

Arbeitsblatt 1 ver.di-Satzung und Tarifarbeit

Regelwerk zur Tarifarbeit – Übersicht



Satzung vom Bundeskongress beschlossen	§ 68 Tarifarbeit definiert die Rolle und Aufgaben der Tarifkommissionen und die Zuständigkeit der Fachbereiche für die Tarifarbeit	§ 69 Tarifpolitische Grundsätze legt fest, dass es in ver.di fachbereichsübergreifende tarifpolitische Grundsätze geben kann, an die die Tarifkommissionen bei ihren Entscheidungen gebunden sind	§ 70 Arbeitskampf legt fest, dass Entscheidungen über Arbeitskämpfe vom Bundesvorstand getroffen werden
Richtlinien vom Gewerkschaftsrat beschlossen	Tarifrichtlinie legt fachbereichsübergreifend Grundsätze für die Wahl, Zusammensetzung und die Aufgaben von Tarifkommissionen und die Verfahrensweise in Konflikten fest, in denen tarifpolitische Grundsätze berührt werden	Tarifpolitische Grundsätze legen Mindeststandards für alle Fachbereiche und Tarifkommissionen fest, die nicht unterschritten/ verletzt werden dürfen	Arbeitskampfrichtlinie legt die Voraussetzungen, Bedingungen und die Verfahrensweise der Beantragung, Genehmigung und Durchführung von Arbeitskämpfen fest
Statuten oder Beschlüsse der Fachbereiche	in ihnen konkretisieren die Fachbereiche die Bestimmungen der Tarifrichtlinie für ihre Tarifkommissionen	Fachbereiche können eigene branchenspezifische Bedingungen und Standards für den Inhalt von Tarifverträgen konkretisieren	die von den Fachbereichen eingesetzten Arbeitskampfleitungen tragen die Verantwortung für die Durchführung von Arbeitskämpfen

Grundlagen für die Arbeit in einer Tarifkommission

Lernstationen für Mitglieder von Tarifkommissionen



Fall 1:

Der/Die Arbeitgeber*in hat im letzten Monatsgespräch mit dem Betriebsrat darauf hingewiesen, dass er aus Termingründen nur innerhalb der nächsten beiden Wochen über eine Entgelterhöhung verhandeln kann.

Der Betriebsratsvorsitzende, der auch Mitglied der Tarifkommission ist, schlägt daraufhin der Fachbereichssekretärin vor, dass der Betriebsrat gleich zu Beginn der kommenden Woche mit dem Geschäftsführer einen Abschluss vereinbart und diesen dann der Gewerkschaftssekretärin zuschickt, damit sie ihn für ver.di unterzeichnet.

Wie ist dieser Vorschlag vor dem Hintergrund der in und für ver.di geltenden Regeln zu bewerten?

Welche Regeln sind berührt?

Wie muss in Übereinstimmung mit der Satzung vorgegangen werden?

Fall 2:

Die Intercontinental Airport Ground Services GmbH hat mit ver.di einen Entgelttarifvertrag abgeschlossen, der erstmals zum 31.12.2017 mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden konnte.

Auf einer Betriebsversammlung im III. Quartal 2017 fragten Kolleginnen und Kollegen, ob und wann es eine Lohnerhöhung geben würde.

Was ist in einem solchen Fall zu tun? Wer hat welche Aufgabe?

Fall 3:

Der Geschäftsführer der MusterländleRegioBus GmbH hat in einem Schreiben an alle Beschäftigten auf eine dramatische Schieflage des Unternehmens hingewiesen.

Um das Unternehmen und damit die Arbeitsplätze zu retten, schlägt er vor:

- die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) in diesem Jahr zu streichen
- um bei auftretenden personellen Engpässen flexibel reagieren zu können, die regelmäßige durchschnittliche Wochenarbeitszeit vorübergehend auf bis zu 45 Stunden ohne Lohnausgleich anzuheben.

Dafür bietet er an, betriebsbedingte Beendigungskündigungen möglichst zu vermeiden.

Wie muss die Tarifkommission hier handeln?

Ist die Tarifkommission berechtigt, diesen Forderungen in einem Tarifvertrag nachzukommen?