

## **Änderung § 73 Abs. 2 der ver.di-Satzung**

### **1 Die Bezirkskonferenz beschließt**

Die Arbeitsbedingungen für die ver.di-Beschäftigten mit Ausnahme der Wahlangestellten werden in Tarifverträgen geregelt.

### **5 Begründung**

Das bisherige Verfahren, die Arbeitsbedingungen der ver.di-Beschäftigten (mit Ausnahme der Wahlangestellten) in – wie es ein wenig nebulös heißt – „kollektiven Verträgen zwischen dem Bundesvorstand und dem Gesamtbetriebsrat“, also in Gesamtbetriebsvereinbarungen zu regeln, führt zu einer faktischen Beschneidung der Tarifautonomie für die ver.di-Beschäftigten mit Ausnahme der Wahlangestellten. Da der Bundesvorstand durch die bisherige Fassung des § 73 Absatz 2 als alleiniges Verfahren zur Regelung von Arbeitsbedingungen auf den Weg der Gesamtbetriebsvereinbarung festgelegt ist, würde er gegen die Satzung verstoßen, wenn er mit einer Gewerkschaft oder einer tarifwilligen Koalition Tarifverträge abschließen würde. Durch dieses faktische Verbot von Tarifverträgen für die ver.di-Beschäftigten mit Ausnahme der Wahlangestellten wird für diese immerhin über 3000 Menschen umfassende Gruppe die Tarifautonomie untergraben. Selbst wenn sich die Mehrheit oder gar alle der ver.di-Beschäftigten in einer tariffähigen Gewerkschaft zusammengeschlossen und diese vom ver.di-Bundesvorstand den Abschluss eines oder mehrerer Tarifverträge gefordert hätte, dürfte der Bundesvorstand bei der derzeitigen Satzungslage keinen Tarifvertrag über Arbeitsbedingungen bei ver.di abschließen, weil ihm dazu ausschließlich Gesamtbetriebsvereinbarungen vorgeschrieben werden.

Da jedem Betriebsrat und auch dem GBR bei ver.di gemäß § 74 Abs. 2 BetrVG sowohl direkte Arbeitskampfmaßnahmen als auch Betätigungen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt würde, strikt untersagt sind, kann er mit dem die Arbeitgeberfunktion für die ver.di-Beschäftigten (mit Ausnahme der Wahlangestellten) wahrnehmenden Bundesvorstand nicht auf gleicher Augenhöhe über die kollektiven Arbeitsbedingungen verhandeln. Das Bundesarbeitsgericht bezeichnet derartige Verhandlungen über kollektive Arbeitsbedingungen, bei denen die Arbeitnehmerseite kein Streikrecht hat, als „kollektive Bettelei“. Dass der Bundesvorstand als Arbeitgeber diese strukturelle Unterlegenheit der ver.di-Belegschaft für seine Zwecke eher als förderlich empfindet, ist nicht verwunderlich. Dass der Bundesvorstand aber als politisches Führungsorgan einer Gewerkschaft, zu deren wichtigsten Aufgaben die Verteidigung der Tarifautonomie gerade gegen die von konservativen und neoliberalen Kräften geforderten sogenannten Betriebsbündnisse gehört, im eigenen Hause eben diese zu praktizieren durch die eigene Satzung gezwungen ist, ist eine politische Peinlichkeit, die sich ver.di nicht länger leisten kann.

**Man stelle sich nur einmal vor, tarifmeidende bzw. -flüchtige Unternehmen und Institutionen wie z.B. Amazon oder kirchliche Betriebe würden gegenüber der Öffentlichkeit und den dort Beschäftigten und ver.di-Mitgliedern in deren Kämpfen zur Durchsetzung von Tarifverträgen die bisherige Formulierung des § 73 Abs. 2 der ver.di-Satzung mit der Bemerkung entgegenhalten: „Ihr seid doch als Arbeitgeber genau wie wir auch gegen Tarifverträge!“**

