

Anträge

Inhaltsverzeichnis

C - Gute Arbeit

C001	Innovative Tarifpolitik in der Transformation - zukunftsorientierte Tarifpolitik muss kollektiven Schutz mit individuellen Bedürfnissen verbinden	9
C002	Nachvollziehbarkeit tariflicher Instrumente	14
C003	Zukunftsfähige Tarifpolitik	15
C004	Zukunft durch Ausbildung - Übernahmequote für Ausbildungsbetriebe	17
C005	Reformierung des MTV für akademisch gebildete Beschäftigte (Chemie)	18
C006	Anspruch auf Mindestabstand im MTV Chemie	19
C007	Tariffucht stoppen: Eindämmung des falschen AT-Bereichs	20
C008	Selbstbestimmtes Arbeiten im digitalen Zeitalter	22
C009	Mobiles Arbeiten goes Tarifvertrag	25
C010	Wahlrecht in Tarifverträgen	26
C011	Zuschlagspflichtige Mehrarbeit bei Teilzeit	27
C012	Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit für Beschäftigte im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb	28
C013	Recht auf Wechseln von Arbeitsplatzbereichen ab dem 60. Lebensjahr in Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeiter*innen	30
C014	Geförderte Altersteilzeit	31
C015	Erweiterung des Entgelttarifvertrages (ETV) zur Integration des unteren außertariflichen (AT) Bereichs	32
C016	Eindeutige Regelung für Einstiegsvergütung	33
C017	Tarifvertrag „Pflegezusatzversicherung Chemie“ für alle Branchen der IG BCE	34
C018	Branchenübergreifende Anerkennung von Tätigkeitsjahren innerhalb einer Berufsgruppe	35
C019	IG BCE-Strategie zum Umgang mit internationalen Grading-Strukturen (Vergütungsstrukturen) und Benefits-Systemen	36
C020	Schaffung zusätzlicher Verdienstsicherungsmöglichkeiten	38

C021	Anpassung der Freistellungsmöglichkeiten und Finanzierung der Pflegezeit pflegender Angehöriger, analog dem Anspruch von Eltern in Elternzeit	39
C022	Sicherung der dualen Berufsausbildung in allen Branchen der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie	41
C023	Übertrag von modernen Tarifregelungen/Tarifmodellen auf alle Branchen der IG BCE in zukünftigen Tarifrunden	43
C024	Erstellung eines Themenspeichers für die Tarifrunden	45
C025	Umsetzung familienfreundlicher Tarifpolitik	46
C026	Benachteiligung von Frauen und Eltern	48
C027	Ausnahme der Elternzeit bei Stichtagsbetrachtungen in Tarifverträgen	49
C028	Weiterentwicklung der Entgeltsätze auch bei Inanspruchnahme von Eltern- und Pflegezeiten	50
C029	Zuschläge für Nachtarbeit (sowohl für regelmäßige Nachtarbeit als auch für nichtregelmäßige Nachtarbeit) einheitlich auf 25 % anheben	51
C030	Entlastung für Werkfeuerwehren durch Anpassung an Schicht und Rentenregelungen	53
C031	Anerkennung, dass die Tätigkeit der Werkfeuerwehren als Schichtarbeit gewertet wird	55
C032	Anteiliger Anspruch auf Altersfreizeit für Teilzeitkräfte	56
C033	Fahrradleasing aus Entgeltumwandlung in der Papierindustrie	57
C034	Entgeltumwandlung für JobRad	58
C035	Tarifliche Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung (auch monatliche Umwandlung ermöglichen z. B. zur Gesundheitsförderung)	59
C036	§ 9 Bundesentgelttarifvertrag (Flächentarifvertrag Chemie) – gleiche Entwicklungschancen für alle	60
C037	Änderung des Manteltarifvertrages Chemie – Erweiterung des Freistellungskataloges in § 8 I. MTV Chemie	61
C038	Gleichstellung von dual Studierenden und Auszubildenden im Tarifbereich Kautschuk	62
C039	Einführung eines Papier-Entgeltrahmentarifvertrages nur mit dynamischem Besitzstand	63
C040	Einführung eines Papier-Entgeltrahmentarifvertrages nur mit dynamischem Besitzstand	65
C041	Kali- und Steinsalzbergbau – Zulagen auch für Auszubildende im Tarifvertrag abschließen!	67
C042	Erweiterung der Anspruchsberechtigung des Gruppenversicherungsvertrags zur „Pflegeversicherung“	69
C043	„Unequal Pay“ – Leiharbeit besser bezahlen	71

C044	Freistellungsmöglichkeit der Vertrauensleute	73
C045	Freistellung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute für Bildungsarbeit	74
C046	Generelle Freistellung bei Umzügen auch ohne eigenen Hausstand	75
C047	Freistellung fürs Ehrenamt	76
C048	Bezahlte Freistellung zur Wahrnehmung des gewerkschaftlichen Ehrenamtes	77
C049	Ganztägige Freistellung an Prüfungstagen für benotete Prüfungen unabhängig von der Prüfungszeit	79
C050	Stabile Sozialpartnerschaft braucht starke Tarifbindung	80
C051	Tarifbindung stärken	87
C052	Abschaffung der OT (ohne Tarifbindung)-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden	89
C053	Besserstellung der organisierten Arbeitnehmer*innen durch einen Mitgliederbonus	90
C054	Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe	91
C055	Besondere Berücksichtigung von tarifgebundenen Unternehmen bei der Vergabe von staatlichen Zuschüssen	92
C056	Besondere Berücksichtigung von tarifgebundenen Unternehmen bei der Vergabe von staatlichen Zuschüssen	93
C057	Gute Arbeit braucht gewerkschaftliche Gestaltung im Betrieb - Strategien für die Arbeitswelt der Zukunft	94
C058	Die Arbeit der Zukunft steht im Zeichen des Wandels	98
C059	NEW WORK – betriebliche Akteur*innen im Zusammenspiel mit der IG BCE als Gestaltungskräfte in einer sich immer dynamischer verändernden Arbeitswelt	106
C060	„Digitale Denkfabrik“ - Digitalisierung durch die IG BCE und ihre Mitglieder aktiv mitgestalten	108
C061	„IG BCE-Betriebsratsmitglieder“ – besser informiert und vernetzt	110
C062	Gestaltung der Einführung und Umsetzung agiler Arbeitsformen	112
C063	Jobsharing als Arbeitsmodell der Zukunft stärker in den Blick nehmen	115
C064	Konkretisierung und Erweiterung des Handlungsspielraums des Betriebsrates bei der Personalplanung	117
C065	Förderung betriebsinterner Entwicklung	119
C066	Datenethik – Grundlage digitaler Transformation	120

C067	Digitale Ethik als Kernbestandteil der zukünftigen Arbeitsrechtsthematik	123
C068	Der Mensch im Mittelpunkt der Digitalisierung	125
C069	Einführung eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes	129
C070	Home-Office-Regeln	130
C071	Starke Regelungen im Rahmen des mobilen Arbeitens und des Home-Office	132
C072	Forderung nach betrieblichen Regelungen zum mobilen Arbeiten durch eine gesetzliche Verankerung einer Verhandlungsverpflichtung	134
C073	Recht auf Home-Office	135
C074	Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten	137
C075	Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Recht auf mobiles Arbeiten und Homeoffice	139
C076	Homeoffice – Vereinbarkeit von Familie und Beruf	141
C077	Recht auf mobiles Arbeiten	142
C078	Fürsorge gegenüber den von Zuhause arbeitenden Mitarbeiter*innen ausweiten und stete Überprüfung der Ausstattung auch bei nicht regelmäßigen Heimarbeitsplätzen	146
C079	Gesetzliche Gleichstellung der mobilen Arbeitsform des Home-Office bei einem Zeitanteil von größer 50 % mit Telearbeit	149
C080	Ruhezeiten im Arbeitszeitgesetz nicht antasten	150
C081	Abschaffung der Regelung zur Kürzung der Ruhezeiten im Arbeitszeitgesetz § 7 Abs. 1 Nr. 3	151
C082	Mutig sein – Grundsteinlegung für die Arbeit der Zukunft	152
C083	Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten der Pandemie im Kontext von möglichen Corona-Spätfolgen	154
C084	Mehr Integrationsbeauftragte in unseren Betrieben	156
C085	Inklusion in Zeiten der Digitalisierung	157
C086	Gleichbehandlung von Menschen mit Handicap z. B. bei Beurteilungen und Bewerber*innenauswahl	161
C087	Barrierefreiheit/Teilhabe für schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleg*innen	163
C088	Potenziale erschließen – Fachkräfte sichern!	165
C089	Qualifizierungsoffensive – unsere Antwort auf Pandemie und Transformation. Impulse für eine weiterbildungsorientierte Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik.	170

C090	Nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt - Anerkennung von mehrjähriger Berufserfahrung & nicht formalisiertem Wissen	174
C091	Missbrauch bei Befristungen abschaffen	176
C092	Abschaffung von sachgrundlosen Befristungen	177
C093	Streichung der Befristung zur Erprobung im Teilzeit- und Befristungsgesetz	178
C094	Streichung der Befristung zur Erprobung im Teilzeit- und Befristungsgesetz	180
C095	Prekäre Beschäftigung eindämmen – Befristungen neu regulieren	182
C096	Teilzeitrecht weiter anpassen	183
C097	Modernisierung der sog. Brückenteilzeit gem. § 9a TzBfG	184
C098	Aufhebung der Beschäftigtengrenzen bei der Brückenteilzeit	185
C099	Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit	186
C100	Gesetzlicher Anspruch auf Anhebung der Teilzeit oder Rückkehr in Vollzeit nach Elternzeit	188
C101	Recht auf Wiedereinstieg in Teilzeit nach Mutterschutz oder Elternzeit	189
C102	Rückkehrrecht auf Vollzeit	190
C103	Null Toleranz – prekäre Arbeitsverhältnisse abschaffen. Vom Missbrauch der Leiharbeit bis zum Plattform-Proletariat.	192
C104	Eingrenzung von Minijobs	196
C105	Einsatz von Leiharbeit nur bei Vorliegen von sachlichen Gründen	197
C106	Branchenübergreifende Zusammenarbeit der DGB-Gewerkschaften zur Organisation von Leiharbeiter*innen	198
C107	Verbot von Werkverträgen im Kernbereich des Unternehmenszweckes	200
C108	Anrechnungszeitraum zwischen Leiharbeitseinsätzen beim gleichen Entleiher verlängern	202
C109	Gleichstellung des Arbeitsentgelts für Leiharbeitnehmer*innen in IG BCE-organisierten Betrieben ab dem ersten Tag	203
C110	Einführung des Verbandsklagerechts für Gewerkschaften	205
C111	Aus- und Weiterbildung in Zeiten von Transformation stärken	206
C112	Ausbildungsplatzzahlen auf einem hohen Niveau weiter steigern	210
C113	Mehr berufliche Sicherheit nach der Ausbildung – unbefristete Verträge als Normalfall	212

C114	Sicherung der dualen Berufsausbildung in allen Branchen der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie	214
C115	Weiterbildung im Zeichen des Wandels	216
C116	Ausbildung. Macht. Zukunft.	220
C117	Ausbildung. Macht. Zukunft.	224
C118	Perspektiven für die junge Generation – gute Ausbildung als Einstieg in eine gesicherte Zukunft	228
C119	Mindest-Übernahme für Auszubildende	233
C120	Keine Probezeit oder sachgrundlose Befristungen nach der Übernahme der Auszubildenden	234
C121	„Start in den Beruf“, „Start +“ und „Pre-Start“ durch Verbindlichkeiten stärken und in der Bildungspolitik der Regierung einfordern	235
C122	Einführung von Pflichtseminaren bezüglich Antirassismus während der Ausbildung	237
C123	Optimiertes Wahlverfahren bei Wahlen von Betriebsrat (BR) und Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	239
C124	Ausbildung für alle – die Teilzeitausbildung	240
C125	Ausbildung zu Berufsschullehrer*innen	241
C126	Digitale Lernortkooperation	242
C127	Duale Ausbildung A – Z stärken	243
C128	Kostenlose Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) für Auszubildende und dual Studierende, die Mitglied einer DGB-Gewerkschaft sind	249
C129	Reform der AEVO (Ausbildereignungsverordnung)	250
C130	Perspektiven für die junge Generation – gute Ausbildung als Einstieg in eine gesicherte Zukunft	252
C131	Moderne Betriebsratsarbeit der Zukunft. Rechtliche Bedingungen, politische Ziele.	257
C132	Anpassung des § 43 Abs. 1 BetrVG zur Durchführung von teilweise und/oder ganzheitlichen digitalen Betriebsversammlungen	263
C133	Reform der betrieblichen Mitbestimmung zur Erhaltung der Handlungsfähigkeit im Falle außergewöhnlicher Situationen wie z. B. Pandemien	265
C134	Betriebsrätestärkungsgesetz: Jetzt erst recht! Mitbestimmung in der Pandemie stärken	267
C135	Betriebsrätestärkungsgesetz: Jetzt erst recht! Mitbestimmung in der Pandemie stärken	269

