

Pressemitteilung 18.09.2019

Will ver.di weiterhin keine Tarifverträge?

Der 5. Bundeskongress der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) findet vom 22. bis zum 28. September im Congress Center Leipzig (CCL) in Leipzig statt. Er muss unter anderem auch über die pikante Frage entscheiden, ob die Arbeitsbedingungen und die Gehälter der ver.di-Beschäftigten künftig **in Tarifverträgen** festgelegt werden. Ein entsprechender Antrag eines ehrenamtlichen Gremiums liegt dem Kongress zur Beratung vor. Die bisherige Praxis, die Arbeitsbedingungen lediglich in Betriebsvereinbarungen zu regeln, soll geändert werden. Dazu ist eine Änderung der ver.di-Satzung erforderlich. Denn die bisherige Fassung der Satzung legt den ver.di-Bundesvorstand als Arbeitgeber der ver.di-Beschäftigten auf das Aushandeln von Betriebsvereinbarungen mit dem- nicht zu Arbeitskampfmaßnahmen befugten und daher nicht auf Augenhöhe agierenden- Betriebsräten bei ver.di fest.

Die Gewerkschaft der Gewerkschaftsbeschäftigten (GdG) unterstützt diese Forderung nach Abschluss von Tarifverträgen und informiert die Delegierten und die Öffentlichkeit an einem Informationsstand vor dem Congress Center Leipzig (CCL), Messe-Allee 1, 04356 Leipzig

**am Sonntag, 22.09.2019 von 16.00 bis 18.30 Uhr
und am Montag, 23.09.2019 von 08.00 bis 09.30 Uhr**

über diese aus Sicht der GdG sowohl gewerkschaftspolitisch als auch verfassungsrechtlich höchst problematischen Zustand. **Das ausgerechnet ein gewerkschaftlicher Arbeitgeber das Streikrecht seiner Beschäftigten auf diese Weise aushöhlt, findet der GdG-Vorsitzende Bernhard Stracke mehr als peinlich.** „Es kann nicht angehen, dass der Vorsitzende von ver.di, Frank Bsirske **Tarifverträge für alle Beschäftigten in Deutschland fordert und ausgerechnet den Beschäftigten seiner Gewerkschaft dies weiterhin durch die Satzung verwehrt wird**“, meint Bernhard Stracke. Ver.di ist der einzige bekannte Arbeitgeber in Deutschland, der seine Tarifunwilligkeit in der Satzung festgeschrieben hat. „Zum Konferenzmotto von ver.di das lautet **Zukunftsgerecht** würden künftige Tarifverträge für die Beschäftigten bei ver.di hervorragend passen“, meinte Bernhard Stracke.

Nähere Informationen zur Forderung der GdG entnehmen sie bitte dem beigefügten Antrag S 048 sowie unseren beigefügten beiden Flugblättern, die wir in Leipzig verteilen werden. Gerne begrüßen wir sie an unserem Informationsstand vor dem CCL und stehen ihnen für Fragen zur Verfügung.

Anlagen:

- Flugblatt vom 22.09.2019
- Flugblatt vom 23.09.2019
- Antrag S 048

Für Rückfragen ist der GdG-Vorsitzende Bernhard Stracke unter 0172-3901888 erreichbar

www.g-d-g.org



Antrag S 048 des Bundeskongresses der ver.di 2019

Der Bundeskongress beschließt:

Der § 73 Absatz 2 der ver.di-Satzung wird wie folgt geändert:

„Die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten mit Ausnahme der Wahlangestellten werden in Tarifverträgen geregelt.“

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 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 Beschäftigten mit Ausnahme der Wahlangestellten wird für diese immerhin über 3.000 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 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 Gesamtbetriebsrat bei ver.di gemäß § 74 Absatz 2 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) sowohl direkte Arbeitsk Kampfmaßnahmen als auch Betätigungen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebes beeinträchtigt würde, strikt untersagt sind, kann er mit dem die Arbeitgeberfunktion für die 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 so genannten 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 zum Beispiel 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 Absatz 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 der Gewerkschaft der Gewerkschaftsbeschäftigten (GdG) eine tarifwillige Koalition, die den Bundesvorstand mehrfach, zuletzt im Dezember 2016, zu Tarifverhandlungen über Entgelt, einen Manteltarifvertrag, betriebliche Altersversorgung und Altersteilzeit aufgefordert hat. Der Bundesvorstand hat dies abgelehnt, was ja angesichts der derzeitigen Bestimmung in § 73 Absatz



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

Die Antragskommission des Kongresses hat die Ablehnung des Antrages empfohlen



Inszenierter „Streik“ bei ver.di ?

Leipzig, 23.9.2019

Liebe Delegierte und Gäste des ver.di-Bundeskongresses 2019,

dem Bundeskongress liegt mit **S 048** ein Antrag vor, § 73 Abs. 2 der ver.di-Satzung dahingehend zu ändern, dass zukünftig die kollektiven Arbeitsbedingungen der Beschäftigten (außer Wahlangestellte) in **Tarifverträgen** geregelt werden. Die Antragsberatungskommission (ABK) empfiehlt Ablehnung.

Auf dem Bundeskongress 2015 erklärte in der Diskussion über einen ähnlichen Antrag Kollege Bsirske zur Vermeidung von Tarifverträgen, die ver.di-Beschäftigten hätten doch Streikrecht. Der Gesamtbetriebsrat könne die Beschäftigten zum Streik aufrufen, „ und die Kolleginnen und Kollegen kriegen eine Streikunterstützung von ihrer Organisation.“

Dieses Versprechen griff der ver.di-Gesamtbetriebsrat (GBR) im Sommer 2016 auf.