Wird diesem Antrag entgegengehalten, es gäbe innerhalb des Betriebes ver.di derzeit bzw. noch keine tariffähige Gewerkschaft, ist dies nur die halbe Wahrheit. Tatsächlich gibt es bei ver.di mit dem Verband der Gewerkschaftsbeschäftigten eine tarifwillige Koalition, die den Bundesvorstand mehrfach, zuletzt im Dezember 2012, zu Tarifverhandlungen über Entgelt und Altersteilzeit aufgefordert hat. Der Bundesvorstand hat dies abgelehnt, was ja angesichts der derzeitigen Bestimmung in § 73 Abs. 2 der Satzung nicht anders zu erwarten war. Diese oder auch jede andere von ver.di- und anderen Gewerkschaftsbeschäftigten eventuell noch zu gründende tarifwillige Koalition kann jedoch, und zwar unabhängig vom von ihr erreichten Organisationsgrad, keinen Tarifabschluss bei ver.di erreichen, solange dem die Arbeitgeberfunktion für die

- 50 Masse der ver.di-Beschäftigten ausübenden Bundesvorstand vorgegeben ist, die Arbeitsbedingungen in  
Gesamtbetriebsvereinbarungen zu regeln. Solange dies so ist, werden die sich aus der höchstrichterlichen  
Rechtssprechung zu Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz ergebenden Rechte, insbesondere das Streikrecht, de  
facto ausgehebelt, denn auch mit Streiks könnte aufgrund der gegenwärtigen Fassung des § 73 Abs. 2 der  
55 ver.di-Satzung der ver.di-Bundesvorstand nicht zum –derzeit satzungswidrigen- Tarifvertragsabschluss für  
die ver.di-Beschäftigten veranlasst werden.

---

Entscheidung der Konferenz

---

- 60 Angenommen und Weiterleitung an  
den Bundeskongress

## **Perspektive 2015 – Perspektive auch für die jetzige Bezirksstruktur**

### **1 Die Bezirkskonferenz beschließt**

Wir fordern den Bundesvorstand/Gewerkschaftsrat auf, die Arbeits- und Funktionsfähigkeit bestehender Bezirksstrukturen durch die Umsetzung der Perspektive 2015 nicht zu gefährden, um Bezirke als Zentrum gewerkschaftlichen Lebens zu erhalten.

Die Beschlussfassung zu so tiefgreifenden Veränderungen der Organisation kann nicht ohne die größtmögliche Beteiligung ehrenamtlicher Kompetenz geschehen und muss daher auf einem ver.di-Bundeskongress erfolgen.

### **Begründung**

Wir haben uns intensiv mit den Inhalten des Projektes „Perspektive 2015 – ver.di wächst“ befasst und jede/r von uns spricht sich für das Ziel „Mehr Mitglieder, mehr Macht, mehr Möglichkeiten“ aus.

Standardisierungen von Prozessen vorzunehmen, um mehr personelle Ressourcen zu haben, die in den Betrieben aktive Gewerkschaftsarbeit entwickeln, ist mit Sicherheit ein richtiger Weg.

Dabei darf aber nicht außer Acht gelassen werden, dass

- . . . von dem Veränderungsprozess auch die Landes- und die Bundesebene erfasst werden müssen. Und zwar nicht nur als Folge von Veränderungen der Arbeitsprozesse auf Bezirksebene, sondern ganz aktiv in der Überprüfung, welche Dienstleistung näher an das Mitglied gebracht werden muss und welche evtl. im Verbund mit dem DGB zukünftig erbracht wird. Personal muss dort aufgebaut werden, wo Mitglieder geworben und gehalten werden, Mitglieder werden vor Ort betreut!
- . . . Bezirke auch zukünftig einen solchen Anteil der Beitragseinnahmen erhalten müssen, um aktiv vor Ort agieren zu können. Eine weitere Zuordnung von Kosten, wie es in der Vergangenheit geschah (Publikationskosten, IKT, Vertragsabschlüsse bzgl. Mitgliederrückholung, Adressermittlung, die dann von den Bezirken zu erfüllen sind), müssen sich in einer Veränderung der Budgetierungsrichtlinie zugunsten der belasteten Struktur wiederfinden.
- . . . Beschäftigte, die für ver.di in zentralisierten Bereichen (bereits jetzt Finanzbuchhaltung, zukünftig Verwaltungsaufgaben in den ver.di-Zentren) nicht mehr vor Ort zur Verfügung stehen und damit auch einer schleichenden Entpolitisierung ausgesetzt sind. Sie werden, das zeigt die Erfahrung, zu Beschäftigten gemacht, die in einer x-beliebigen Organisation tätig sein könnten. Zum ver.di-Leben gehören – als letztes Mittel – Arbeitskämpfe. Und dafür werden vor Ort echte Menschen gebraucht, auch für die Anleitung von Ehrenamtlichen in diesen, auch für sie außergewöhnlichen, Situationen.
- . . . in kollektive und individuelle Mitgliederbetreuung geteilte Prozesse einen bisher nicht gekannten Kommunikationsaufwand mit sich bringen, der von prognostizierten Effizienzgewinnen aus standardisierten Prozessen abgezogen werden muss. Dazu kommt der Aufwand für die Erstellung und Pflege von Datenbanken, die dann zwingend notwendig sind, allerdings auch jetzt schon die Arbeit in den „normalen“ Strukturen effizienter gestalten würden.
- . . . ver.di ein Gesicht geben, nicht nur bedeutet, eine Anlaufstelle für Mitglieder zu haben, sondern in einer Stadtgesellschaft präsent zu sein, sich an Initiativen zu beteiligen, in Netzwerken aktiv zu sein. Nur