C136	Stärkung der Mitbestimmung	271
C137	Neue Ansätze in der Mitbestimmung	273
C138	Transformation zu einer sozial-ökologischen Wirtschaft unter Einbeziehung von Mitbestimmungsakteur*innen	276
C139	Einführung neuer EDV-Programme durch die Arbeitgeber*innen	278
C140	Reform BetrVG	279
C141	Entgeltentwicklung freigestellter Betriebsräte, Konkretisierung im BetrVG §37 Abs. 4, Satz 1	281
C142	Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes - § 37 (4) BetrVG und § 38 (4) S.2 BetrVG - Gesetzesänderung zur Anpassung der Vergütung/ Lohnentwicklung freigestellter Betriebsrät*innen	283
C143	Novellierung des BetrVG § 60 Abs. 1 und § 61 Abs. 2	286
C144	Mitbestimmung bei Werkverträgen erweitern	287
C145	Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates auf Beschäftigte mit Werk- und Dienstverträgen	289
C146	Gute Arbeit – nicht nur in der Chemie	291
C147	Erzwingbarer Sozialplan für Betriebsneugründungen	293
C148	§129 BetrVG – dauerhafte Aufnahme des Paragraphen in das BetrVG unabhängig von der COVID-19-Pandemie	295
C149	Versetzung in Schichtgruppen	297
C150	Umgang mit Änderungsvereinbarungen/Korrekturvereinbarungen	299
C151	Mitbestimmungsrechte für BR und EBR bei Nachhaltigkeit weiterentwickeln	300
C152	Einrichtung einer Schwerpunktstaatsanwaltschaft zum Thema „Vergehen gegen das Betriebsverfassungsgesetz und die betriebliche Mitbestimmung“	302
C153	Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften	303
C154	Digitales Zugangsrecht – gewerkschaftliche Mitgestaltung 4.0. Keine Aussperrung durch die digitale Hintertür.	304
C155	Digitales Zutrittsrecht durchsetzen und nutzen	307
C156	Die Regelungen des § 613a BGB sind den Realitäten anzupassen, der Share-Deal ist dem Asset-Deal gleichzusetzen.	309
C157	Erholungsurlaub auch bei Quarantäne sichern	310
C158	Unser Recht und Anspruch: Modernisierung der Mitbestimmung. Kooperation im Aufsichtsrat statt Diktat des Doppelstimmrechts.	311
C159	Unternehmensmitbestimmung stärken – Parität schaffen!	315

C160	Unternehmensmitbestimmung den Realitäten anpassen	318
C161	Novellierung des Mitbestimmungsgesetzes sowie des Aktienrechts bezüglich des Stimmrechts des/der Vorsitzenden in Aufsichtsräten	320

Antrag C001: Innovative Tarifpolitik in der Transformation - zukunftsorientierte Tarifpolitik muss kollektiven Schutz mit individuellen Bedürfnissen verbinden

Laufende Nummer: 290

Antragsteller*in:	Hauptvorstand
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die Transformationsprozesse wie Digitalisierung und Klimawandel, die Veränderung der
- 2 globalen Machtzentren und Märkte wie auch die Herausforderungen durch globale
- 3 Pandemien und Krisen verändern nicht zuletzt auch die Arbeitswelt. Die IG BCE hat die
- 4 Gestaltungsfähigkeit und Durchsetzungskraft dieser Veränderungsprozesse zu gestalten.
- 5 In der immer komplexer und globaler werdenden Wirtschaft, einer sich radikal
- 6 verändernden Arbeitswelt und neuen gesellschaftspolitischen Realitäten ist eine
- 7 moderne Tarifpolitik der Schlüssel, aus eigener Kraft die Interessen unserer
- 8 Mitglieder zu wahren und ihren Ansprüchen gerecht zu werden. Dieser
- 9 Gestaltungsspielraum muss wirksam abgesichert werden.
- 10 Tarifverträge regeln die grundlegenden Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Dabei
- 11 müssen sie aber über die Absicherung von Mindeststandards hinausgehen. Das gilt
- 12 sowohl für tarifliche Einkommen, die deutlich oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns
- 13 vereinbart werden müssen, als auch für die qualitativen Themen, wie z. B.
- 14 Arbeitszeitgestaltung, Demografie, altersgerechte Arbeitsbedingungen, Altersvorsorge
- 15 und Qualifizierung. Neben kollektiven Rahmenbedingungen spielen auch immer mehr
- 16 differenzierte Wahlmöglichkeiten in der Tarifpolitik eine Rolle, um unterschiedliche
- 17 Lebensphasen und individuelle Lebensentwürfe zu berücksichtigen. Die Veränderungen
- 18 der Arbeitswelt durch die Transformation müssen zu mehr Chancen und
- 19 Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten führen. Die Ziele unserer zukünftigen
- 20 Tarifpolitik sind dabei:
- 21 • Tarifliche Einkommen müssen eine gerechte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben
- 22 sicherstellen. Es ist mittelfristig anzustreben, dass die untersten
- 23 Tarifentgelte mindestens 20 % über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen.
- 24 • Tarifverträge müssen, insbesondere bei der Ausgestaltung einer modernen
- 25 Arbeitswelt, zukünftig für alle Beschäftigungsgruppen gelten. Außertarifliche
- 26 Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich auf das obere Management in Unternehmen
- 27 zu beschränken.
- 28 Darüber hinaus gibt es Indizien dafür, dass Frauen bei individuellen
- 29 Arbeitsbedingungen durch AT-Verträge nach wie vor benachteiligt werden. Die
- 30 Entwicklung von Frauen in Top-Führungsebenen beginnt beim gerechten Einstieg ins

Berufsleben und bedarf zukünftig gerechter tariflich ausgehandelter
Rahmenbedingungen.

- Plattformbetreiber*innen mit sogenannten Click- und Cloudworkern müssen gesetzlich verpflichtet werden, auf die Einhaltung von Mindeststandards zu achten. Mit den Auftraggeber*innen müssen wir tarifliche Rahmenbedingungen vereinbaren, um gute Arbeitsbedingungen für solche werkvertragsähnliche Beschäftigte zu gestalten. Dabei sind neben gesetzlichen Regulativen auch Tariftreuerregeln sowohl bei den Plattformbetreiber*innen als auch bei den Auftraggeber*innen anzustreben.
- Die tarifliche Einkommensgestaltung muss Entwicklungschancen für alle Beschäftigungsgruppen bieten. Das Arbeitsleben ist zunehmend geprägt durch permanente Transformationsprozesse, neue benötigte Fähigkeiten, Qualifikationszuwachs und steigende Verantwortung. Diese Veränderungen müssen auch in modernen Entgeltsystemen berücksichtigt werden.
- Unternehmen und Beschäftigte haben in der Regel ein gemeinsames Interesse an hohen Qualifikationsniveaus. Die technologischen Transformationen stellen uns dabei vor neue Herausforderungen, deshalb wollen wir Qualifizierungsansprüche tariflich absichern. Um die Zukunftschancen von jungen Menschen gerade beim Berufsstart zu gewährleisten, ist die Anzahl der betrieblichen Ausbildungsplätze auf einem hohen Niveau weiter zu entwickeln. Auch wirtschaftliche Herausforderungen wie die Corona-Pandemie dürfen nicht zu Lasten der Übernahme gehen.
- Die Schutzfunktion des Arbeitszeitgesetzes bei arbeitszeitlichen Höchstgrenzen und Rahmenbedingungen muss erhalten und ggf. an neue Arbeitsformen und Technologien angepasst werden. Tarifvertragliche Spielräume können genutzt werden, wenn gleichzeitig ein angemessener Ausgleich zur erforderlichen Entlastung vereinbart wird.
- Die individuellen Lebenssituationen und Bedürfnisse von Beschäftigten müssen durch differenzierte tarifliche Gestaltungsoptionen berücksichtigt werden. Unsere Mitglieder wollen stärker selbst bestimmen, wann, wo und wie sie arbeiten. Deshalb wollen wir unter anderem Wahlarbeitszeitmodelle, Langzeitkonten und mobiles Arbeiten und „Homeoffice“ tariflich ausgestalten. Durch mehr tarifliche Wahlmöglichkeiten bei der individuellen Arbeitszeit sollte die klassische Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeit quasi aufgelöst werden.
- Die unterschiedlichen Transformationsprozesse und gesellschaftlichen Veränderungen werden von uns aufgenommen und durch innovative Tarifpolitik gestaltet. Neue tarifliche Instrumente wie die Pflegezusatzversicherung müssen weiterentwickelt und auch auf andere Tarifbereiche ausgeweitet werden.
- Gute und überzeugende Tarifpolitik können wir nur durch große Beteiligungsorientierung und ein hohes Maß an Transparenz bei den Tarifrunden erreichen. Wir wollen die Digitalisierungschancen auch nutzen, um eine offenere

74 partizipative Tarifpolitik zu gestalten. Wir müssen hierzu ein
75 (tarifpolitisches) Kommunikationskonzept sowie die Ressourcen und technischen
Voraussetzung für neue Dialogformen schaffen bzw. weiterentwickeln.

76

77 **Begründung:**

78 Unsere Tarifverträge sind wie ein Gütesiegel für Unternehmen. Sie stehen für gute
79 Arbeitsbedingungen, die durch die IG BCE zertifiziert sind. Viele Unternehmen werben
80 neue Arbeitnehmer*innen mit tariflichen Arbeitsbedingungen. Tarifbindung ist ein
81 Attraktivitäts- und Qualitätsmerkmal für Unternehmen. Zugleich bedeuten Tarifverträge
82 Sicherheit für die Beschäftigten. Die Alternative zu Tarifverträgen sind
83 Arbeitsbedingungen, die die Arbeitgeber*innen quasi in Gutsherrenart festlegen und
84 jederzeit ändern können. Tariflöhne müssen Armut vermeiden und ein gesellschaftliches
85 Leben unabhängig von Dritten ermöglichen. Das ermöglicht der gesetzliche Mindestlohn
86 zurzeit alleine nicht. Bei Löhnen unterhalb von 60 % des Medianlohnes spricht man von
87 armutsgefährdenden Löhnen. Dieser Wert liegt zurzeit bei ca. 12 Euro, also rund 20 %
88 über dem gesetzlichen Mindestlohn. Tarifverträge sorgen für eine gerechtere und
89 transparentere Einkommensentwicklung. Tarifliche Monatseinkommen liegen im Schnitt 11
90 % über den Einkommen in nicht tarifgebundenen Unternehmen. Dazu kommen noch weitere
91 tarifliche Einkommensbestandteile wie Weihnachts-, Urlaubsgeld und Zuschläge. Der
92 Gender-Pay-Gap ist in tarifgebundenen Unternehmen um über 40 % kleiner. Die
93 wöchentliche Arbeitszeit in tarifgebundenen Unternehmen ist kürzer, die betriebliche
94 Altersvorsorge besser und die Arbeitszufriedenheit höher.

95 Es wurde stets als gegeben hingenommen, dass Beschäftigte mit überwiegend leitenden,
96 führenden und besonders hoch qualifizierten Tätigkeiten aus dem Geltungsbereich von
97 Tarifverträgen ausgenommen wurden. Zu diesem Kreis der sogenannten außertariflichen
98 Angestellten kommen durch die Tendenz zur Akademisierung stetig weitere Gruppen von
99 hoch- und höherqualifizierten Beschäftigten dazu. Viele Hochschulabsolvent*innen
100 erhalten zwar einen AT-Vertrag, liegen aber mit ihrem Einkommen mitten im
101 Tarifbereich, ohne dass die tariflichen Bedingungen für sie gelten.

102 Dieser sich schleichend vollziehende Ausschluss von einer stetig wachsenden Anzahl an
103 Außertarifbeschäftigten – allein in der chemischen Industrie sind das mittlerweile
104 rund 25 % der Arbeitnehmer*innen – konterkariert den Sinn, die Aufgaben und den Wert
105 von Tarifverträgen an sich.

106 Vor diesem Hintergrund müssen in den kommenden Jahren in den tarifpolitischen
107 Gesprächen die Frage eines sich verbreiternden Geltungsbereiches beantwortet und eine
108 grundsätzliche Korrektur der so gewachsenen Systematik herbeigeführt werden. Wie
109 ursprünglich vorgesehen, sind die Arbeitsbedingungen der ganz überwiegenden Zahl der
110 Beschäftigten tariflich zu regeln. Der außertarifliche Bereich hat sich auf die
111 leitenden Beschäftigten zu beschränken. Moderne und attraktive Arbeitgeber*innen
112 werden erkennen müssen, dass auch und gerade im Bereich hochqualifizierter
113 Angestellter dringender Handlungsbedarf nach Kollektivvereinbarungen besteht.

