



GEMEINSAM ZUKUNFT MACHEN.
Landesbezirkskonferenz Ost | 09. - 10.06.2023 | Erkner

BESCHLUSS- BUCH





6. Landesbezirkskonferenz Ost

am 09./10. Juni 2023 in Erkner

Übersicht der Anträge

Antrag 01

Mehr Lohn, weniger Arbeitsstress! Tarifpolitik weiterentwickeln.

Antrag 02

Wir sind für alle da! Eingewanderte Beschäftigte in die NGG!

Antrag 03

Kurswechsel für eine gute und zukunftssichere Rente!

Antrag 04

Solidarisch stark. Gegen Spalten und Hetzen!

Antrag 05

Frauen in die Tarifkommissionen – Verbindlichkeit schaffen!

GEMEINSAM ZUKUNFT MACHEN.

A1 Mehr Lohn, weniger Arbeitsstress! Tarifpolitik weiterentwickeln.

Annahme

Antragsteller: Landesbezirk Ost

1 Die NGG im Landesbezirk Ost entwickelt
2 ihre Tarifpolitik weiter. Die Aktivitäten
3 beziehen sich auf folgende Bereiche:

4 **1. Initiative „Lohnmauern einreißen“
5 und „armutsfeste Tariflöhne“
6 fortführen. Für eine
7 offensive Lohnpolitik!**

8 Zielstellung: Spätestens in den
9 kommenden drei bis vier Jahren müssen
10 wir in den Betrieben mit Tarifvertrag, in
11 denen es noch Lohn- und
12 Gehaltsunterschiede zu vergleichbaren
13 Betrieben in Westdeutschland oder
14 angeglichenen Flächentarif-verträgen in
15 Ostdeutschland gibt, eine Entgelt-
16 angleichung erreichen.

17 Zudem sorgen wir für Tariflöhne, die

18 a) einen angemessenen Abstand zum
19 Mindestlohn herstellen,

20 b) für einen auskömmlichen Lohn heute
21 sorgen und

22 c) die Grundlage für eine armutsfeste
23 Rente im Alter legen.

24 Tarifverträge, in denen die Angleichung
25 bereits gelungen und in denen es ein
26 gutes Entgeltniveau gibt, werden
27 weiterentwickelt und deutliche Reallohn-
28 steigerungen durchgesetzt.

29 **2. Manteltarifverträge auf den
30 Prüfstand!**

31 **Arbeit darf nicht krank machen.**

32 **Entlastung organisieren. Arbeitszeit
33 selbstbestimmter gestalten.**

34 Durch Diskussion mit unseren
35 Mitgliedern, Tarifkommissionen und
36 Betriebsräten ermitteln wir in den
37 Betrieben den Handlungsbedarf
38 hinsichtlich nötiger

39 Arbeitszeitverkürzungen,
40 selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung,
41 besserer Arbeitsbedingungen und
42 nötiger Arbeitsentlastungen. Die NGG
43 schließt sich deshalb der Forderung
44 nach einer 4 Tage Woche bei vollem
45 Lohnausgleich an. Regelungen in den
46 Manteltarifverträgen werden daraufhin
47 hinterfragt und überprüft, neue tarifliche
48 Regelungen entwickelt und versucht
49 umzusetzen. Dabei geht es z.B. um
50 Schichtsysteme, mehr Zeit zur
51 Erholung, Personalbemessung,
52 alters- und altersgerechte
53 Arbeitsgestaltung und mehr.

54 **3. Gewerkschaftliche** 55 **Gestaltungsmacht ausbauen!**

56 Um die genannten Ziele wirkungsvoll
57 umsetzen zu können, müssen wir
58 unsere betrieblichen Strukturen stärken
59 und unsere Mitgliederbasis ausbauen.