50 so ist sichergestellt, dass ver.di im Interesse der Mitglieder nicht nur reagiert, sondern Prozesse in Kommunen aktiv aufnehmen kann.

- . . . Gewerkschaftsarbeit vor Ort ein Geflecht aus Beziehungsarbeit unterschiedlicher Qualität darstellt. Daran wirken ehrenamtliche wie hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen mit. Einen hohen Anteil  
55 leisten insbesondere die Mitarbeiterinnen der Verwaltung im Bezirk. Gerade sie geben ver.di zuerst ein Gesicht. Durch Abzug von personellen Ressourcen aus den Bezirken wird der Erstkontakt zu ver.di in einem „gesichtslosen“ Zentrum stattfinden, in dem es nicht um den Aufbau von Beziehungen geht, sondern um effizientes Abarbeiten von Mitgliedernanfragen.

60 - . . . die berufsfachliche Arbeit der Fachbereiche nicht noch stärker reduziert werden darf. Sie ist auch ein Markenzeichen der ver.di. Ein Rückzug vor Ort, lässt Spartengewerkschaften Raum, sich mit ihren entsolidarisierenden Parolen breit zu machen. Hier müssen gerade kleinere Fachbereiche ihre Arbeitsweise überdenken und dezentrale Kooperationen mit anderen Fachbereichen intensivieren. Ein aus der Not geborener Rückzug mit den personellen Ressourcen auf die Landesebene ist nicht die Lösung.

65 - . . . sich die Arbeitswelt wandelt. Phasen der Erwerbslosigkeit gehören genauso dazu wie eine zunehmende Anzahl an Selbständigen. Diese erreichen wir nicht im Betrieb. Dafür müssen andere Strukturen und damit Ressourcen vor Ort vorgehalten werden.

70 

---

Entscheidung der Konferenz

---

Angenommen und Weiterleitung an den Bundeskongress

**B 001** Bezirkserwerbslosenausschuss Leipzig/Nordsachsen

(Lfd.-Nr. 1001)

Stand: 09.12.2014

**Altersarmut in Deutschland bekämpfen!**

1 **Die Bezirkskonferenz beschließt**

Um Altersarmut in Deutschland vorzubeugen, ist es wichtig:

- 5 Den gesetzlichen Mindestlohn auf 13,20 € schrittweise bis 2016 aufzustocken.

Unter anderem folgende Tätigkeiten als Rentenbeitragszeiten in angemessener Weise, z.B. mit dem jeweils geltenden durchschnittlichen Rentenwert, anzurechnen: Beschäftigungen in Arbeitsgelegenheiten mit und ohne Mehraufwandsentschädigung, ehrenamtliche Tätigkeit in gemeinnützigen Vereinen, Minijobs.

10

**Begründung**

- 15 Wir nehmen die im Koalitionsvertrag aufgeführte Verpflichtung zur Kenntnis - als Reaktion auf die wachsende Sorge der Bevölkerung über die Höhen der jetzigen und zukünftigen Renten – eine Solidarrente einführen zu wollen.