114 Gute Arbeitsbedingungen für neue Beschäftigungsformen, die durch die Digitalisierung
115 der Arbeitsmärkte entstehen (z. B. Clickworker, Crowd- und Cloudworker), sind durch

116 die üblichen Regelungen wie Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge kaum gestaltbar.
117 Es mangelt schon häufig an der fehlenden Arbeitgeberfunktion. Die
118 Plattformbetreiber*innen müssen gesetzlich verpflichtet werden, auf die Einhaltung
119 von Mindeststandards zu achten. Mit den Auftraggeber*innen müssen wir tarifliche
120 Rahmenbedingungen vereinbaren, um gute Arbeitsbedingungen für solche
121 werkvertragsähnlichen Beschäftigten zu gestalten.

122 Die tarifliche Arbeitszeitgestaltung bleibt ein wichtiges Handlungsfeld der
123 Tarifvertragsparteien. Bloßes gesetzgeberisches Festsetzen von Grenzen bei Dauer und
124 Verteilung der Arbeitszeit hätte entweder zur Folge, dass die gesetzlichen Grenzen
125 faktisch keine Schutzwirkung entfalten, oder dass die gesetzlichen Grenzen so eng
126 gezogen sind, dass für eine große Zahl von konkreten Situationen keine sinnvolle
127 Ausgestaltung mehr möglich ist. Aufgabe der Tarifvertragsparteien ist daher sowohl
128 die Nutzung gesetzlich eingeräumter Handlungsspielräume als auch die Festsetzung
129 eines angemessenen Ausgleichs für erforderliche Belastungen.

130 Zukünftig werden in das Verhältnis von Belastung und Ausgleich auch noch deutlich
131 verstärkt die Ansprüche der Beschäftigten an eine moderne und flexible
132 Arbeitszeitgestaltung einfließen. Die Vereinbarung tariflicher individueller
133 Arbeitszeitkorridore ermöglicht den Beschäftigten jenseits der Frage von Voll- und
134 Teilzeit, ihre Arbeitszeit selbst zu bestimmen. Die tariflichen Leistungen sind dann
135 entsprechend der jeweiligen Arbeitszeit zu gewähren. Arbeitnehmerseitig flexible
136 Arbeitszeitgestaltung wird schon deshalb immer notwendiger, weil veränderte
137 Familienstrukturen und die partnerschaftliche Erwerbsbeteiligung das Alleinverdiener-
138 Modell abgelöst haben und schon jetzt immer häufiger zu einer Kollision von
139 familiären Erziehungs- und Pflegenotwendigkeiten führen. Daneben ist zu beobachten,
140 dass das Einkommen nicht mehr der allein bestimmende Faktor bei der Bewertung der
141 Attraktivität eines Arbeitsplatzes ist.

142 Arbeitnehmer*innen wollen, dass ihre Arbeitsbedingungen mit ihrer persönlichen,
143 familiären Situation und ihren Bedürfnissen vereinbar sind. Sie erwarten, dass
144 Tarifverträge gendergerechte Arbeitsbedingungen regeln. Die Arbeitsbelastungen haben
145 sich erheblich verändert. Arbeitsbereiche mit körperlichen Belastungen und/oder
146 Beeinträchtigungen durch Umwelteinflüsse sind zurückgegangen. Gleichwohl beeinflussen
147 sie noch immer weite Teile der Industrieproduktion. Bereiche mit psychischen,
148 mentalen Belastungen haben zugenommen. Steigende Arbeitsverdichtung, Anpassungs- und
149 Veränderungsdruck sowie hohe Flexibilitätsanforderungen prägen fast alle
150 Arbeitsbereiche. Laut einer Umfrage der Pronova BKK sind Termindruck, emotionaler
151 Stress, Überstunden und schlechtes Arbeitsklima die größten Belastungsfaktoren im
152 Arbeitsalltag. Selbstbestimmte Arbeitszeitgestaltung und -entlastung, mehr
153 betriebliche Angebote zur Gesundheitsprävention und mehr Gestaltungsfreiheiten bei
154 der Arbeitsorganisation, z. B. durch mobiles Arbeiten sind der Schlüssel, um mit
155 diesen Belastungsänderungen umzugehen. Unsere Mitglieder wollen die Tarifpolitik
156 mitgestalten. Sie wollen selbstbewusst ihre Themen in den Prozess mit einbringen.

157 Das Informations- und Kommunikationsverhalten der Beschäftigten und somit auch
158 unserer Mitglieder hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Gerade in
159 Zeiten des Abstandsgebotes, wie während der Corona-Pandemie, kommen die klassischen

160 Kommunikationswege nur sehr bedingt infrage.
161 Mit „klassischen“ Kommunikationsmethoden, wie der Vor-Ort-Präsenz und Printartikeln
162 (Poster, Flyer, Postkarten), erreichen wir viele Zielgruppen nicht mehr. Diese
163 Entwicklung wird sich in naher Zukunft weiter fortsetzen. Die Beteiligung von
164 Mitgliedern an Tarifrunden ist essenziell, um Forderungen aktiv zu unterstützen, neue
165 Mitglieder zu gewinnen und bestehende Mitgliedschaften zu stärken.
166 Transparenz und Kommunikation sind mehr denn je entscheidende Faktoren der Wirkung
167 politischen Handelns. In einer sich kommunikativ verändernden Welt sind auch wir
168 gefordert, sowohl die Kommunikationsstrukturen als auch die Kommunikationsformen zu
169 überprüfen und anzupassen. Dabei bieten die Erfahrungen der letzten Tarifrunden
170 beispielsweise mit Social Media, Live Chats und Live Streams gute Ansätze. Die
171 Entscheidungsstrukturen der IG BCE (Vertrauensleute, Tarifkommissionen etc.) bleiben
172 natürlich davon unberührt. Gleichwohl müssen mehr Beteiligung und Feedback gerade
173 über solche Kanäle integraler Bestandteil von Tarifrunden werden.
174 Dabei geht es auch darum, bereits im Vorfeld Themenfelder und Schwerpunkte bei den
175 Mitgliedern zu identifizieren und in die Entscheidungsebenen einfließen zu lassen.
176 Es geht dabei nicht um ein „Wünsch dir was“, sondern darum, die wachsende Komplexität
177 veränderter Bedürfnisse der Beschäftigten zielgerichtet in tarifpolitisches Handeln
178 zu integrieren. Die letzten Tarifrunden haben gezeigt, dass attraktive Tarifpolitik
179 in der heutigen Zeit weit mehr ist als Entgelterhöhung oder Arbeitszeitverkürzung.

180

181 **Ursprung:**

182 Hauptvorstand

Antrag C002: Nachvollziehbarkeit tariflicher Instrumente

Laufende Nummer: 407

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordost
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich der IG BCE-Hauptvorstand in seinen tarifpolitischen Leitlinien dafür
- 2 einsetzt, dass tarifliche Instrumente wieder einfacher und nachvollziehbarer
- 3 gestaltet werden.

4

5 **Begründung:**

- 6 Der Flächentarifvertrag der chemischen Industrie in Deutschland und auch hier in
- 7 Ostdeutschland hat ein sehr hohes Niveau.

8

- 9 Über die vielen Jahre waren auch und gerade Sozialpartner und Branchen immer wieder
- 10 Vorreiter für Themen in der tariflichen und gesellschaftlichen Praxis.

11

- 12 Der Anspruch an Innovationen und Kreativität von Tarifiergebnissen hat über die Frage
- 13 von Entgelt, Urlaub und Zuschlägen/Zulagen hinaus inzwischen Instrumente geschaffen,
- 14 die in Anzahl und Inhalt betrieblich kaum noch vernünftig zu handhaben sind.

15

- 16 Dies gilt zum einen für die Betriebspartner*innen, die die konkrete Umsetzung und
- 17 Ausgestaltung vornehmen müssen.

18

- 19 Dies gilt aber auch und ganz besonders für die Mitgliedschaft und damit die
- 20 Nutznießer*innen der guten Dinge, da viele inzwischen einen erheblichen Teil der
- 21 Instrumente gar nicht kennen bzw. verstehen und damit auch nicht würdigen und
- 22 honorieren.

23

24 **Ursprung:**

- 25 Vertrauenskörper Dow/Trinseo Böhlen

Antrag C003: Zukunftsfähige Tarifpolitik

Laufende Nummer: 362

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die entsprechenden Tarifkommissionen sollen dazu aufgefordert werden, folgende Punkte
- 2 in den genannten Tarifverträgen zu überarbeiten, neu zu initiieren und nachhaltig für
- 3 die Zukunft umzusetzen:
- 4 Um den Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“ weiterzuentwickeln
- 5 und zukunftssicherer zu machen, fordern wir:
- 6 • das Niveau an Ausbildungszahlen wieder festzuschreiben
- 7 • die Angebote für die „Start in den Beruf“-Programme zu überarbeiten und
- 8 zukunftsfähig zu machen. Es ist sicherzustellen, dass hier nur diejenigen an den
- 9 Programmen teilnehmen, die auch zur Zielgruppe gehören. Es sollen ausdrücklich
- 10 keine Programme zum „Parken“ zukünftiger Auszubildender sein!
- 11 • Die Übernahme von Reisekosten bei betriebsfernen Ausbildungsstätten soll mit
- 12 bedacht werden. Hier sehen wir auch die betrieblichen Akteur*innen in der
- 13 Pflicht
- 14 Des Weiteren fordern wir, die Inhalte des Tarifvertrages „Zukunft durch Ausbildung
- 15 und Berufseinstieg“ auch auf andere Branchen auszuweiten. Besonderes Augenmerk soll
- 16 hierbei auf:
- 17 • festgeschriebene Ausbildungsplatzzahlen,
- 18 • Steuerungsinstrumente wie z. B. Runde Tische in den jeweiligen
- 19 Arbeitgeberverbänden, die maßgeblich von Mitgliedern der IG BCE-Jugend,
- 20 insbesondere Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen, durch Benennung
- 21 mitgestaltet werden
- 22 • Übernahmevereinbarungen,
- 23 • Prüfungsvorbereitungs-Freistellung
- 24 gelegt werden.
- 25 Auch soll die Freistellung von Prüfer*innen umfassender als bisher im § 40 Abs. 6a
- 26 BBiG beschrieben und geregelt werden. Die IG BCE soll diese Regelungen weiter
- 27 ausbauen, sodass die bezahlte Freistellung der Prüfer*innen gewährleistet ist.
- 28 Darüber hinaus sehen wir bei der verpflichtenden Umsetzung von tariflich vereinbarten
- 29 Instrumenten noch Verbesserungsbedarf, zum Beispiel bei den Runden Tischen zu den
- 30 Ausbildungsplatzzahlen in der Chemieindustrie.

31 Wir schlagen eine Überarbeitung des Konzeptes dieser Runden Tische bezüglich
32 Teilnehmer*innen, Zeitpunkte, Regelmäßigkeit, Nachhalten von Ergebnissen und
33 eventueller Maßnahmen bei Nichteinhaltung vor.

34

35 **Begründung:**

36 Im Antragstext enthalten.

37

38 **Ursprung:**

39 Landesbezirksjugendausschuss Baden-Württemberg

Antrag C004: Zukunft durch Ausbildung - Übernahmequote für Ausbildungsbetriebe

Laufende Nummer: 473

Antragsteller*in:	Bezirksdelegiertenkonferenz Kassel
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die Tarifkommissionen aller Branchen der IG BCE sich dafür einsetzen, dass die
- 2 Empfehlung, Auszubildende nach ihrer Ausbildung in ein unbefristetes/befristetes
- 3 Arbeitsverhältnis zu übernehmen (siehe TV „Zukunft durch Ausbildung“ chemische
- 4 Industrie), in künftigen Tarifverträgen zu einer verpflichtenden Übernahme in ein
- 5 unbefristetes Arbeitsverhältnis geändert wird. Hierbei soll eine verpflichtende
- 6 erfüllbare Übernahmequote festgeschrieben werden, die alle Ausbildungsbetriebe zu
- 7 einer Übernahme von Auszubildenden verpflichtet.

8

9 **Begründung:**

- 10 Viele Ausbildungsbetriebe bilden über Bedarf oder ganz ohne Übernahme aus und einige
- 11 Absolvent*innen finden sich nach der Ausbildung ohne Beschäftigung wieder.
- 12 Hier muss etwas getan und geändert werden. In Zukunft sollte jeder Betrieb dazu
- 13 verpflichtet werden, eine bestimmte Quote (in Tarifverhandlungen vereinbart) an
- 14 Auszubildenden nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu
- 15 übernehmen. Solche Maßnahmen werden außerdem das Image des Betriebes in puncto
- 16 Ausbildung verbessern, was langfristig wieder zu höheren Bewerber*innenzahlen bei IG
- 17 BCE-Betrieben führen wird.