60 Wir setzen dabei auf eine stärkere
61 Beteiligung unserer Mitglieder,
62 verstärken die Schulung und Bildung
63 von gewerkschaftlichen
64 Vertrauensleuten,
65 Tarifkommissionsmitgliedern und
66 Betriebsrät*innen. Wir sorgen für einen
67 besseren Austausch der betrieblichen
68 Erfahrungen in unserer Organisation
69 und zwischen den Aktiven. Neben
70 Treffen und persönlichen Gesprächen
71 gehört auch unsere Öffentlichkeitsarbeit
72 dazu. Wir verbessern weiter unsere
73 Pressearbeit und unsere Arbeit in den
74 sozialen Medien, mit der wir über unsere
75 Kanäle unsere Mitglieder und potentielle
76 Mitglieder in unseren Branchen
77 erreichen können.

78 **4. Mehr Betriebe in die Tarifbindung** 79 **führen!**

80 Die Tarifbindung im Landesbezirk Ost
81 der NGG hebt sich nicht wesentlich von
82 der allgemeinen Tarifbindung in den
83 neuen Bundesländern ab. Dies gilt es
84 dringend zu ändern. Einige gute erste

Antragstext

Empfehlung ABK

Beschluss LBK

85 Beispiele haben wir. Wir setzen auf die
 86 Signalwirkung und Strahlkraft der Arbeit
 87 in unseren Tarifbetrieben. Wir müssen
 88 durch Netzwerkarbeit, gute Presse- und
 89 Öffentlichkeitsarbeit inklusive der
 90 sozialen Medien Kolleginnen und
 91 Kollegen in tariflosen Betrieben
 92 gewinnen.

93

Begründung:

94 In den letzten Jahren haben wir in vielen
 95 Bereichen erfolgreich eine offensive
 96 Lohnpolitik entwickelt. Das gilt
 97 insbesondere für unsere Initiative
 98 „Lohnmauern einreißen“, mit der es
 99 gelungen ist, noch bestehende
 100 Lohnabstände in Haus- und
 101 Flächentarifverträgen abzubauen oder die
 102 Lohnlücke komplett zu schließen.

103 Diese Schritte gilt es konsequenter weiter
 104 zu gehen und die Angleichung in den
 105 Tarifbetrieben, die wir haben, in den
 106 kommenden Jahren abzuschließen. Das
 107 ist über 30 Jahre nach der
 108 Wiedervereinigung mehr als überfällig.
 109 Ferner wird - als Kehrseite der
 110 Rentenangleichung Ost/West zum 1. Juli
 111 2014 - der verbleibende
 112 Höherwertungsfaktor für Ostlöhne bis zum
 113 1. Januar 2025 komplett abgeschmolzen
 114 (nach 4,2 Prozent in 2022, 2,8 Prozent in
 115 2023 und 1,4 Prozent in 2024 auf Null).

116 Die Initiative „Lohnmauern einreißen“
 117 berührt auch unsere Tarifverträge in der
 118 betrieblichen Altersvorsorge, in denen
 119 oftmals geringere Arbeitgeberbeiträge als
 120 in den westdeutschen Bundesländern
 121 enthalten sind.

122 Neben den Aufgaben in der Lohnpolitik
 123 haben Fragen der Arbeitsbelastung,
 124 Arbeitszeitgestaltung und Arbeits-
 125 bedingungen enorm an Bedeutung
 126 gewonnen. Personalmangel,
 127 Arbeitsüberlastung und ausufernde
 128 Arbeitszeiten brennen immer mehr
 129 Beschäftigte aus, Beschneiden das

130 Familienleben und die gesellschaftliche
131 Teilhabe und die Freizeit. Neben der
132 aktuellen Belastung wissen viele nicht, wie
133 sie bis zur Rente durchhalten sollen. Nötig
134 ist es deshalb, Themen wie
135 selbstbestimmte Arbeitszeitgestaltung,
136 verschiedene Formen der
137 Arbeitszeitverkürzungen und Maßnahmen
138 zur Arbeitsentlastung zum Beispiel durch
139 Mindestpersonalabmessungen
140 anzugehen. Manteltarifverträge regeln
141 maßgeblich diese Themen und gehören
142 deshalb auf den Prüfstand. Neben
143 Haustarifverträgen in einzelnen Betrieben,
144 ist es jüngst bei den Flächentarifverträgen
145 nur im Bereich der Milchindustrie Ost
146 gelungen, einen neuen Manteltarifvertrag
147 abzuschließen, hier mit
148 Arbeitszeitverkürzung und mehr
149 Schichtfreizeittagen.