Er hatte ab 1.6.2016 eine Gehaltserhöhung für die ver.di-Beschäftigten von 5 %, mindestens 150 € bei einer Laufzeit von 12 Monaten gefordert. Der Bundesvorstand bot 6 Null-Monate und jeweils ab 1.11.2016 und 2017 eine Gehaltserhöhung um 1 % an. Daraufhin rief der GBR für den 11.7.2016 zu einem maximal 1-tägigen Warnstreik auf. Dem folgten bundesweit ca. 1000 ver.di-Beschäftigte. Am gleichen Tag einigten sich die Verhandlungskommissionen von GBR und Bundesvorstand auf 3 Nullmonate sowie Gehaltserhöhungen ab 1.9.2016 um 1 % und 1.11.2017 um 2 % bei einer Laufzeit bis zum 30.9.2018.

Um die Vergleichbarkeit mit einem „normalen“ 12-Monats-Ergebnis herzustellen (sog. Westrick-Formel), muss man die sich über die gesamte Laufzeit ergebende durchschnittliche Erhöhung von 1,7 % durch die 28 Monate Laufzeit dividieren und dann mit 12 multiplizieren. Daraus ergibt sich die **Erhöhung von 0,73%, also Reallohnsenkung**. Zwischen der ursprünglichen Forderung und dem Ergebnis liegen Welten.

Vielleicht liegt das ja auch an folgendem: „Zwischen dem GBR und dem FB 13 auf der Bundesebene gibt es eine bilaterale Vereinbarung, die kurz zusammengefasst Nachfolgendes beinhaltet: Der GBR verzichtet auf die Antragsstellung von Streikgeldern und erhält somit keine Streikgeldnummer.“ [aus : BR-Info NRW vom 30.6.(!) 2016]. Laut ver.di-Arbeitskampfrichtlinie bedarf es für einen Streikaufruf und anschließender Zahlung von Streikgeld eines Beschlusses des ver.di-Bundesvorstands. **Wer daran glaubt, dass der ver.di-Bundesvorstand jemals einen Streikaufruf gegen sich selber** (der Bundesvorstand ist der Arbeitgeber der ver.di-Beschäftigten) **und die anschließende Auszahlung von Streikgeld beschließen wird, glaubt wahrscheinlich auch daran, dass Zitronenfalter Zitronen falten.**

Deshalb: Beim Antrag S 048 gegen die Empfehlung der ABK stimmen !

v.i.S.d.P.: Bernhard Stracke, Vorsitzender der GdG

www.g-d-g.org



„Tarifverträge nützen, Tarifverträge schützen“ ... und s t ö r e n bei ver.di ?



Leipzig, 22.9.2019

Liebe Delegierte und Gäste des ver.di-Bundeskongresses 2019,

es ist kaum zu glauben, aber leider wahr. Für die kollektiven Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten will **ver.di als Arbeitgeberin** keine Tarifverträge, sondern lediglich Betriebsvereinbarungen. Das steht im § 73 Abs. 2 der ver.di-Satzung.

Jede*r Gewerkschafter*in weiß, dass **Tarifverträge viel mehr Sicherheit für die Beschäftigten** bringen als Betriebsvereinbarungen. Tarifverträge wirken, auch wenn sie gekündigt werden, so lange nach, bis sie durch eine andere Abmachung (i.d.R. einen neuen Tarifvertrag) ersetzt werden. Kündigt der Arbeitgeber eine freiwillig abgeschlossene Betriebsvereinbarung, endet deren Rechtswirksamkeit am Ende der Kündigungsfrist. So geschehen bei ver.di, als der Arbeitgeber Bundesvorstand die Gesamtbetriebsvereinbarung über Altersteilzeit (ATZ) kündigte. Der ver.di-GBR klagte dagegen bis zum Bundesarbeitsgericht (BAG) – und unterlag. Seitdem gibt's für die ver.di-Beschäftigten keinen Anspruch mehr auf ATZ.

Und es gibt noch einen wichtigen Unterschied zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung: Das ist **die Art und Weise, wie sie zustande kommen**. Ein Tarifvertrag kann notfalls auch durch Streik, also durch die Beschäftigten und ihre vom Arbeitgeber organisatorisch und politisch **unabhängige Gewerkschaft** erkämpft werden. Eine Betriebsvereinbarung kommt nicht auf gleicher Augenhöhe, sondern durch „kollektive Bettelei“ (so nennt das BAG Verhandlungen über kollektive Arbeitsbedingungen ohne Streikrecht) zustande.

Gewerkschafter*innen wissen genau, was sie an ihren Tarifverträgen haben. Warum verweigert der Arbeitgeber ver.di in seiner Satzung seinen Beschäftigten Tarifverträge ?

Glaubwürdigkeit ist für Gewerkschaften mindestens genauso wichtig wie eine gefüllte Streikkasse. Nur wenn diejenigen, die zu recht von allen Arbeitgebern Tarifverträge fordern, sie ihren eigenen Beschäftigten nicht länger verwehren, werden sie glaubwürdig. Nur wenn die neue Fassung von § 73 Abs. 2 der ver.di Satzung lautet: *Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten (außer Wahlangestellte) werden in Tarifverträgen geregelt* wird ver.di endlich **glaubwürdig !**

Fortsetzung folgt am 23.9.2019

v.i.S.d.P.: Bernhard Stracke, Vorsitzender der GdG

www.g-d-g.org