Wir sind der Meinung, dass nach einem langen Arbeitsleben im Alter ein Leben ohne existenzielle Sorgen möglich sein muss.

- 20 Wir sind leider davon überzeugt, dass unsere derzeitige Regierung sich nicht ausreichend mit dem Thema Rente auseinandergesetzt hat.

So reichen die per Gesetz ab 2015 vorgesehenen Mindestlohnsätze nicht aus, um im Alter ohne staatliche Grundsicherung auszukommen.

- 25 Zahlreiche Beschäftigte in Niedriglohnjobs, sogenannten Arbeitsgelegenheiten oder ehrenamtlich Tätige, die gesellschaftlich relevante Arbeiten übernehmen (z.B. Pflege von alten Menschen, Betreuung von Kindern und Jugendlichen, Stadtteilarbeit etc.) können sich keine oder nur geringe Rentenansprüche erarbeiten.

- 30 Diese Arbeiten sollen vom Staat als rentenrelevante Anspruchszeiten anerkannt werden. Dies drückt sich nicht nur in einem existenzsichernden Lohn aus, sondern auch einer existenzsichernden, menschenwürdigen Rente.

Die schnelle Erhöhung des Mindestlohns auf 13,20 Euro und die Anerkennung der beispielhaft aufgeführten Tätigkeiten als Rentenbeitragsjahre, würden dafür einen nachhaltigen Beitrag leisten.

- 35 Die aufgeführten 13,20 € ergeben sich aus Berechnungen aus dem aktuellen Armutsbericht der Bundesregierung und den derzeitigen Lebenshaltungskosten.

Darüber hinaus würden die finanziellen Belastungen der Kommunen sinken, da die Leistungen für die Grundsicherung im Alter wegfallen würden.

40

Die Höhe des Betrages ist jährlich durch eine unabhängige Kommission zu prüfen und ggf. zu korrigieren.

---

Entscheidung der Konferenz

45

Angenommen und Weiterleitung an den Bundeskongress

**„Streikrecht verteidigen – Gegen ‚Tarifeinheitgesetz‘ und Zwangsschlichtung“**

**1 Die Bezirkskonferenz beschließt**

Jeglicher gesetzlicher Zwang sowohl zu Tarifeinheit als auch zu Tarifschlichtungsverfahren beschneidet die Tarifaufonomie und das Streikrecht und ist deshalb als verfassungswidrig abzulehnen. Es ist die aktuelle Aufgabe aller Gewerkschaften und deshalb auch der ver.di, derartigen Bestrebungen mit allen gewerkschaftlichen und politischen Mitteln entgegenzutreten. Das ist wie folgt zu realisieren:

1. Der Bezirksvorstand und die GewerkschaftssekretärInnen aller Fachbereiche und des Bezirks Leipzig-Nordsachsen werden beauftragt, spätestens beginnend ab Januar 2015 die Kritik am Entwurf eines „Tarifeinheitsgesetzes“ des SPD-geführten Bundesarbeitsministeriums und an von konservativen Professoren und aktuell besonders Unionspolitikern vorgeschlagenen Zwangsschlichtungen in die Betriebe und in die Öffentlichkeit zu tragen.

Dazu sind vor allem die Betriebs-, Personal- und Jugend- und Auszubildendenversammlungen, aber auch alle gewerkschaftlichen Gremien und Versammlungen sowie Pressemitteilungen und Hintergrundgespräche mit Medienvertretern und die Homepage des Bezirks zu nutzen.

2. Der Bezirksvorstand und die Bezirksgeschäftsführung werden beauftragt, ab Januar 2015 eine oder mehrere Veranstaltungen mit allen im ver.di-Bezirk Leipzig-Nordsachsen direkt oder über die jeweiligen Landeslisten gewählten Bundestagsabgeordneten durchzuführen. Auf diesen Veranstaltungen sollte den MdBs verdeutlicht werden, welche gravierenden gewerkschaftspolitischen sowie arbeits(kampf)- und verfassungsrechtlichen Probleme durch ein solches Gesetz und durch Zwangsschlichtungen hervorgerufen würden. Die für das Gebiet unserer Bezirksverwaltung zuständigen MdBs sollen mit der gewerkschaftlichen Kritik an diesen Vorhaben konfrontiert und zu persönlicher öffentlicher Stellungnahme aufgefordert werden.