150 Es wäre naiv darauf zu hoffen, diese Ziele
151 ließen sich rein auf dem
152 Verhandlungswege durchsetzen.
153 Deswegen müssen wir dafür mehr
154 gewerkschaftliche Stärke aufbauen.

155 Die Rahmenbedingungen sind dafür
156 günstig. Es gibt einen Arbeitskraftmangel,
157 der in den meisten unserer Branchen auf
158 mittlere Zeit bestehen oder sich gar
159 verschärfen wird. Das macht die
160 Beschäftigten selbstbewusst, ersetzt aber
161 nicht die bewusste gewerkschaftliche
162 Organisierung. Hier gibt es keinen
163 Automatismus. Beispiele in der
164 Milchindustrie an der Molkerei Niesky
165 zeigen, wie schnell Betriebsratsgründung
166 und Tarifbindung erfolgen kann, wenn wir
167 sicht- und greifbar sind und den richtigen
168 Moment mit den richtigen Personen im
169 Betrieb nutzen. Andere Betriebe wie z.B.
170 Sachsenmilch (Müller) zeigen, dass wir
171 noch nicht überall die richtigen Zugänge
172 und Mittel gefunden und ausreichend Zeit
173 haben, diese zu entwickeln.

174 Infolge der 2022 in der EU beschlossenen
175 „Richtlinie für angemessene Mindestlöhne
176 in Europa“ sind Mitgliedstaaten mit einer

Antragstext

Empfehlung ABK

Beschluss LBK

177 tarifvertraglichen Abdeckung von weniger
178 als 80 % verpflichtet einen Aktionsplan zur
179 Förderung von Tarifverhandlungen zu
180 erstellen. Dieser soll einen klaren Zeitplan
181 und spezifische Maßnahmen zur
182 schrittweisen Erhöhung der
183 tarifvertraglichen Abdeckung enthalten. Bis
184 auf die Ankündigung eines
185 Bundestariftreuegesetz durch die Ampel-
186 Koalition sind seitens der Politik in
187 Deutschland noch keine wirkungsvollen
188 Maßnahmen angekündigt worden. Wir
189 müssen die Politik stärker mit eigenen
190 Vorschlägen konfrontieren und treiben.

1

1

A2 **Wir sind für alle da! Eingewanderte Beschäftigte in die NGG!**

Antragsteller: Landesbezirk Ost

**Annahme
mit Ergänzung und
Überweisung an den
Gewerkschaftstag**

1 Als NGG wollen wir grundsätzlich alle
2 Beschäftigten organisieren, egal ob mit
3 oder ohne Migrationshintergrund. Hier
4 geht es speziell um die Gruppe der
5 Kolleginnen und Kollegen, die erst jüngst
6 nach Deutschland gekommen sind - ob
7 über den Weg der EU-Arbeitnehmer-
8 freizügigkeit, als Geflüchtete oder als
9 Arbeitsmigrant*innen.

10 Die NGG verstärkt ihren Einsatz, diese
11 Beschäftigten anzusprechen und für die
12 Mitgliedschaft und aktive Mitarbeit in
13 unserer NGG zu gewinnen.