18

Ursprung:

- 19 JVL B. Braun Melsungen AG

Antrag C005: Reformierung des MTV für akademisch gebildete Beschäftigte (Chemie)

Laufende Nummer: 33

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Rheinland-Pfalz/ Saarland
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der für Tarifpolitik zuständige Vorstandsbereich der IG BCE richtet einen
- 2 Arbeitskreis zur Reformierung des MTV für akademisch gebildete Angestellte in der
- 3 chemischen Industrie ein. Ziel des Arbeitskreises ist es, die tarifrechtliche
- 4 Abgrenzung zum MTV Chemische Industrie zu klären, die daraus folgenden politischen
- 5 Auswirkungen zu erörtern und einen Vorschlag zur Reformierung und/oder zur Nicht-
- 6 Weiterführung des MTV für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen
- 7 Industrie zu erarbeiten.

8

9 **Begründung:**

- 10 Der Vorschlag ist mit den Bezirks-Tarifkommissionen zu diskutieren.
- 11 Bei der Besetzung des Arbeitskreises sollen insbesondere auch Mitglieder aus der
- 12 Zielgruppenarbeit der Bezirke im Bereich AT, Techniker*innen, Meister*innen und
- 13 Akademiker*innen berücksichtigt werden.
- 14 Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe sind bis 2024 in die Tarifpolitik zu überführen.

15

16 **Ursprung:**

- 17 Bezirkszielgruppenausschuss Ludwigshafen, gleichlautend: VK BASF Digital Solutions
- 18 GmbH

19

Antrag C006: Anspruch auf Mindestabstand im MTV Chemie

Laufende Nummer: 90

Antragsteller*in:	Bezirksdelegiertenkonferenz Hannover
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass der Hauptvorstand in seiner Tarifpolitik darauf hinwirkt, dass die Beschreibung
2 des Geltungsbereiches MTV Chemie derart angepasst wird, dass 1) für die Gruppe der
3 außertariflich Beschäftigten Anspruch auf einen Mindestabstand zu den Leistungen der
4 höchsten Tarifgruppe entsteht und dass 2) dieser Mindestabstand konkret in Prozent
5 beziffert wird.

6

7 **Begründung:**

- 8 Die IG BCE hat sich zum Ziel gesetzt (vgl. Strategiepapiere „Unser Kurs Richtung
9 Zukunft“ I und II sowie das Grünbuch), den Organisationsgrad der hochqualifizierten
10 Beschäftigten einschl. AT deutlich zu erhöhen. Denn die Mitgliederstruktur der IG BCE
11 entspricht schon seit Längerem nicht der Beschäftigtenstruktur in der chemischen und
12 pharmazeutischen Industrie.

- 13 Ohne einen klaren tarifrechtlichen Anspruch für HQA/AT-Entgelte können wir keine
14 erfolgreiche Mitgliederwerbung bei diesen Gruppen betreiben.

- 15 Die Schaffung eines sicheren Rechtsanspruchs auf einen Mindestabstand des AT-Entgelts
16 zu Entgelt und allgemeinen Arbeitsbedingungen von E 13 ist unabdingbar, da alle
17 anderen Werbeargumente ohne diesen kaum wirksam sind.

- 18 Zudem würde die Umsetzung des o. g. Vorschlages zu einer eindeutigen Regelung führen,
19 sodass Interpretationen vieler Arbeitgeber*innen, die zu AT-Entgelten auf Tarifniveau
20 führen, nicht mehr möglich wären.

21

22 **Ursprung:**

- 23 Bezirksvorstand Hannover

Antrag C007: Tariffucht stoppen: Eindämmung des falschen AT-Bereichs

Laufende Nummer: 430

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nord
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die IG BCE auf politischer Ebene darauf hinwirken soll, dass existierende
- 2 Entgelt-Tarifverträge tatsächlich der Mehrzahl der Mitarbeitenden eines Betriebs
- 3 zugutekommen. Betreibt ein Betrieb einen "Außer-Tarif"-Bereich, so soll
- 4 festgeschrieben sein, dass die dortigen Konditionen nicht den Entgelt-Tarifvertrag
- 5 unterlaufen.

6

7 **Begründung:**

- 8 Ein tarifgebundener Betrieb kann aus seinem gültigen Entgelt-Tarifvertrag dadurch
- 9 fliehen, dass er mit seinen Mitarbeitenden Verträge abschließt, die sie in den
- 10 Bereich "außer Tarif" verschieben; dort aber sind die Konditionen gar nicht immer
- 11 "über Tarif". Oft steigen Wochenarbeitszeiten, Überstunden werden nicht vergütet,
- 12 Gehälter schwanken je nach Leistung, Entgelterhöhungen werden nicht kollektiv durch
- 13 die IG BCE verhandelt und dem Betriebsrat werden Mitbestimmungsrechte entzogen.

- 14 **Problem:** Es ist schwer, Mitglieder für die IG BCE neu zu gewinnen bzw. sie zu halten,
- 15 wenn sie von den Erfolgen einer Tarifverhandlung ausgeschlossen werden, weil sie
- 16 "außer Tarif" sind. Dadurch schrumpft in manchem Betrieb der Organisationsgrad und
- 17 die IG BCE stirbt aus.

- 18 Es gibt Betriebe im Bezirk Hamburg/Harburg, in denen - trotz Tarifbindung - kaum noch
- 19 jemand im Tarif-Bereich angestellt ist. Das ist deswegen dramatisch, weil es gar kein
- 20 Privileg (mehr) ist, "außer Tarif" zu sein: Man muss nicht Top-Manager*in,
- 21 Leitende*r, Direktor*in, Geschäftsführer*in oder Vorstand sein, sondern schlicht
- 22 angestellt im "tarifnahen AT-Bereich". Die Konditionen können den Entgelt-
- 23 Tarifvertrag unterlaufen, der Betriebsrat verliert Mitbestimmungsrechte und die IG
- 24 BCE hat kaum Bedeutung. So steigt ein Unternehmen elegant aus der Tarifbindung aus.

- 25 **Lösung:** Auf der politischen Ebene muss ein Bewusstsein für diese Problematik
- 26 geschaffen werden, sodass (etwa gesetzlich) ein Riegel vor diese Form der versteckten
- 27 Tariffucht geschoben wird. Dies sollte dadurch geschehen, dass mindestens die
- 28 tariflichen Entgelterhöhungen auch im "Außer-Tarif"-Bereich gelten müssen. Dann ist
- 29 es für Arbeitgeber*innen nicht mehr attraktiv, einen gewerkschaftsfreien, falschen
- 30 "Außer-Tarif"-Bereich aufzubauen.

31

32 **Ursprung:**

33 Vertrauenskörper Shell Hamburg-Office

Antrag C008: Selbstbestimmtes Arbeiten im digitalen Zeitalter

Laufende Nummer: 114

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

1 Die IG BCE möge ihren Einfluss in der Politik geltend machen, um die nachfolgend
2 beschriebenen Gefahren neuer Arbeitsformen zu verhindern. Wo dies durch die Politik
3 nicht möglich ist, möge die IG BCE dies in Tarifverträgen durch verbindliche
4 Regelungen einfordern. Ziel muss ein selbstbestimmtes Arbeiten sein, bei dem die
5 Balance zwischen Arbeit und Privatleben kein Widerspruch für unsere Kolleg*innen ist.
6 Wir können und wollen die technische Entwicklung unserer Arbeitswelt weder aufhalten
7 noch zurückdrehen. Aber es muss uns gelingen, die negativen Folgen einer zunehmend
8 entgrenzten Arbeit für unsere Kolleg*innen durch klare Regeln in Gesetzen und
9 Tarifverträgen zu verhindern!

10 **Dabei muss es um folgende Hauptpunkte gehen:**

- 11 • Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitsgestaltung durch Arbeitnehmer*innen zu
12 schaffen
- 13 • Grundsätzliches Recht auf Telearbeit und ein Recht auf die Rückkehr an den
14 betrieblichen Arbeitsplatz
- 15 • Telearbeit und mobiles Arbeiten sollen steuerlich begünstigt sein
- 16 • Erzwingbare Mitbestimmung muss auch bei Telearbeit und mobilem Arbeiten gelten
- 17 • Der Begriff „Betrieb“ muss an das digitale Zeitalter im BetrVG angepasst werden
- 18 • Versicherungsschutz von Telearbeit und mobilem Arbeiten ausweiten
- 19 • Notwendige Anpassung der gesetzlichen Vorgaben bei Arbeitssicherheit und
20 Gesundheitsschutz, insbesondere die Verhinderung psychischer Belastung
- 21 • Technische Ausgestaltung des Arbeitsplatzes erfolgt durch die Arbeitgeber*innen

22 **Um dies zu erreichen, müssen folgende Detailfragen geklärt werden:**

23 • **Definition:**

- 24 • Die Unterscheidung der Arbeitsformen „Telearbeit/Homeoffice“ und „mobiles
25 Arbeiten“ muss rechtlich klarer definiert und abgegrenzt sein.

26 • **Arbeitsorganisation:**

- 27 • Die Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitszeit und des
28 Arbeitspensums sind so zu gestalten, dass psychische und physische
29 Belastungen vermieden werden. Kolleg*innen brauchen ein Recht auf Nicht-

30 Erreichbarkeit am Feierabend!

- 31 • Arbeitszeit- sowie alle anderen Arbeitsschutzgesetze sind verpflichtend
- 32 einzuhalten, ohne dass dies zwingend zu einer Leistungs- und
- 33 Verhaltenskontrolle durch die Arbeitgeber*innen führt.
- 34 • Telearbeit und mobiles Arbeiten sind kein Ersatz für einen festen
- 35 Arbeitsort. Eine ausschließliche Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb
- 36 des Betriebes ist zu vermeiden. Die Anbindung an den Betrieb muss
- 37 gewährleistet sein, um insbesondere den gegenseitigen Informationsaustausch
- 38 sicherzustellen, aber auch, um die sozialen Aspekte zu berücksichtigen.
- 39 • Telearbeit und mobiles Arbeiten dienen nicht dazu, fehlende
- 40 Kinderbetreuungen (Schließung von Einrichtungen, erkrankte Kinder) zu
- 41 kompensieren. Sollte eine Kinderbetreuung nötig sein, obliegt es der
- 42 Fürsorgepflicht der Arbeitgeber*innen, diese zu gewährleisten!
- 43 • Für Telearbeit und mobiles Arbeiten muss sowohl der komplette
- 44 Unfallversicherungsschutz als auch eine umfassende Haftpflicht beim
- 45 Datenschutz oder für die überlassenen Geräte gelten. Dies muss idealerweise
- 46 über gesetzliche Richtlinien erfolgen.
- 47 • Ein „Rückkehrrecht“ aus Telearbeit und mobilem Arbeiten an den
- 48 ursprünglichen Arbeitsplatz im Betrieb muss durch die Kolleg*innen
- 49 jederzeit möglich sein, ohne dass sich daraus Nachteile für die
- 50 Kolleg*innen ergeben.

51 • **Schulungen**

- 52 • Beide Arbeitsformen erfordern von allen Beteiligten ein besonderes
- 53 Augenmerk sowohl bei Datensicherheit und -schutz als auch im Hinblick auf
- 54 Arbeitszeitregelungen und Arbeitsschutz. Nachdem in diesen Bereichen mit
- 55 Neuerungen zu rechnen ist, sind Schulungen unerlässlich.
- 56 • Deshalb müssen vor Beginn von Telearbeit und mobilem Arbeiten die
- 57 Kolleg*innen zu:
 - 58 • Datensicherheit
 - 59 • Arbeitszeitgesetzen
 - 60 • Arbeitsschutzverordnungen

61 während der Arbeitszeit geschult werden.

- 62 • Die Mitbestimmung nach § 98 BetrVG muss um die obengenannten Inhalte erweitert
- 63 bzw. konkretisiert werden.

64 • **Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und Schutz der Privatsphäre**

- 65 • Der Telearbeitsplatz muss grundsätzlich den aktuellen
- 66 arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und rechtlichen Anforderungen
- 67 entsprechen. Die Einrichtung/Ausgestaltung wird durch die Kolleg*innen nach
- 68 vorheriger Schulung eigenverantwortlich vorgenommen.
- 69 • Um den Schutz der Privatsphäre aus dem GG zu sichern, ist die Besichtigung
- 70 des Telearbeitsplatzes durch die Arbeitgeber*innen nicht gestattet. Dies

muss auch von der Gesetzgebung klar definiert werden. Eine „freiwillige“ Zustimmung der Kolleg*innen kann wegen des Abhängigkeitsverhältnisses nicht erfolgen.

- Ergonomisch geeignete Arbeitsmittel müssen die Arbeitgeber*innen kostenlos zur Verfügung stellen.

• **Mitbestimmung:**

- Die gesamte Ausgestaltung von Telearbeit und mobilem Arbeiten muss grundsätzlich durch die Betriebsparteien erfolgen.
- Das erzwingbare MBR durch den Betriebsrat, insbesondere bei Telearbeit und mobilem Arbeiten sowie bei Gefährdungsbeurteilungen und Arbeitsorganisation muss gesetzlich ausgeweitet und an die veränderte Arbeitswirklichkeit angepasst werden.

Begründung:

Die Nutzung von Telearbeit (umgangssprachlich „Homeoffice“) ist in vielen Tätigkeiten zumindest zeitweise möglich. Das hat uns die Corona-Pandemie im Jahr 2020 verdeutlicht.