3. Die Bezirkskonferenz Leipzig-Nordsachsen beantragt umgehend beim Landesbezirksvorstand SAT und beim Bundesvorstand für deren darauf folgende Sitzungen, sich in allen ver.di-Bezirken und im DGB-Bundesvorstand dafür einzusetzen, dass der DGB diesen Gesetzentwurf nicht nur öffentlich ablehnen sollte, sondern dass in allen DGB-Regionen und allen ver.di-Bezirken ähnliche Veranstaltungen wie die oben skizzierte durchgeführt werden. Ein gleichlautender Antrag ist unter Beachtung der Antragsfrist an die am 13./14.3.2015 tagende Landesbezirkskonferenz SAT zu richten.

4. Die Bezirkskonferenz Leipzig-Nordsachsen beantragt beim Bundesvorstand, umgehend bundesweit und zielgruppenspezifisch zu verbreitende Informationsmaterialien, auch in audiovisueller und digitalisierter Form, zu den o.g. Themen zu entwickeln sowie dafür Sorge zu tragen, dass die Angriffe auf Koalitionsfreiheit und Streikrecht in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und in der Bildungsarbeit aller ver.di-Bildungsträger mit betrieblichen Interessenvertretungen thematisiert werden.

**Begründung**

Aufgrund des in Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes enthaltenen Koalitionsrechts „für jedermann und für alle Berufe“ entwickelte die Rechtsprechung in zahlreichen Urteilen des Bundesarbeits- und des Bundesverfassungsgerichts sowie von Landesarbeitsgerichten das deutsche Arbeitskämpfrecht. Demnach sind Streiks nur dann rechtmäßig, wenn zu ihnen von Gewerkschaften zur Durchsetzung konkreter, tarifvertraglich regelbarer Forderungen aufgerufen wird. Die Koalitionsfreiheit bedeutet auch das Recht, sich in unterschiedlichen, auch miteinander in Konkurrenz agierenden Gewerkschaften zusammenzuschließen. 2010 gab das Bundesarbeitsgericht das bis dahin geltende, aber stets umstrittene Prinzip der Tarifeinheit (in einem Unternehmen gilt nur ein Tarifvertrag, und zwar der jeweils speziellere) aus verfassungsrechtlichen Gründen zugunsten von Tarifpluralität auf. Seitdem können unterschiedliche Gewerkschaften mit einzelnen Unternehmen oder mit Arbeitgeberverbänden gegebenenfalls auch mehrere nebeneinander geltende, auch

50 unterschiedliche Tarifverträge rechtmäßig fordern und als ultima ratio auch durch Streiks durchsetzen. Heftig  
umstritten war die Tarifeinheit schon immer und sie ist es aufgrund des am 28.10.2014 von der  
Bundesarbeitsministerin veröffentlichten Referentenentwurfs eines „Tarifeinheitsgesetzes“ erneut vor allem  
deshalb, weil **ein gesetzlicher Zwang zu Tarifeinheit nicht ohne Verstoß gegen das Grundgesetz**  
55 **möglich** ist. Tarifeinheit bei mehreren im Unternehmen agierenden und im Wettbewerb zueinander  
stehenden Gewerkschaften ist nur dadurch realisierbar, dass einer von mehreren Tarifverträgen als der  
einzig gültige ausgewählt und die Mitglieder der anderen im Unternehmen agierenden Gewerkschaften der  
aus dem auserwählten Tarifvertrag sich ergebenden Friedenspflicht unterworfen werden. **Dadurch wird**  
**ihnen und der restlichen Belegschaft das Streikrecht in verfassungswidriger Weise entzogen.** Nach  
dem Referentenentwurf des Bundesarbeitsministeriums (Stand 03.11.2014) soll das Tarifvertragsgesetz  
60 durch Einfügung eines § 4 a wie folgt geändert werden:

„Abs. 2 Der Arbeitgeber kann nach § 3 an mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften  
gebunden sein. Soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener  
Gewerkschaften überschneiden (kollidierende Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des  
Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt  
65 abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrages im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden  
Mitglieder hat.“

Es fällt nicht jedem auf den ersten Blick auf, dass hier **nicht der Begriff „Unternehmen“**, also die rechtliche  
Verkörperung der Wirtschaftsorganisation (diese ist entweder als einzelnes Unternehmen oder als Mitglied in  
einem tarifwilligen Arbeitgeberverband die arbeitgeberseitige Tarifvertragspartei), **sondern der Begriff**  
70 **„Betrieb“** verwendet wird. **Ein Betrieb aber kann durch Ausgliederung oder Zusammenschluss**  
**bestimmter Teile eines oder mehrerer Unternehmen beliebig allein durch arbeitgeberseitige**  
**Entscheidung verkleinert oder vergrößert werden, je nachdem wie man es braucht, um innerhalb**  
**eines auf diese Weise formbaren Betriebes die gewünschten gewerkschaftlichen**

75 **Mehrheitsverhältnisse herbeizuführen.** Da ist es dann nicht mal ein schwacher Trost sondern lediglich der  
Versuch einer Kaschierung der arbeitgeberseitig herbeigeführten gewerkschaftlichen  
Mehrheitskonstellationen, wenn im Referentenentwurf den in einem zurechtgeschneiderten Betrieb den in  
der Minderheit befindlichen Gewerkschaften das Recht eingeräumt wird, „dem Arbeitgeber oder der  
Vereinigung von Arbeitgebern ihre Vorstellungen und Forderungen mündlich vorzutragen.“

Aus dem Ministerium verlautete, niemand habe die Absicht, mit dem Tarifeinheitsgesetz Streiks zu verbieten.  
80 Derart schmutziges Geschäft schiebt dieser Gesetzentwurf den Arbeitsgerichten zu, denn diese treffen  
durch **Ergänzung des § 2 a des Arbeitsgerichtsgesetzes** dann zukünftig „die Entscheidung über den  
nach § 4 a Absatz 2 Satz 2 des Tarifvertragsgesetzes im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag.“ Und weiter  
heißt es dann „Der rechtskräftige Beschluss über den nach § 4 a Absatz 2 Satz 2 des Tarifvertragsgesetzes  
im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag wirkt für und gegen jedermann.“ Da die Folge eines wirksam von der  
85 Mehrheitsgewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrags die natürlich ebenso „für oder gegen jedermann  
wirkende“ **Friedenspflicht** ist, haben während dessen Laufzeit weder die durch Mitgliedschaft in der  
Mehrheitsgewerkschaft unmittelbar an die Friedenspflicht gebundenen Beschäftigten noch die Mitglieder der  
Minderheitsgewerkschaft noch die Unorganisierten ein Streikrecht. Das Streikrecht würde bei Inkrafttreten  
des Tarifeinheitsgesetzes dann - bis auf die de facto vom Arbeitgeber aus denkbaren Gründen jeweils  
90 auserwählte Hausgewerkschaft – beseitigt. Hinzu kommt noch, dass aufgrund höchstrichterlicher  
Rechtssprechung in Deutschland bekanntlich nur für tarifvertraglich regelbare Forderungen gestreikt werden  
darf. Da aus den o.g. Gründen nur die Forderungen der jeweiligen Mehrheitsgewerkschaft überhaupt zu  
konkreten Tarifabschlüssen führen könnten, wären Streiks der Minderheitsgewerkschaften, da sie ja nichts  
Eigenständiges tarifvertraglich regeln könnten, unverhältnismäßig und auch deshalb durch Arbeitsgerichte  
95 aufgrund arbeitgeber- oder auch mehrheitsgewerkschaftsseitiger Anträge bei Arbeitsgerichten relativ leicht  
verbotbar. Wem nützt also dieses Tarifeinheitsgesetz?