14 Dazu gehört:

15 - die eingewanderten Kolleginnen und
16 Kollegen noch stärker in ihrer
17 Muttersprache anzusprechen, um sie
18 über ihre Rechte aufzuklären, zu deren
19 Wahrnehmung zu ermutigen und mehr
20 über ihre Probleme und Interessen in
21 Erfahrung zu bringen;

22 - zur speziellen Ansprache und für den
23 Austausch mehr Ressourcen innerhalb
24 der NGG zu bündeln und einen
25 besseren Erfahrungsaustausch
26 zwischen den Regionen zu
27 organisieren;

28 - die Regionen bei der Erstellung von
29 notwendigen Materialien, wie etwa
30 mehrsprachigen Flugblättern stärker zu
31 unterstützen und Hilfestellungen zu
32 geben;

33 - wo nötig, unsere Betriebsräte
34 stärker für diese Thematik, die Belange
35 und Integration eingewanderter
36 Beschäftigter zu sensibilisieren, ihnen
37 Schulungs- und Bildungsangebote zu
38 geben;

- 39 - eingewanderte Beschäftigte zu
40 ermutigen, für den Betriebsrat zu
41 kandidieren und sich stärker in die
42 Gewerkschaft einzubringen und nach
43 Wegen zu suchen, besonderen
44 Hindernissen wie Sprachbarrieren
45 beizukommen;
- 46 - die Kolleginnen und Kollegen mit kon-
47 kreten Maßnahmen stärker bei dem Er-
48 lernen der deutschen Sprache zu unter-
49 stützen, etwa durch Sprachkurse im Be-
50 trieb, auch während der Arbeitszeit, ge-
51 gebenenfalls sogar durch tarifvertragli-
52 che Regelungen;
- 53 - für betriebliche Interessensvertreter in
54 Pilotprojekten stärker
55 Grundlagenseminare muttersprachlich
56 oder zweisprachig anzubieten, um ihnen
57 zu Beginn ihrer Tätigkeit einen möglichst
58 barrierefreien Zugang zur Betriebsarbeit
59 zu ermöglichen und sie stärker selbst zu
60 ermächtigen.

61

Begründung:

62 In der deutschen Wirtschaft geht
63 inzwischen deutlich über die Hälfte des
64 Beschäftigungszuwachses auf aus-
65 ländische Arbeitskräfte zurück. In
66 zunehmend mehr Branchen unserer NGG
67 stellen eingewanderte Beschäftigte einen
68 bedeutenden, in einzelnen Betrieben einen
69 mehrheitlichen Teil der Beschäftigten dar.
70 Gerade in Ostdeutschland ist der Zuzug
71 von ausländischen Beschäftigten in dem
72 Ausmaß neu und hat mit der schrittweisen
73 Einführung der EU-Arbeitnehmerfrei-
74 zügigkeit für die osteuropäischen Länder
75 zwischen 2011 und 2015 deutlich an
76 Tempo gewonnen und wird weiter
77 anhalten.

78 Die Beschäftigten werden in vielen
79 Betrieben dringend gebraucht. Aber
80 oftmals bekleiden sie die schlecht-
81 bezahlten Arbeitsplätze mit hohen
82 Arbeitsbelastungen und erhalten wenig
83 Entwicklungsmöglichkeiten. Die Türen zur
84 wirklich gleichberechtigten gesell-
85 schaftlichen Teilhabe und Integration sind
86 ihnen oft zugesperrt. Dabei ist die

87 Integration auch für den wirtschaftlichen
88 Bestand der Betriebe von zentraler oder
89 elementarer Bedeutung.

90 Bisher gelingt es uns als NGG in vielen
91 Betrieben mit hohem Anteil ausländischer
92 Beschäftigter noch zu wenig die
93 Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen.
94 Das ist aber zwingend nötig, um deren
95 Situation zu verbessern, mögliche
96 Ungleichbehandlung zu beseitigen und
97 damit wir als Gewerkschaft in zentralen
98 Bereichen durchsetzungsfähig bleiben
99 oder wieder werden. Häufig finden wir noch
100 nicht die richtige Ansprache und auch nicht
101 die zentralen, wichtigen Personen in den
102 Beschäftigtengruppen, die für deren
103 Organisierung oft ausschlaggebend sind.

