Rücklaufanteil für die Senioren*innengruppen wurde vor mehr als zehn Jahren festgelegt und bisher nicht mehr angepasst. Die Einkommen der Rentner*innen sind nicht entsprechend der Inflationsrate in diesem Zeitraum angepasst worden.

Außerdem sind die Kosten für die Betreuungsarbeit der Mitglieder seither erheblich angestiegen; so z. B. Portokosten, Mietkosten für Veranstaltungsräume, Fahrkosten für ÖPNV, Kosten Catering und Getränke.

Antrag Fi005: Satzungsänderung § 17 Absatz 9

Laufende Nummer: 213

Antragsteller*in:	Rostock (WKK)
Status:	verwiesen an BuVo
Sachgebiet:	Fi - Finanzen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Zur Durchführung und für die Erledigung ihrer Aufgaben erhalten die Ortsverbände eine
- 2 finanzielle Unterstützung in Höhe von 6,5 % der Beitragseinnahmen je zugeordnetem
- 3 Mitglied des Ortsverbandes.

Begründung

Der Ortsverbandsvorstand führt die Geschäfte des Ortsverbandes im Rahmen der Satzung und der satzungsgemäßen Beschlüsse und Anweisungen übergeordneter Organe der EVG. Er kann sich eine Geschäftsordnung geben. Zu den von ihm sicherzustellenden gewerkschaftlichen Aufgaben vor Ort gehören insbesondere:

j) Durchführung gewerkschaftlicher Jubiläen für 25-, 40-, 50-, 60-, 65-, 70-, 75-, 80- und 85- jährige Gewerkschaftszugehörigkeit

Die Durchführung gewerkschaftlicher Jubiläen für 25-, 40-, 50-, 60-, 65-, 70-, 75-, 80- und 85- jährige Gewerkschaftszugehörigkeit ist ein Highlight eines jeden Ortsverbandes. Mit der in der Satzung gemäß § 17 Abs. 9 festgeschriebenen finanziellen Unterstützung von 4 % der Beitragseinnahmen je zugeordnetem Mitglied, ist dies weder im Mittelfristraum noch auf Dauer möglich. Die geplanten Veranstaltungen sind mit einem erheblichen finanziellen Aufwand verbunden. Selbst bei Planung von nur einer Veranstaltung, unter den gegebenen Mindeststandards wie z. Bsp. Räumlichkeiten buchen, kleiner Imbiss, Gastredner stellt der finanzielle Aufwand eine Größenordnung von 50 % der Rücklaufgelder für die Ortsverbände dar.

Antrag Fi006: Finanzhoheit der Ortsverbände

Laufende Nummer: 43

Antragsteller*in:	Köln (WKK)
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	Fi - Finanzen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Bundesgeschäftsführerin

- 1 Wir beantragen die Ortsverbände wieder in die Lage zu versetzen, eigenverantwortlich
- 2 und selbstständig über ihre Finanzmittel zu verfügen. Dazu gehört ein eigenes Konto,
- 3 eine Kontovollmacht sowie die Möglichkeit von Barabhebungen und Überweisungen etc.

Begründung

Das gegenwärtige Procedere ist suboptimal und verursacht unnötige Arbeit in den Geschäftsstellen. Die Effizienz der Kassenführung würde erheblich verbessert, wenn die Ortsverbände eine uneingeschränkte administrative Finanzhoheit bekämen.