Immer wieder, und seit den Streiks der Lokführer und Piloten verstärkt, hört man aus Unternehmer- und  
konservativen Professorenkreisen das Argument, man müsse insbesondere im Bereich der Daseinsvorsorge  
100 „aus Gründen“ des Gemeinwohls andere als die bisherigen Regeln für Arbeitskämpfe setzen. Eine ganze  
Reihe von Politikern der großen Koalition, insbesondere der Unionsparteien blies kürzlich ins gleiche Horn.  
Es sei erforderlich, beide Tarifvertragsparteien, bevor sie zu Arbeitskämpfmaßnahmen berechtigt wären,  
**gesetzlich zu einer Schlichtung zu verpflichten.** Es müsse durch entsprechenden Einlassungs- und  
Unterwerfungszwang der Tarifvertragsparteien nach erklärtem Scheitern von Verhandlungen sichergestellt

105 werden, dass solche Schlichtungen in jedem Falle vor Arbeitskampfmaßnahmen durchgeführt werden  
müssten, um „nicht mehr hinnehmbare“ Beeinträchtigungen der Daseinsvorsorge infolge Streiks zu  
verhindern. Abgesehen davon, dass vor Streiks z.B. in Krankenhäusern regelmäßig zwischen den  
Gewerkschaften und den Arbeitgebern Notdienstvereinbarungen ausgehandelt werden, liegt auf der Hand,  
110 dass durch derartige Zwangsschlichtungen die Arbeitgeber übervorteilt würden. Denn in aller Regel beginnt  
ein Arbeitskampf doch nicht mit arbeitgeberseitiger Aussperrung, sondern mit gewerkschaftlich  
ausgerufenen Streiks. De facto würde mit gesetzlicher Zwangsschlichtung das Recht auf Streik stark  
eingeschränkt bzw. bei Unterwerfungszwang gänzlich beseitigt.

---

115 Entscheidung der Konferenz

---

Angenommen und Weiterleitung an  
den Bezirksvorstand Leipzig-Nordsachsen,  
den Landesbezirksvorstand SAT und  
120 den Bundesvorstand



**D 001** Bezirksfrauenkonferenz Leipzig/Nordsachsen

(Lfd.-Nr. 1005)

Stand: 09.12.2014

**Obligatorische Qualifizierung für Tarifkommissionsmitglieder**

**1 Die Bezirkskonferenz beschließt**

Für jedes Mitglied einer ver.di-Verhandlungskommission, ob auf bezirklicher, Landes- oder Bundesebene, wird es zur Pflicht – vor Aufnahme dieser Tätigkeit – eine Qualifizierung mit dem Schwerpunkt:

5 „Verhandlung und Formulierung geschlechtergerechter Tarifverträge“ zu absolvieren.

Bereits aktive Verhandlungskommissionsmitglieder müssen diese Qualifikation innerhalb eines Jahres erwerben. Perspektivisch müssen alle Tarifkommissionsmitglieder geschult werden.

Die entsprechenden Bildungsangebote werden durch die Bundesverwaltung dezentral angeboten. Die

10 Kosten der Qualifizierung werden durch die Bundesverwaltung übernommen.

**Begründung**

Bereits seit dem Bundeskongress 2003 gibt es eine umfangreiche Beschlusslage zur diskriminierungsfreien  
15 Gestaltung von Tarifverträgen. In den „Tarifpolitischen Grundsätzen“ wurden dazu untersetzende  
Regelungen festgelegt.

Dazu gehört auch folgende Festlegung: „Durch eine Informations- und Qualifizierungsoffensive, besonders  
20 der Tarif- und Verhandlungskommissionsmitglieder, sollen das Wissen über die Gleichstellungsproblematik  
und die Sensibilität für das Problem erhöht werden.“ (Zitat aus: Tarifpolitische Grundsätze, S. 14).

Es ist an der Zeit, dass aus dieser Soll-Regelung eine verbindliche Festlegung wird.

Noch immer gibt es einen Einkommensabstand zwischen Männern und Frauen, der mit 23 % fünf Prozent  
über dem EU-Durchschnitt liegt.

25 Zur Sensibilisierung für diese Thema gehört verpflichtend auch die Fähigkeit der entsprechenden  
Verhandlungsführung und die Fertigkeit der präzisen Formulierung des verhandelten Ergebnisses, um hier  
Schritt für Schritt zu Fortschritten zu kommen.

---

30 Entscheidung der Konferenz

---

Angenommen und Weiterleitung an die  
Landesbezirkskonferenz