104 Die sprachliche Verständigung ist dabei
105 zentral. In der Muttersprache die
106 Beschäftigten anzusprechen und
107 Unterstützung anzubieten, ist unabdingbar.
108 Auf Dauer muss aber das Ziel sein, dass
109 die Beschäftigten die deutsche Sprache
110 erwerben, um ihre Interessen wirklich
111 eigenständig wahrnehmen zu können. Wir
112 müssen darauf drängen, dass
113 unterstützende Angebote geschaffen
114 werden.

115 In einzelnen Betrieben und Branchen gibt
116 es gute Erfahrungen mit der gemeinsamen
117 Organisierung. Es gilt diese stärker
118 fruchtbar für die Organisation zu machen
119 und neue Methoden und Instrumente zu
120 lernen. Dabei zeigt die Praxis, dass es hier
121 kein Patentrezept gibt.

A 3 Kurswechsel für eine gute und zukunftsichere Rente!

Antragsteller: Landesbezirk Ost

Annahme und Überweisung an den Gewerk- schaftstag

1 Die Altersarmut steigt und betrifft immer
2 größere Teile der Bevölkerung. Dazu
3 können viele Beschäftigte in ihrer Arbeit
4 nicht bis zu einem Renteneintritt von 67
5 Jahren durchhalten, geschweige denn
6 länger arbeiten.

7 Wir brauchen einen Kurswechsel in der
8 Rentenpolitik. Es muss möglich sein,
9 frühzeitiger aus dem Arbeitsleben
10 auszusteigen. Die Rente muss wieder den
11 Lebensstandard sichern.

12 Deshalb streiten wir für ein gutes Leben
13 auch nach dem Ende des Arbeitslebens.
14 Dafür verstärken wir als NGG unsere
15 Aktivitäten in der Tarifpolitik und auf
16 betrieblicher Ebene und erhöhen den
17 Druck auf die Politik.

18

19 1. Unsere wichtigsten Forderungen an die
20 Politik:

21 a) Das Rentenniveau darf nicht weiter
22 sinken, es muss wieder auf 53
23 Prozent angehoben werden.

24 b) Keine weitere Erhöhung des
25 Renteneintrittsalters! Stattdessen
26 müssen frühere Übergänge aus dem
27 Erwerbsleben in die Altersrente
28 ermöglicht werden.

29 c) Für ein zukunftsicheres
30 Rentensystem auf Grundlage von
31 Beitrags- und Steuermitteln, in das
32 alle Erwerbstätigen einbezogen
33 werden. Nein zur Aktienrente!

34

35 2. Dafür streiten wir auf betrieblicher
36 Ebene und in der Tarifpolitik:

37 a) Für eine stärkere Tarifbindung mit
38 einem Entgeltniveau, das heute ein

- 39 gutes Leben und später eine
40 armutsfeste Rente ermöglicht.
- 41 b) Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge in
42 den Altersvorsorgetarifverträgen.
- 43 c) Anpassung der Tarifentgelte unserer
44 Branchen-, und Haustarifverträge auf
45 das Niveau vergleichbarer
46 Tarifgebiete in den alten
47 Bundesländern. Zielstellung: bis
48 spätestens 2025.
- 49 d) Von Altersarmut sind vor allem
50 Frauen betroffen. Eine Eingruppie-
51 rung in Entgeltgruppen für gleichwer-
52 tige Arbeit muss deshalb verstärkt be-
53 rücksichtigt und geändert werden, um
54 einer schlechteren Bezahlung von
55 „frauenspezifischen Berufen“ entge-
56 genzuwirken.
- 57 e) Umgestaltung der Arbeitsbedingun-
58 gen für ein alterns- und altersgerech-
59 tes Arbeiten, etwa durch geringere
60 Wochenarbeitszeiten, mehr Erho-
61 lungszeiträume, weniger belastende
62 Schichtsysteme
63 oder flexiblere Rentenübergänge.
64 Wo nötig, verhandeln wir Manteltarif-
65 verträge oder andere tarifliche Rege-
66 lungen neu.
67 Wir stärken und unterstützen unsere
68 Betriebsräte, um entsprechende
69 Maßnahmen und Vereinbarungen in
70 den Betrieben durchzusetzen und
71 stellen dafür entsprechende Materia-
72 lien und Handreichungen zur Verfü-
73 gung.