Oft wird dabei verkannt, dass es sehr wohl ein Problem ist, „abends schnell mal eine E-Mail zu checken“. Kaum ist diese gelesen, ist ein echtes Abschalten und Erholen von der Arbeit nicht mehr möglich. Die wachsende psychische Belastung, die - anders als im Betrieb - hier keiner Beobachtung bzw. Kontrolle unterliegt, ist eine zwangsläufige Folge. Gesundheitliche Auswirkungen bleiben lange unerkannt. Unser aller Grundsatz für „Gute Arbeit“ verliert so schnell an Wirkung!

Die weitere Entwicklung der Digitalisierung in unserer Arbeitswelt ermöglicht in zunehmenden Maß die vollständige oder teilweise Entkopplung von betrieblichen Strukturen, festem Arbeitsort und einer festen Arbeitszeit.

So hat sich gezeigt, dass der scheinbare Vorteil, Familie und Beruf zu vereinbaren, oft scheitert, wenn beides im selben Raum stattfindet. Schnell wird dann aus „Vereinbarkeit“ eine echte Doppelbelastung, die von unseren Kolleg*innen gestemmt wird!

Es besteht die Gefahr, dass der Kontakt zu Kolleg*innen, Betriebsrät*innen und den Vertrauensleuten der IG BCE durch häufige Telearbeit verloren geht. Diese Entfremdung von betrieblichen Strukturen führt dauerhaft zu einer Schwächung unserer Organisation und der Mitbestimmung. Dies kann nicht in unserem Interesse sein und muss verhindert werden! Als geeignetes Mittel sehen wir unter anderem auch, das digitale Zutrittsrecht für Gewerkschaften gesetzlich zu verankern.

Ursprung:

Landesbezirksvorstand Bayern

Antrag C009: Mobiles Arbeiten goes Tarifvertrag

Laufende Nummer: 37

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Rheinland-Pfalz/ Saarland
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die zuständigen Gremien der IG BCE sollen darauf hinwirken, dass branchenübergreifend
- 2 tarifvertragliche Gestaltungsrahmen für die betriebliche Umsetzung von
- 3 Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten geschaffen werden. Beispielgebend kann
- 4 die entsprechende Regelung aus dem Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt der chemischen
- 5 Industrie sein.

6

7 **Begründung:**

- 8 Spätestens mit der Corona-Pandemie ist deutlich geworden, dass mobiles Arbeiten von
- 9 zu Hause aus flexible Möglichkeiten schaffen kann, um Leben und Arbeiten bestmöglich
- 10 zu verbinden. Die Gewährung von Homeoffice ist in vielen Betrieben noch von Abteilung
- 11 zu Abteilung und von Führungskraft zu Führungskraft unterschiedlich. Kollektive
- 12 Regelungen fehlen häufig. Mit tarifvertraglichen Leitplanken soll die Schaffung
- 13 betrieblicher Lösungen erleichtert werden.

14

15 **Ursprung:**

- 16 Bezirksjugendausschuss Mainz

Antrag C010: Wahlrecht in Tarifverträgen

Laufende Nummer: 405

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordost
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich der IG BCE-Hauptvorstand in seinen tarifpolitischen Leitlinien dafür
- 2 einsetzt, bei Tarifverhandlungen auch ein Wahlrecht für Arbeitnehmer*innen, zwischen
- 3 Erhöhung von Lohn und Gehalt oder Freizeitausgleich einzuräumen.

4

5 **Begründung:**

- 6 Arbeitszeitsouveränität für Arbeitnehmer*innen wird eine immer größere
- 7 Gestaltungsaufgabe der Tarifpolitik.

8

- 9 Für Männer und Frauen ist es gleichermaßen wichtig, Familie und Beruf vereinbaren zu
- 10 können. Der Wunsch, selbst zu bestimmen über mehr Lohn oder mehr Freizeit, ist bei
- 11 den Arbeitnehmer*innen größer geworden. Mit der Möglichkeit, Arbeitszeit zu
- 12 reduzieren, kann auch einer Überforderung und gesundheitlichen Belastungen
- 13 entgegengewirkt werden.

14

- 15 Die Arbeitszeitwünsche und -realitäten unserer Arbeitnehmer*innen sind vielfältig.
- 16 Vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Pflege von Angehörigen
- 17 und gesundheitlichen Belastungen ist die Wahlmöglichkeit zwischen mehr Lohn oder mehr
- 18 Freizeit in Tarifverträgen ein auf die Zukunft ausgerichteter Tarifvertrag und erhöht
- 19 die Attraktivität und Akzeptanz von Verträgen.

20

21 **Ursprung:**

- 22 Bezirksfrauenausschuss Halle-Magdeburg

Antrag C011: Zuschlagspflichtige Mehrarbeit bei Teilzeit

Laufende Nummer: 429

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nord
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Aufgrund gesellschaftlich tradierter Rollenbilder übernehmen Frauen signifikant
- 2 häufiger lebensphasenorientierte Familienarbeit, dies führt dazu, dass Frauen
- 3 häufiger in Teilzeitarbeitsverhältnissen arbeiten.
- 4 Die tarifvertraglichen Definitionen von zuschlagspflichtigen Überstunden in
- 5 Tarifverträgen wird definiert durch das Erreichen der täglichen Arbeitszeit einer
- 6 Vollzeitarbeitskraft und nicht nach der einzelvertraglich definierten täglichen
- 7 Sollarbeitszeit.
- 8 Durch eine offensive, frauenpolitisch orientierte Tarifarbeit soll die Tarifaabteilung
- 9 der IG BCE darauf hinwirken, diese mittelbare Diskriminierung der Frauen
- 10 auszugleichen.
- 11
- 12 **Begründung:**
- 13 Im Antragstext enthalten.
- 14
- 15 **Ursprung:**
- 16 Bezirksfrauenkonferenz des Bezirkes Schleswig-Holstein

Antrag C012: Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit für Beschäftigte im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb

Laufende Nummer: 368

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich alle zuständigen Gremien der IG BCE für die Reduzierung der tariflichen
- 2 Wochenarbeitszeit für Beschäftigte im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb um 10 %
- 3 einsetzen, bei vollem Lohnausgleich.
- 4 Die IG BCE findet hiermit sowohl eine Antwort auf die sinkende Attraktivität von
- 5 Schichtarbeit als auch auf die durch Digitalisierung und Automatisierung von Arbeit
- 6 steigenden Anforderungen an Beschäftigte bei gleichzeitigem Wegfall des Bedarfs an
- 7 menschlicher Arbeitskraft.
- 8 Des Weiteren steht die IG BCE hiermit für eine stärkere Entlastung von
- 9 Schichtbeschäftigten ein, für die eine Verbesserung der Work-Life-Balance durch den
- 10 Trend zu Homeoffice und mobilem Arbeiten fast gar nicht möglich ist.

11

12 **Begründung:**

- 13 Die von der IG BCE betreuten Industrien werden sich in den kommenden Jahren zunehmend
- 14 einem wachsenden Fachkräftemangel stellen müssen, der insbesondere die Produktionen
- 15 und damit auch den Schichtbetrieb betreffen wird. Eine hohe Belastung durch
- 16 Einbringschichten, niedrigen Headcount und Mehrarbeit sind dabei nicht die Lösung des
- 17 Fachkräftemangels, sondern Teil und Ursache des Problems. Für junge Menschen, aber
- 18 auch für ältere Beschäftigte muss Schichtarbeit attraktiver werden, um die Bedarfe
- 19 der Zukunft decken zu können.

- 20 Als Schlüssel sehen wir hierbei eine Durchbrechung des Teufelskreises: Wenig
- 21 Personal, unattraktive Schichtsysteme, enorme Belastung, hohe Krankenstände,
- 22 schlechte Stimmung, wenig Bewerbungen, hohe Fluktuation, wenig Personal.

- 23 Hinzu kommt, dass die qualitativen Anforderungen sowie das Tempo während der
- 24 Arbeitszeit deutlich ansteigen, während Arbeit zunehmend automatisiert und
- 25 digitalisiert wird.

- 26 Aus den genannten Gründen sehen wir die Reduzierung der Wochenarbeitszeit um 10 % bei
- 27 vollem Lohnausgleich als eine Lösung für die genannten Herausforderungen an und
- 28 stellen daher diesen Antrag.

29

30 **Ursprung:**

31 Landesbezirksjugendausschuss Nordrhein

Antrag C013: Recht auf Wechseln von Arbeitsplatzbereichen ab dem 60. Lebensjahr in Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeiter*innen

Laufende Nummer: 93

Antragsteller*in:	Bezirksdelegiertenkonferenz Hannover
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die zuständigen Gremien der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie sich
- 2 für das Recht auf einen Wechsel des Arbeitsplatzbereiches ab dem 60. Lebensjahr in
- 3 Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeiter*innen einsetzen.

4

5 **Begründung:**

- 6 In vielen Berufen gibt es körperlich anstrengende Aufgaben, die man noch bis ins hohe
- 7 Alter ausführen soll. Zum Beispiel die Dachdecker*innen balancieren im hohen Alter
- 8 auf Dächern oder die Schichtarbeiter*innen arbeiten im hohen Alter immer noch die
- 9 ungesunde Vollkontischicht usw. Um diesen Berufsgruppen einen gesunden Weg in den
- 10 Lebensabend zu gestalten, sollte diesen Menschen das Recht auf einen
- 11 Arbeitsplatzbereichswechsel genehmigt werden. Zum Beispiel die Dachdecker*innen
- 12 schreiben Rechnungen, statt auf dem Dach zu balancieren. Die Schichtarbeiter*innen
- 13 fahren nur noch Frühschicht usw. In vielen Betrieben wird versucht, auf
- 14 Altersstrukturen Rücksicht zu nehmen, aber halt nicht in allen.

15

16 **Ursprung:**

- 17 Ortsgruppe Lehrte

Antrag C014: Geförderte Altersteilzeit

Laufende Nummer: 35

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Rheinland-Pfalz/ Saarland
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Zukünftig das Thema „geförderte Altersteilzeit“ in Tarifverträgen zu implementieren.
- 2 Der Vorschlag ist: Beschäftigte arbeiten zunächst eine vereinbarte Dauer an Jahren
- 3 voll und erhalten währenddessen 50 Prozent des Entgelts zuzüglich einer 40-
- 4 prozentigen Aufstockung durch die Arbeitgeber*innen. Diese finanzielle Regelung gilt
- 5 dann auch in der Passivphase der Beschäftigten.

6

7 **Begründung:**

- 8 Durch den demografischen Wandel sind es oft ältere Mitarbeiter*innen, die
- 9 Schichtdienst arbeiten. Dazu kommt eine seit Jahren steigende Arbeitsverdichtung.
- 10 Dies führt zu einer erhöhten krankheitsbedingten Abwesenheit der Altersgruppe 55+.
- 11 Eine tarifvertraglich vereinbarte, geförderte Altersteilzeit könnte hier Abhilfe
- 12 schaffen.
- 13 Zudem kann die Nachbesetzung der Stellen vertraglich geregelt werden, was zur
- 14 besseren Planbarkeit und einem sichergestellten Wissenstransfer führt.

15

16 **Ursprung:**

- 17 VKV Michelin Reifenwerke Homburg

Antrag C015: Erweiterung des Entgelttarifvertrages (ETV) zur Integration des unteren außertariflichen (AT) Bereichs

Laufende Nummer: 468

Antragsteller*in:	Bezirksdelegiertenkonferenz Darmstadt
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit
Zusammenfassung der Änderungen:	Titel: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 2: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

Geänderter Titel:

Erweiterung des ~~Entgelttarifvertrages (ETV)~~ Bundesentgelttarifvertrages (BETV) zur Integration des unteren außertariflichen (AT) Bereichs

- 1 dass sich die Tarifparteien dafür einsetzen, dass in zukünftigen Tarifverhandlungen
- 2 der untere AT-Bereich in den BETV integriert wird.

3

4 Begründung:

- 5 Durch die stetige Qualifizierung der Arbeitnehmer*innen und die steigenden fachlichen
- 6 und technologischen Anforderungen ihrer Tätigkeiten kommt es immer häufiger dazu,
- 7 dass Tarifangestellte in den AT-Bereich „rutschen“. Dadurch verlieren sie die
- 8 tariflichen Ansprüche und kommen in einen Bereich, der oft individualrechtlich über
- 9 den persönlichen Arbeitsvertrag geregelt ist. Trotzdem orientieren sich viele
- 10 Regelungen der AT-Kolleg*innen an den tariflichen Regelungen. Um den Kolleg*innen die
- 11 Sicherheit des Tarifvertrages auch weiterhin garantieren zu können und die
- 12 Bedingungen für Arbeitnehmer*innen fair und unkompliziert zu gestalten, sollten die
- 13 Entgeltstufen des Entgelttarifvertrages erweitert werden. Dadurch wäre die
- 14 Integration der AT-Kolleg*innen in den Tarifvertrag gewährleistet.