Begründung:

74 Seit Jahren wächst die Altersarmut. Im
75 jüngsten „Armutbericht 2022“ des Paritätischen
76 Wohlfahrtsverbandes heißt es: „Ge-
77 radezu sprunghaft stieg von 2020 auf 2021
78 die Altersarmutsquote. Sie stieg von 16,3
79 auf 17,6 Prozent und erreichte damit eben-
80 falls einen noch nie gemessenen Rekord-
81 wert.“

82 Damit ist bereits fast jeder fünfte Mensch,
83 der in Deutschland eine Altersrente be-
84 zieht, von Armut betroffen – Tendenz stei-
85 gend. In unseren Branchen mit niedrigem
86 Lohnniveau droht dies besonders vielen
87 Beschäftigten. Hinzu kommen oftmals
88 noch bestehende Unterschiede im Lohnni-
89 veau, was sich künftig stärker als bisher auf
90 die Rente durchschlägt, wenn es nicht ge-
91 lingt umzusteuern. Frauen sind von dem
92 Problem der Altersarmut besonders stark
93 betroffen.

94 Diese Entwicklung ist kein Naturgesetz,
95 sondern durch politische Entscheidungen
96 herbeigeführt worden. Diese müssen zu-
97 rückgenommen und korrigiert werden.

98 zu 1.

99 Die derzeitigen Pläne der
100 Bundesregierung, das Rentenniveau auf
101 mindestens 48 Prozent, perspektivisch 50
102 Prozent festzuschreiben, ist absolut
103 ungenügend.

104 Einer weiteren Erhöhung des
105 Renteneintrittsalters muss ganz klar
106 entgegengewirkt werden. Es müssen
107 Möglichkeiten geschaffen werden, früher
108 abschlagsfrei in Rente zu gehen. Der
109 Übergang in die Rente soll erleichtert
110 werden. Die Einbeziehung von Selbststän-
111 digen sowie Beamten und die Abschaffung
112 der Beitragsbemessungsgrenze würde
113 dazu beitragen, dass die Renteneinnah-
114 men wachsen. Mit der Abschaffung der
115 Beitragsdeckelung werden höhere Ein-
116 kommen stärker herangezogen und das
117 umlagefinanzierte System gestärkt. Die

118 Aktienrente kann das umlagefinanzierte
119 System gefährden. Das deutsche Renten-
120 system darf nicht zu einem Spekulations-
121 objekt durch die von der Bundesregierung
122 geplanten Aktienrente werden. Es braucht
123 keine Kapitalgedeckte Rente durch die
124 Börse, sondern eine dauerhaft verbes-
125 serte, gesetzliche Rente. Die Einführung
126 einer Wertschöpfungsabgabe könnte die
127 Sozialversicherungssysteme in Deutsch-
128 land stärken und eben der Rente zufließen.

129 zu 2.

130 Niedrigere Löhne während des Erwerb-
131 lebens führen zu niedrigeren Renten. Nur
132 durch eine flächendeckende Tarifbindung
133 kann das Lohngefüge und damit auch die
134 Höhe der Rente stabilisiert und verbessert
135 werden.

136 Höhere Arbeitgeberbeiträge in Altersvor-
137 sorgetarifverträgen sind ergänzende Bei-
138 träge zur gesetzlichen Rente und nutzen
139 vor allem den niedrigen Einkommen. Sie
140 können und sollen aber nicht die Rentenlü-
141 cke infolge der Absenkung des Rentenni-
142 veaus auffangen.

143 Über 30 Jahre nach Wiedervereinigung
144 gibt es oftmals noch deutliche Unter-
145 schiede in den Entgelten und Arbeitsbedin-
146 gungen im Ost- und Westvergleich. Lohn-
147 mauern einreißen!

148 Als Kehrseite der Anpassung der
149 Ostrenten bis 2025 wird der bisherige
150 Hochrechnungsfaktor der Ostlöhne (zum
151 Ausgleich noch bestehender
152 Lohnunterschiede) zum 1. Januar 2025 auf
153 Null abgeschmolzen. Das macht es noch
154 dringender, noch bestehende Lohnmauern
155 einzureißen, sonst werden - trotz formaler
156 Rentenanpassung - aus Beschäftigten
157 zweiter Klasse wieder Renterinnen und
158 Rentner zweiter Klasse.

159 Das Leben soll nicht zum Arbeiten da sein,
160 sondern die Arbeit zum Leben. Gerade in
161 handwerklichen und körperlich fordernden
162 Tätigkeiten ist es in den meisten Fällen

Antragstext

Empfehlung ABK

Beschluss LBK

163 kaum möglich, das Renteneintrittsalter ge-
164 sund zu erreichen. Um gesund in Rente ge-
165 hen zu können sind alternative Arbeitsmo-
166 delle nötig und eine auf das Altern und Alter
167 angepasste Arbeitswelt.

1

A 4 **Solidarisch stark. Gegen Spalten und Hetzen!**

Antragsteller: Landesbezirk Ost

- 1 Wir stellen uns aktiv gegen Rassismus und
2 gruppen-bezogene Menschenfeindlichkeit.
3 Wir akzeptieren nicht, dass verschiedene
4 gesellschaftliche Gruppen gegen-einander
5 ausgespielt werden – egal von welcher
6 Partei oder Gruppierung.
7 Die NGG und ihre Mitglieder engagieren
8 sich im Betrieb und in ihrem Umfeld für
9 Respekt und Toleranz. Wir stellen das
10 Verbindende in den Vordergrund und
11 diskutieren solidarisch.

Begründung:

- 12 Millionen Menschen in Deutschland sorgen
13 täglich dafür, dass unsere Gesellschaft
14 funktioniert und Wohlstand erarbeitet wird.
15 Sie verbindet damit sehr viel. Aber oft
16 werden einzelne Gruppen durch
17 Kampagnen mit Vorurteilen und
18 gruppenbezogener Menschenfeind-lichkeit
19 gegeneinander aufgebracht und
20 gespalten. Dazu gehören Rassismus,
21 Antisemitismus, Islamfeindlichkeit,
22 Sexismus, Homosexuellenfeindlichkeit und
23 vieles mehr.
24 Als Gewerkschaft streiten wir für
25 gegenseitigen Respekt und Toleranz.
26 Unser Ziel ist es, die gemeinsame Sache
27 zu betonen, verschiedene Kulturen und
28 Lebensweisen anzuerkennen und nicht als
29 etwas Trennendes, sondern diese Vielfalt
30 als Bereicherung zu begreifen. Die
31 gemeinsame Sache zu betonen, entspricht
32 dem gewerkschaftlichen Grundgedanken
33 der Solidarität.
34 Das ist nicht nur eine Frage des Respekts
35 und der Anerkennung, sondern auch
36 wichtig, um finanziell ein gutes Leben für
37 die große Masse der Bevölkerung zu
38 erreichen. Denn verfestigen sich die

**Annahme
mit Änderung und
Überweisung an
den Gewerk-
schaftstag**

39 Spaltungen und greifen diese immer
40 stärker um sich, zerstreiten wir uns unten,
41 nutzt das nur dem obersten Prozent der
42 Bevölkerung.

43 Die Ungleichverteilung des
44 gesellschaftlichen Reichtums hat in den
45 zurückliegenden Jahren deutlich
46 zugenommen. Der von der großen Masse
47 erarbeitete Reichtum kommt fast
48 ausschließlich einer kleinen Minderheit zu
49 Gute. Von dem jüngst erwirtschafteten
50 Vermögenszuwachs in Deutschland (2020
51 bis 2021) gingen 81 Prozent an das
52 reichste Prozent, während die restlichen 99
53 Prozent der Bevölkerung nur 19 Prozent
54 des Vermögenszuwachses erhielten
55 (OXFAM). Inzwischen besitzt in
56 Deutschland das reichste Prozent der
57 Bevölkerung rund 25 Prozent aller
58 Vermögenswerte. Die unteren 50 Prozent
59 dagegen, also die ärmere Hälfte aller
60 Bundesbürger kommen auf gerade einmal
61 drei Prozent des Gesamtvermögens
62 (Zeitschrift Capital 19.September 2022).