15

16 Ursprung:

- 17 Vertrauenskörper Merck KGaA Darmstadt

Antrag C016: Eindeutige Regelung für Einstiegsvergütung

Laufende Nummer: 161

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Westfalen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die IG BCE mit ihren zuständigen Gremien darauf hinwirkt, eindeutige Regelungen
- 2 für die Einstiegsbedingungen in ihren Betrieben nach Beendigung einer
- 3 Ausbildung/eines dualen Studiums zu schaffen, Eingruppierung innerhalb der Bezirke
- 4 prüfen und bei Nichteinhaltung auf die Betriebsräte der entsprechenden Unternehmen
- 5 zugehen.
- 6 Durch die Festlegung einer jeweiligen (Mindest-)Einstiegsvergütung für Auszubildende
- 7 und dual Studierende in den Tarifverträgen sollte eine Vergütungsgerechtigkeit im
- 8 Anschluss an die Ausbildung hergestellt werden.

9

10 **Begründung:**

- 11 In vielen Tarifverträgen ist die Einstiegsvergütung für ausgelernte Auszubildende,
- 12 aber auch für dual Studierende nicht explizit geregelt. Der dadurch für Unternehmen
- 13 geschaffene Handlungsspielraum führt dazu, dass diese intern ausgebildeten
- 14 Mitarbeiter*innen im Vergleich zu extern eingestellten Kollegen*innen oftmals eine
- 15 geringere Vergütung erhalten.
- 16 Diese Problematik führt zu Unzufriedenheit unter den jungen Mitarbeiter*innen. In
- 17 Tarifverhandlungen sollte sich die IG BCE daher dafür einsetzen, eine eindeutige
- 18 Regelung für die Mindesteinstiegsvergütungen in die jeweiligen Tarifverträge
- 19 aufzunehmen. Durch die Prüfung durch die Bezirksvorstände soll zudem sichergestellt
- 20 werden, dass sich ehemalige Auszubildende angemessen in die Gehaltsstrukturen des
- 21 jeweiligen Unternehmens einfügen.

22

23 **Ursprung:**

- 24 Bezirksjugendausschuss Gelsenkirchen

Antrag C017: Tarifvertrag „Pflegezusatzversicherung Chemie“ für alle Branchen der IG BCE

Laufende Nummer: 369

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die IG BCE mit ihren zuständigen Gremien auf eine Ausweitung des Tarifvertrages
- 2 "Pflegezusatzversicherung Chemie" für alle Branchen hinwirkt und die Personengruppe
- 3 Jugend (Auszubildende und dual Studierende) mit in den Geltungsbereich aufgenommen
- 4 wird.

5

6 **Begründung:**

- 7 Das Modell der Pflegezusatzversicherung Chemie hat sich in der chemischen Industrie
- 8 als erfolgreich und sehr guter sozialpartnerschaftlicher Abschluss dargestellt. Auch
- 9 in den anderen Branchen werden die Zahlen der pflegebedürftigen Menschen aufgrund der
- 10 demografischen Entwicklung weiter ansteigen. Wir erachten es daher als sinnvoll, auch
- 11 hier das Modell der Pflegezusatzversicherung Chemie auf die anderen Branchen der IG
- 12 BCE auszuweiten.

13

14 **Ursprung:**

- 15 Bezirksjugendausschuss Mainz

Antrag C018: Branchenübergreifende Anerkennung von Tätigkeitsjahren innerhalb einer Berufsgruppe

Laufende Nummer: 128

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE mit ihren zuständigen Gremien und Abteilungen wird dazu aufgefordert,
- 2 tarifpolitisch darauf hinzuwirken, dass gemäß der Rechtsprechung des Europäischen
- 3 Gerichtshofs (EuGH) bezüglich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der
- 4 Länder (TV-L) die erbrachten Tätigkeitsjahre in einer Berufsgruppe, unabhängig
- 5 davon, in welcher Branche diese erbracht wurden, bei der Eingruppierung in der
- 6 horizontalen Entgeltentwicklung zu berücksichtigen sind.

7

8 **Begründung:**

- 9 Eine 3-3½-jährige Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz wird als
- 10 branchenunabhängiger und -übergreifender Standard anerkannt und bildet die Grundlage
- 11 des jeweiligen Beschäftigteneinsatzes und der dazugehörigen Vergütung. Im Falle eines
- 12 Branchenwechsels innerhalb derselben Berufsgruppe wird zwar die Ausbildungszeit
- 13 einheitlich anerkannt, die in den Tätigkeitsjahren erworbenen Erfahrungen innerhalb
- 14 der ausgeübten Berufsgruppe werden hingegen nur uneinheitlich und häufig gar nicht
- 15 bei der Eingruppierung berücksichtigt. Oft werden die Mitglieder der IG BCE daher bei
- 16 Unternehmenswechseln in branchenfremde Unternehmen in ihrer tariflichen Einstufung
- 17 „gedrückt“ und dadurch finanziell benachteiligt oder geschädigt. In einem jüngst
- 18 gefällten Urteil des EuGH wurde bereits für Beschäftigte im Einzugsbereich des
- 19 "Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder" und des "Tarifvertrages für
- 20 den öffentlichen Dienst" ein einklagbarer Anspruch auf Anerkennung der
- 21 Tätigkeitsjahre beim Wechsel des Arbeitgebers bejaht.

- 22 Daher sollte die IG BCE sich für die Auflösung dieser Diskrepanz einsetzen und unsere
- 23 Mitglieder durch die tarifliche Verankerung eines Anspruchs auf vollständige
- 24 branchenübergreifende Anerkennung der Tätigkeitsjahre innerhalb einer Berufsgruppe in
- 25 ihren Tarifverträgen stärken.

26

27 **Ursprung:**

- 28 Bezirksfrauenforum Nürnberg

Antrag C019: IG BCE-Strategie zum Umgang mit internationalen Grading-Strukturen (Vergütungsstrukturen) und Benefits-Systemen

Laufende Nummer: 127

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE mit ihren zuständigen Gremien und Abteilungen wird dazu aufgefordert, eine
- 2 Strategie zu entwickeln, die dazu beiträgt, Tarifverträge im zunehmenden Wettbewerb
- 3 mit globalen Grading- & Benefits-Systemen (Vergütungsstrukturen) zu stärken. Ziel
- 4 sollte es dabei sein, dass auch in Zukunft der Tarifvertrag als Gestaltungsinstrument
- 5 erster Wahl genutzt wird.
- 6 Um demnach eine Schwächung des Tarifvertragsgesetzes zu verhindern und dafür Sorge zu
- 7 tragen, auch in Zukunft tarifpolitisch gestaltunfähig zu bleiben, ist es aus
- 8 unserer Sicht unumgänglich, eine Strategie zu entwickeln, die aufzeigt, wie sich die
- 9 IG BCE im Wettbewerb mit Grading-Strukturen und Benefits-Systemen in Zukunft
- 10 aufstellt.

11

12 Begründung:

- 13 Obwohl im Mittelstand Tarifverträge (noch) die am weitesten verbreitete Form
- 14 darstellen, um wesentliche Strukturen wie etwa Entgeltniveau, Arbeitsbedingungen und
- 15 Arbeitszeiten auf übergeordneter Ebene einer Branche und eines räumlichen Gebietes
- 16 transparent und praxiserprobt zu definieren, ist auch hier der Trend zu beobachten,
- 17 dass zunehmend ursprünglich amerikanische Unternehmensberatungen wie Mercer, Hay und
- 18 Willis Towers Watson damit betraut werden, unternehmensspezifische Situationen, die
- 19 im „Normalfall“ tarifpolitisch geregelt werden würden, mittels anpassungsfähiger
- 20 Grading-Strukturen (Vergütungsstrukturen) und sog. Benefits-Systeme so flexibel und
- 21 individuell wie möglich auf Unternehmensebene zu regeln. Hierbei handelt es sich
- 22 insbesondere um Unternehmen, deren Organisationsstrukturen in den letzten Jahren
- 23 besonders gewachsen sind und die im internationalen Wettbewerb um hochqualifizierte
- 24 Talente ringen. Selbst Arbeitgeberverbände, wie bspw. der Arbeitgeberverband
- 25 Gesamtmetall in seinem Magazin „Comp & Ben – Das online Magazin für Vergütung“,
- 26 nehmen in Tarifverhandlungen inzwischen Abstand von der sogenannten Regelungstiefe
- 27 und bewerben stattdessen zunehmend, wie man einen Tarifvertrag als Unternehmen durch
- 28 die schrittweise Etablierung einer flexiblen Grading-Struktur systematisch und
- 29 nachhaltig abschaffen kann. Tarifverhandlungen spielen in derartigen Systemen keine

30 Rolle mehr, da man über die Grade-Systematik (die eigentlich im außertariflichen (AT)
31 Bereich angewandt wird) große Gehaltskorridore schafft, um nach Belieben auf dem
32 jeweiligen Entgeltband eingruppieren zu können. Aus unserer Sicht stellt diese
33 Entwicklung eine große Gefahr für die Tarifpolitik innerhalb der
34 Gewerkschaftsbewegung dar, da basierend auf derartigen Entwicklungen damit zu rechnen
35 ist, dass unser Kerngeschäft – Tarifpolitik – in Zukunft kein Alleinstellungsmerkmal
36 von Gewerkschaften mehr ist. Eine derartige Entwicklung schwächt darüber hinaus
37 weiterhin die Tarifbindung und führt zur Verlagerung der Verhandlung von
38 Vergütungssystemen auf die Betriebsebene.

39

40 **Ursprung:**

41 Bezirksfrauenforum Nürnberg

Antrag C020: Schaffung zusätzlicher Verdienstsicherungsmöglichkeiten

Laufende Nummer: 296

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich die IG BCE dafür einsetzt, neue Verdienstsicherungsmöglichkeiten mit den
2 Sozialpartnern zu vereinbaren. Insbesondere sollen im Fall von gesundheitlichen
3 Einschränkungen mehr Maßnahmen und Möglichkeiten definiert werden, wie ein
4 Ausgleich/Teilausgleich bei daraus resultierender Arbeitszeitreduktion ermöglicht
5 werden kann.

6

7 **Begründung:**

- 8 Zurzeit gibt es in unseren Tarifverträgen keine Regelungen, welche die
9 Arbeitgeber*innen mit in die Pflicht nehmen, wenn es bei den Arbeitnehmer*innen zu
10 Entgeltverlusten kommt, die auf gesundheitsbedingte Arbeitszeitreduktion
11 zurückzuführen sind. Nur einige Unternehmen haben mit den Mitbestimmungsgremien
12 Betriebsvereinbarungen unterschiedlicher Qualität abgeschlossen, welche die
13 Verdienstsicherungsmöglichkeiten beschreiben.

14

- 15 Die Thematik der gesundheitlichen Beeinträchtigung von Arbeitnehmerinnen und
16 Arbeitnehmern macht vor keinem Werktor halt. Deshalb sollte hierzu ein Mindestmaß an
17 Absicherung vorab festgeschrieben sein. Zusätzlich soll den Unternehmen ein
18 Werkzeugkoffer zur Verfügung gestellt werden, aus welchem sich die Betriebsparteien
19 bedienen und so qualitativ hochwertige Betriebsvereinbarungen definieren und
20 abschließen können.

21

22 **Ursprung:**

- 23 Vertrauenskörper Merck Darmstadt

Antrag C021: Anpassung der Freistellungsmöglichkeiten und Finanzierung der Pflegezeit pflegender Angehöriger, analog dem Anspruch von Eltern in Elternzeit

Laufende Nummer: 25

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Rheinland-Pfalz/Saarland
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE und ihre zuständigen Gremien, insbesondere der Hauptvorstand und die
- 2 Tarifaufteilung, sollen sich einsetzen für eine Pflegepolitik, die den Gesetzesrahmen
- 3 schafft, dass die Freistellung von pflegenden Angehörigen mindestens an die
- 4 Freistellungsmöglichkeiten analog der Elternzeit angepasst wird. Entsprechend ist die
- 5 finanzielle Absicherung pflegender Angehöriger in Pflegezeit ähnlich der von Eltern
- 6 in Elternzeit zu gewähren. Die Leistungen sollten sogar noch darüber hinaus gehen, da
- 7 aufgrund der individuellen Ausprägung der Ansprüche der einzelnen Pflegesituationen
- 8 die Nutzung bestimmter Einrichtungen, wie Kita o. ä. im Erziehungsbereich, in der
- 9 Pflege nicht immer möglich ist.
- 10 Bis zum Erreichen einer zufriedenstellenden gesetzlichen Lösung ist die Situation
- 11 pflegender Angehöriger zumindest auf tarifvertraglicher Basis zu verbessern.
- 12 Hierbei könnte man insbesondere Sonderurlaub und/oder finanzielle
- 13 Unterstützungsleistungen als tarifvertragliche Instrumente nutzen.

14

15 **Begründung:**

- 16 Pflege ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, welche ohne die häusliche Pflege
- 17 durch Angehörige undenkbar wäre.
- 18 Zeiten der Pflege dauern häufig weitaus länger an als Erziehungszeiten bzw. mit
- 19 Zunahme der Pflegedauer intensiviert sich auch der Pflegeaufwand, während
- 20 Erziehungsaufwand in der Regel eher abnimmt. Das bedeutet, dass Eltern mit
- 21 zunehmendem Alter der Kinder auch wieder in größerem Umfang beruflich tätig sein
- 22 können, während dies in der Pflege für gewöhnlich umgekehrt zu beobachten ist.
- 23 Gerade im Hinblick auf die desolate Situation in der Pflege und die immensen Kosten
- 24 ist die häusliche Pflege durch Angehörige mehr denn je und in jeglicher Hinsicht zu
- 25 unterstützen. Die gesellschaftliche, berufliche und finanzielle Schlechterstellung
- 26 und Benachteiligung pflegender Angehöriger ist nicht gerechtfertigt und so nicht mehr
- 27 hinnehmbar.

28

29 **Ursprung:**

30 Bezirksfrauenausschuss Saarbrücken

Antrag C022: Sicherung der dualen Berufsausbildung in allen Branchen der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Laufende Nummer: 304

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C001
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die Gremien und Organe der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie sich
- 2 für folgenden Antrag einsetzen:

3

- 4 Unsere IG BCE soll sich dafür einsetzen, dass wir in allen Branchen Regelungen zu
- 5 Zahlen für Ausbildungsplatzangebote festschreiben. Dies kann je nach Branche in
- 6 verschiedenen Formen erfolgen. Bevorzugt werden sollten Flächentarifverträge und
- 7 Haustarifverträge.

- 8 Weiterhin soll sich die IG BCE auch politisch dafür einsetzen, dass die
- 9 Ausbildungsplatzzahlen in Deutschland nicht sinken. Beispielsweise sollte sich die IG
- 10 BCE dafür einsetzen, dass Unternehmen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten vom Staat
- 11 eine Förderung erhalten, um weiterhin oder erstmalig ausbilden zu können.

12

13 **Begründung:**

- 14 Die duale Ausbildung ist und bleibt ein wichtiger Baustein in den Unternehmen, um die
- 15 Fachkräfte von morgen auszubilden.

- 16 In der chemischen Industrie gibt es bereits seit über 12 Jahren einen Tarifvertrag,
- 17 der verschiedene Themen rund um die Ausbildung regelt und regelmäßig weiterentwickelt
- 18 wird. Es wird mit Sicherheit im Einzelfall Gründe geben, warum es bisher keine
- 19 tarifvertraglichen Regelungen in bestimmten Branchen gibt. Jedoch sehen wir heute
- 20 eine große Notwendigkeit, Regelungen zu schaffen.

- 21 Die Ausbildungsplatzzahlen sind in Deutschland auch teilweise in unseren Branchen
- 22 rückläufig. Diesem Trend müssen wir entgegenwirken, um unsere Branchen auch in
- 23 Zukunft sicher aufstellen zu können. Denn ohne nachwachsende Fachkräfte wird ein
- 24 Unternehmen auf Dauer am Markt nicht überleben. Auch wenn es in vielen Branchen große
- 25 Effizienzsteigerungen gab und auch noch geben wird, deckt dies nicht die Lücke, die
- 26 durch den demografischen Wandel entstehen wird.

- 27 Gerade im Jahr 2020 haben wir leider große Auswirkungen auf die
- 28 Ausbildungsplatzzahlen gesehen. Vorrangig wird der Grund genannt, dass COVID-19 die

29 Ausbildung so erschwert, dass die Zahlen reduziert werden oder sogar die Ausbildung
30 in Gänze für dieses Einstellungsjahr gestoppt wurde. Und genau hier beginnt ein
31 großer Fehler. Wir müssen uns dafür einsetzen, dass Unternehmen die Corona-Pandemie
32 nicht für ihre Zwecke ausnutzen und vorschieben, zu Lasten der jungen Menschen. Aber
33 wenn Unternehmen, vor allem klein- und mittelständische Unternehmen, tatsächlich
34 Schwierigkeiten bekommen, weiterhin junge Menschen auszubilden, dann muss es möglich
35 sein, dass diese Unternehmen in irgendeiner Weise Unterstützung erhalten, damit die
36 Ausbildung gesichert bleibt.

37 Denn nach der Pandemie ist der Fachkräftemangel nicht einfach verschwunden und das
38 muss uns allen immer im Bewusstsein bleiben.

39

40 **Ursprung:**

41 Landesbezirksjugendausschuss Hessen-Thüringen

Antrag C023: Übertrag von modernen Tarifregelungen/ Tarifmodellen auf alle Branchen der IG BCE in zukünftigen Tarifrunden

Laufende Nummer: 30

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Rheinland-Pfalz/ Saarland
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE möge sich aktiv dafür einsetzen, dass ein Übertrag von modernen
- 2 Tarifregelungen/Tarifmodellen auf alle Branchen der IG BCE in zukünftigen Tarifrunden
- 3 stattfindet.

4

5 **Begründung:**

6 Der Fachkräftemangel ereilt kurz über lang alle Branchen innerhalb der IG BCE. Um
7 hier einen „Konkurrenzkampf“ unter diesen Branchen bzw. ein Auseinanderdriften der
8 Tarifverträge zu vermeiden, setzen sich die Vertrauensleute der Firmen Weig, Tecno
9 und Casack dafür ein, dass zukünftig moderne Tarifregelungen/Tarifmodelle auf alle
10 Branchen innerhalb der IG BCE in den folgenden Tarifrunden zu übertragen sind bzw.
11 die Planungen zu solchen Regelungen/Modellen innerhalb der unterschiedlichen
12 Tarifkommissionen als Forderungen berücksichtigt werden sollen, damit diese dann als
13 Empfehlung im Vorfeld von Tarifrunden an die Vertrauensleutkörper weitergeleitet
14 werden können.

15 Die Vertrauensleute können diese Empfehlung in ihre Tarifforderungen somit aufnehmen
16 und sich für deren Umsetzung in den Betrieben stark machen. Durch diese
17 Vorgehensweise werden unnötige Zeitverluste vermieden und die Attraktivität der
18 Branchen kann insgesamt erhöht werden.

19 Wir bitten daher, die IG BCE entweder bei Bekanntwerden solcher Planungen zu modernen
20 Tarifregelungen/Tarifmodellen:

- 21 1. die Tarifkommissionsmitglieder oder die Vertrauensleutkörper aller
- 22 Tarifbereiche zu informieren, oder
- 23 2. aber regelmäßig branchenübergreifende Tarifkommissionssitzungen durchzuführen.
- 24 Praktikabler erscheint uns gerade auch mit dem Hintergrund der aktuellen Situation
- 25 (Corona) die Variante 1.

26

27 **Ursprung:**

28 Vertrauensleute der Firmen Weig, Tecno und Casack in Mayen

Antrag C024: Erstellung eines Themenspeichers für die Tarifrunden

Laufende Nummer: 372

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Um Tarifthemen der IG BCE gezielt und prägnant einzubringen, möge ein Themenspeicher
2 eingerichtet werden, der der Tarifkommission vor den Tarifverhandlungen zur Verfügung
3 steht. Dieser soll vorher von den satzungsgemäßen Gremien, insbesondere aus der
4 Jugend, gefüllt werden, um Forderungen besser einbringen zu können. Die Jugend sowie
5 die Tarifkommissionen sind an der technischen Umsetzung des Themenspeichers zu
6 beteiligen.

7

8 **Begründung:**

- 9 Viele Antragsthemen im Jugendbereich zielen auf Beschlüsse im Kompetenzbereich von
10 Tarifkommissionen ab und werden daher oft nicht gestellt. Um dies zu ändern, soll ein
11 Themenspeicher eingerichtet werden, um mögliche Jugendthemen für die Tarifkommission
12 bereitzustellen. Diese Themen dienen zur Information über aktuelle Interessen der IG
13 BCE und als Vorlage zur konkreten Verfassung von Forderungen innerhalb der
14 Tarifverhandlungen. Wir als Jugend wollen bei der Erstellung des Themenspeichers
15 beteiligt werden, weil wir bei der Diskussion zu diesem Antrag festgestellt haben,
16 wie wichtig es ist, dass er für alle Seiten zielgerecht und bedienungsfreundlich
17 genutzt werden kann.

18

19 **Ursprung:**

- 20 Bezirksjugendausschuss Münster-Bielefeld

Antrag C025: Umsetzung familienfreundlicher Tarifpolitik

Laufende Nummer: 160

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Westfalen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE wird aufgefordert, eine für Arbeitnehmer*innen und besonders eine
- 2 familienfreundliche Tarifpolitik einzuführen und umzusetzen. Damit Arbeitnehmer*innen
- 3 und Eltern nicht länger bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf das
- 4 Wohlwollen ihrer Arbeitgeber*innen angewiesen sind, fordern wir in allen Flächen- und
- 5 Haustarifvereinbarungen folgende Tarifregelungen zum Schutz der Familien anzustreben:
- 6 Tarifliche Aufstockungszahlungen in der Kurzarbeit von 90 %.
- 7 Tarifliche Freistellungsmöglichkeiten bei Kita- und Schulschließungen.
- 8 Tarifliche Ausweitung des gesetzlichen Anspruchs der Kinderkrankentage um drei
- 9 zusätzliche Tage.

10

11 **Begründung:**

- 12 In der Corona-Krise haben Familien über den Maßen besondere Belastungen erfahren. Zum
- 13 einen mussten große Herausforderungen am Arbeitsplatz geschultert werden, vielfach
- 14 mussten aber Beruf und Familie weit über das normale Maß in Einklang gebracht werden.
- 15 Es wurde deutlich, dass viele unserer Tarifverträge keine ausreichenden Regelungen
- 16 zum Schutz unserer Familien beinhalten.

- 17 Viele Arbeitnehmer*innen, zum Teil auch mehrere Familienmitglieder, waren in
- 18 Kurzarbeit und mussten gravierende finanzielle Einbußen hinnehmen. Nicht in allen
- 19 Tarifbereichen konnten Aufstockungszahlungen für Kurzarbeitende, z. B. analog der
- 20 chemischen Industrie vereinbart werden. Als für mehrere Wochen Kitas und Schulen
- 21 geschlossen wurden und die Großeltern als Risikogruppe für die Betreuung der Kinder
- 22 nicht in Betracht kamen, musste nach anderen Lösungen gesucht werden. Eltern
- 23 versuchten, diese Zeit mit ihren Urlaubstagen für die Betreuung der Kleinsten
- 24 aufzufangen. Der Urlaubsanspruch erwies sich für diese Situation als völlig
- 25 unzureichend. Meistens wurden dann Arbeitspflicht und Kinderbetreuung vernachlässigt.
- 26 Die Beschäftigten waren stets auf das Wohlwollen der Arbeitgeber*innen angewiesen. In
- 27 vielen Fällen wurde im kaufmännischen Bereich Homeoffice mit der Betreuung von
- 28 Kleinkindern kombiniert, was weder mit den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen noch
- 29 mit dem Betreuungsanspruch für unsere Kinder übereinander gebracht werden konnte.
- 30 Auch in Nicht-Corona-Zeiten sind Eltern bei Mehrfach-Erkrankungen ihrer Kinder mit
- 31 der durch den Gesetzgeber vereinbarten Anzahl an Kinderkrankentagen (max. 10 Tage pro

32 Jahr und pro Elternteil) schnell an den Grenzen der Vereinbarkeit von Familie und
33 Beruf angelangt. Eine familienfreundliche Tarifpolitik für die Mitglieder der IG BCE
34 ist als Selbstverständnis der Zukunftsausrichtung der IG BCE umzusetzen und führt
35 auch als Werbeargument langfristig zu einer höheren Mitgliederbindung.

36

37 **Ursprung:**

38 Bezirksfrauenkonferenz Hamm

Antrag C026: Benachteiligung von Frauen und Eltern

Laufende Nummer: 34

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Rheinland-Pfalz/ Saarland
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Im Rahmen der Gleichstellung/-berechtigung von Frauen im Berufsleben fordern wir die
2 zuständige Abteilung in der Hauptverwaltung und Tarifkommissionen auf, die
3 Flächentarifverträge und Haustarifverträge hinsichtlich möglicher indirekter
4 Benachteiligungen von Frauen zu überprüfen und zu überarbeiten.

5

6 **Begründung:**

7 **Beispiele:**

- 8 • Benachteiligungen von Frauen im BETV Chemische Industrie West. Bei den
9 Tätigkeitsjahren in den Gruppen der Entgeltsätze wird die Elternzeit nicht
10 angerechnet. Die Elternzeit sollte wie der ehemalige Grundwehrdienst bzw.
11 Ersatzdienst wie ein Arbeitsschutzgesetz zu sehen sein. BAG-Urteil vom
12 28.06.1994 (3AZR988/93)
- 13 • Benachteiligungen von Frauen in Teilzeit aufgrund Pflege und Erziehungszeiten,
14 z. B. bei der Berechnung des Demografiebeitrages
- 15 • Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt. Stichtagsregelung beim Zukunftsbetrag. Frauen
16 und Männer in Elternzeit haben keinen Anspruch auf den Zukunftsbetrag, wenn sie
17 am ersten Arbeitstag durch beispielsweise die Elternzeit keinen Anspruch auf
18 Lohn oder Lohnfortzahlung haben.