63 Lassen wir uns nicht untereinander
64 ausspielen und spalten.

1

A5 Frauen in die Tarifkommissionen – Verbindlichkeit schaffen!

Annahme

Antragsteller: Landesbezirksfrauenausschuss Ost

1 Die 6. ordentliche Landesbezirkskonferenz
2 Ost möge beschließen:

3 Die Geschäftsordnung für
4 Tarifkommissionen im Landesbezirk Ost
5 wird in Bezug auf den § 3
6 „Zusammensetzung der
7 Tarifkommissionen“ Satz 3: „Das
8 Minderheitengeschlecht ist entsprechend
9 seinem Mitgliederanteil zu
10 berücksichtigen.“ um folgenden Anhang
11 ergänzt:

12 „Wenn Frauen das
13 Minderheitengeschlecht sind, ist § 3 Satz 3
14 GO bindend. Frauen erhalten
15 entsprechend ihres Mitgliederanteils
16 Tarifkommissionsmandate. Diese
17 Tarifkommissionsmandate sind
18 Mindestsitze. Werden die Mindestsitze
19 nicht besetzt, bleiben sie so lange
20 unbesetzt, bis eine Frau nachnominiert
21 wird.

22 Niedergelegte Tarifkommissionsmandate,
23 die vormals von Frauen besetzt waren,
24 können nicht mit Männern nachbesetzt
25 werden, wenn Frauen dadurch nicht mehr
26 entsprechend ihres Mitgliederanteils
27 vertreten sind.

28 Zur proaktiven Umsetzung dieses
29 Beschlusses sind die Regionen
30 aufgefordert, ab zwei zu besetzenden
31 Mandaten mindestens eine Frau zu
32 nominieren.“

33

Begründung:

34 Der § 3 Satz 3 der Geschäftsordnung wird
35 derzeit praktisch nicht konsequent
36 umgesetzt. Mit diesem Problem sind wir als
37 Landesbezirk Ost nicht allein, darauf weist

38 auch der auf der Bundesfrauenkonferenz
39 beschlossene Antrag „Unsere NGG:
40 weiblich, stark, erfolgreich“ hin. Unsere
41 Geschäftsordnung für Tarifkommissionen
42 haben wir uns im Landesbezirk Ost
43 gegeben und es ist jetzt Zeit, einen Schritt
44 weiterzugehen. Denn die letzten Jahre
45 haben gezeigt: Wir brauchen für die
46 Umsetzung verbindliche Regeln.

47 Wir wollen erreichen, dass Tarifpolitik in
48 den Tarifkommissionen und in den
49 Betrieben eine geteilte Aufgabe von
50 Männern und Frauen ist. Wir wollen
51 erreichen, dass Frauen ihre Perspektiven
52 und Forderungen mit anderen Frauen im
53 Betrieb besprechen und selbstbewusst in
54 die Tarifkommissionen einbringen. Dafür
55 ist es wichtig, dass sie auf andere Frauen
56 in den Tarifkommissionen zählen können.

57 Unsere zweitägigen
58 Tarifkommissionsschulungen bieten für
59 alle Neulinge in der Tarifpolitik eine gute
60 Grundlage, um aktiv zu werden. Die
61 Regionen sollen diese Schulungen stärker
62 bewerben und Frauen ermutigen,
63 Tarifkommissionsmitglied zu werden.

1



GEMEINSAM ZUKUNFT MACHEN.



DANKE

**an alle Kolleginnen und Kollegen,
die dabei waren!**