19

20 **Ursprung:**

21 Bezirksfrauenausschuss Mittelrhein

Antrag C027: Ausnahme der Elternzeit bei Stichtagsbetrachtungen in Tarifverträgen

Laufende Nummer: 32

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Rheinland-Pfalz/ Saarland
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Dass in zukünftigen Tarifverträgen der jeweilige Anspruch bei Elternzeit sich nicht
- 2 aus einer Stichtagsbetrachtung heraus ableitet, sondern z. B. in einer anteiligen
- 3 Betrachtung je nach Anwesenheitszeiten im Jahr des Anspruches.

4

5 **Begründung:**

- 6 Der aktuelle zukunftsweisende Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ macht deutlich, wie
- 7 zum Beispiel Menschen in Elternzeit durch die Stichtagsbetrachtung benachteiligt
- 8 sind.

- 9 Davon sind Frauen und Männer in Elternzeit betroffen, jedoch lässt sich ein
- 10 Geburtstermin und das sich daraus ergebende ruhende Arbeitsverhältnis nicht planen,
- 11 wodurch in der Mehrheit Frauen den jeweiligen Anspruch komplett verlieren.

12

13 **Ursprung:**

- 14 Bezirksfrauenausschuss Ludwigshafen

Antrag C028: Weiterentwicklung der Entgeltsätze auch bei Inanspruchnahme von Eltern- und Pflegezeiten

Laufende Nummer: 427

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nord
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand der IG BCE möge sich dafür einsetzen, dass in den nächsten
- 2 Tarifverhandlungen für die chemische Industrie eine Weiterentwicklung der
- 3 Entgeltsätze bei Inanspruchnahme von Eltern- und Pflegezeiten gegeben ist.

4

5 **Begründung:**

- 6 Sofern sich Kolleg*innen in Elternzeit oder Pflege der Angehörigen befinden, ist es
- 7 nicht geregelt, dass sogenannte Jahressprünge im Entgeltgitter je nach Beschäftigung
- 8 in der Tarifgruppe auch für diesen Zeitraum gelten. Im Hinblick auf die
- 9 Entgeltgerechtigkeit ist es notwendig, den § 8 BETV Chemie entsprechend zu erweitern,
- 10 um keine Diskriminierung aufgrund der Tatsache zu schaffen, dass nach wie vor Frauen
- 11 den weitaus höheren Anteil der Eltern- und Pflegezeiten in Anspruch nehmen. Nur so
- 12 lässt sich die Entgeltschere zwischen den Geschlechtern wieder langsam schließen.

13

14 **Ursprung:**

- 15 Frauenforum des IG BCE Bezirk Ibbenbüren

Antrag C029: Zuschläge für Nachtarbeit (sowohl für regelmäßige Nachtarbeit als auch für nichtregelmäßige Nachtarbeit) einheitlich auf 25 % anheben

Laufende Nummer: 227

Antragsteller*in:	Bezirksdelegiertenkonferenz Hamburg/Harburg
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die IG BCE mit ihren zuständigen Gremien sich für eine einheitliche Regelung der
- 2 Nachtarbeitszuschläge einsetzt.

3

4 **Begründung:**

- 5 Im aktuellen Manteltarifvertrag der chemischen Industrie ist die Vergütung für
- 6 Nachtarbeit (§ 4 MTV) wie folgt geregelt:
- 7 Zuschläge für regelmäßige Nachtarbeit betragen 15 %
- 8 Zuschläge für nichtregelmäßige Nachtarbeit betragen 20 %
- 9 Wir halten diese Unterscheidung für nicht angemessen, da es aus arbeitsmedizinischer
- 10 Sicht keinen Unterschied macht, ob die Nachtarbeit regelmäßig stattfindet oder nicht
- 11 regelmäßig.
- 12 Grundsätzlich kann der natürliche Schlaf-wach-Rhythmus des Körpers
- 13 durcheinanderkommen. Das kann z. B. Schlafstörungen oder mangelnde geistige
- 14 Leistungs- und Reaktionsfähigkeit verursachen. Es gibt auch Zusammenhänge mit
- 15 Diabetes, Herz-Kreislauf-, Magen- und psychischen Erkrankungen.
- 16 Bereits aus früheren Studien, vor allem im Medizinwesen, geht hervor: Wer lange
- 17 nachts arbeiten muss, hat eine bis zu acht Jahre kürzere Lebenserwartung.
- 18 Im Übrigen hat diese Frage auch schon die Gerichte erreicht:
- 19 • Das BAG hat den § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz, wo von einem „angemessenen
- 20 Zuschlag“ die Rede ist, insoweit konkretisiert, dass 25 % angemessen sind.
- 21 • Nachdem das BAG schon entschieden hat, dass Arbeitnehmer*innen Anspruch auf
- 22 Gleichbehandlung bei Nachtzuschlägen haben, stellt sich die Frage, ob
- 23 Tarifverträge, die regelmäßige und unregelmäßige Nachtarbeit unterschiedlich
- 24 vergüten, mit dem Europarecht vereinbar sind. Diese Frage legt das BAG dem
- 25 Europäischen Gerichtshof vor.
- 26 Um der Sichtweise des BAG zu folgen und um auch die gesundheitlichen Folgen der
- 27 Schichtarbeit – zumindest finanziell – auszugleichen, fordern wir – wie schon oben

28 genannt, die Anhebung der Zuschläge für Nachtarbeit auf einheitlich 25 %.

29

30 **Ursprung:**

31 Vertrauenskörper Allnex Germany GmbH, Werk Hamburg

Antrag C030: Entlastung für Werkfeuerwehren durch Anpassung an Schicht und Rentenregelungen

Laufende Nummer: 129

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die zuständigen Gremien der IG BCE werden aufgefordert, mit den
- 2 Arbeitgebervertreter*innen und Gesetzgeber*innen die Wertung des 24 h-Dienstes mit
- 3 Schichtarbeit tariflich gleichzusetzen und geeignete Rentenzugänge für diese
- 4 belasteten Gruppen zu ermöglichen.

5

6 **Begründung:**

- 7 Eine Beschäftigung im 24 h-Dienst wird derzeit mit einer Beschäftigung im Tagdienst
- 8 (Normalarbeitszeit) gleichgesetzt. In der chemischen Industrie sind dies insbesondere
- 9 meist Arbeitsplätze der Werkfeuerwehren und Notfallsanitäter*innen.
- 10 Die tariflichen Zulagen und auch Entlastungen durch zusätzliche Freizeiten
- 11 (Altersfreizeiten) wie im Schichtdienst können von dieser Beschäftigtengruppe nicht
- 12 eingefordert werden. Die Kolleg*innen im 24 h-Dienst finden sich bei Regelungen
- 13 flächendeckend im gleichen Geltungsbereich wieder wie Kolleg*innen in der
- 14 Normalarbeitszeit.
- 15 Arbeiten im 24 h-Dienst wird ähnlich wie andere Schichtformen von besonderen
- 16 Belastungen begleitet. Überlange Zeiten im Unternehmen bedeuten für die
- 17 Beschäftigten, dass beispielsweise ein geregeltes Familienleben nur schwer mit der
- 18 Arbeit in Einklang zu bringen ist. Die Übernahme gesellschaftlicher Aufgaben,
- 19 Mitwirken in Vereinen oder ehrenamtliches Engagement sind kaum zu realisieren.
- 20 Hinzu kommen körperliche Belastungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen, die im
- 21 24 h-Dienst im besonderen Maße auftreten. Beispiele hierfür sind ein unregelmäßiger
- 22 Schlafrhythmus, veränderte Ernährungsgewohnheiten, begrenzte Möglichkeiten der
- 23 körperlichen Betätigung und vieles mehr.
- 24 Diese besonderen Herausforderungen im 24 h-Dienst zeigen sich in vergleichbarer Weise
- 25 im Schichtdienst, weshalb eine Gleichstellung beider Arbeitszeitmodelle
- 26 gerechtfertigt ist. Der Gesetzgeber hat dies z. B. bei den Berufsfeuerwehren bereits
- 27 berücksichtigt und ermöglicht hier besondere Rentenzugänge.
- 28 Verstärkend wirkt sich hier nun mittlerweile auch das höhere Renteneintrittsalter
- 29 aus, das für die negativen Faktoren dieses Arbeitszeitmodells als Multiplikator

30 wirkt.

31 Eine tarifliche Neuregelung bzw. Anpassung ist daher begründet und dringend
32 erforderlich.

33

34 **Ursprung:**

35 Vertrauensleute der Wacker Chemie AG, Burghausen

Antrag C031: Anerkennung, dass die Tätigkeit der Werkfeuerwehren als Schichtarbeit gewertet wird

Laufende Nummer: 154

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Westfalen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die Kolleg*innen in unseren Werkfeuerwehren der chemischen Industrie arbeiten in 24
- 2 h-Diensten auch samstags, sonntags, feiertags.
- 3 Bisher werden sie im Manteltarifvertrag als Tagschichtmitarbeiter*innen gesehen.
- 4 Dieses ist aus heutiger Sicht nicht mehr tragbar, da keine
- 5 Tagschichtmitarbeiter*innen im Regelfall samstags/sonntags/feiertags arbeiten.
- 6 Gewerkschaftspolitisch gesehen muss dieses angepasst und verbessert werden, um das
- 7 Berufsbild der Werkfeuerwehr attraktiver zu gestalten, damit sich auch zukünftig
- 8 junge Leute für diesen Beruf der Werkfeuerwehr entscheiden.

- 9 Zurzeit wird es immer schwieriger, dafür Leute zu finden. Wir schlagen vor, dass der
- 10 Dienst der Werkfeuerwehrleute - die samstags/sonntags/feiertags arbeiten - auch als
- 11 Schichtdienst gewertet wird mit den entsprechenden tariflichen Zuschlägen.
- 12 Dies ist auch ein politisches Signal für die Zukunft, um überhaupt noch Kolleg*innen
- 13 zu finden, die den Beruf bei einer Werkfeuerwehr der chemischen Industrie ausüben
- 14 wollen.

15

16 Begründung:

- 17 Da sich das Arbeitsumfeld der Werkfeuerwehren erheblich verändert hat, müssen die
- 18 Kolleg*innen der Werkfeuerwehren zumindest den im Zweischichtsystem fahrenden
- 19 Kolleg*innen aufgrund ihrer hohen Belastung gleichgestellt werden und damit ebenfalls
- 20 ab dem 55. Lebensjahr in die Entlastung durch Altersfreizeiten kommen.

- 21 Dies ist auch ein politisches Signal für die Zukunft, um überhaupt noch Kolleg*innen
- 22 zu finden, die den Beruf bei einer Werkfeuerwehr der chemischen Industrie ausüben
- 23 wollen.

24

25 Ursprung:

- 26 Vertrauensleute INEOS Phenol GmbH Gladbeck

Antrag C032: Anteiliger Anspruch auf Altersfreizeit für Teilzeitkräfte

Laufende Nummer: 426

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nord
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand der IG BCE möge darauf hinwirken, dass in den nächsten
- 2 Tarifverhandlungen für die chemische Industrie im § 2a Altersfreizeit des
- 3 Manteltarifvertrages ein anteiliger Anspruch auf Altersfreizeit für
- 4 Teilzeitbeschäftigte erwirkt wird.

5

6 **Begründung:**

- 7 Immer mehr Menschen in Deutschland arbeiten in Teilzeit. 2019 waren es mehr als die
- 8 Hälfte aller erwerbstätigen Frauen (58 %) und 20 % aller erwerbstätigen Männer,
- 9 Tendenz steigend. Auch in immer mehr Familien wird ein Arbeitszeitmodell gewünscht,
- 10 bei dem beide Elternteile in Teilzeit arbeiten können. Die gesetzlichen
- 11 Rahmbedingungen sind dazu geändert worden. Daher ist es gerecht, wenn die
- 12 Kolleg*innen einen anteiligen Anspruch auf Altersfreizeit im Alter haben. Weiter
- 13 sehen wir es als gerecht an, wenn Altersfreizeitanprüche in Langzeitkonten
- 14 eingezahlt werden, um einen früheren Renteneintritt zu ermöglichen.

15

16 **Ursprung:**

- 17 Frauenforum des IG BCE Bezirkes Ibbenbüren

Antrag C033: Fahrradleasing aus Entgeltumwandlung in der Papierindustrie

Laufende Nummer: 155

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Westfalen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand der IG BCE wird dazu aufgefordert, die Entgeltumwandlung zur
- 2 Finanzierung eines Fahrradleasings in den Betrieben der Papierindustrie zuzulassen.

3

4 **Begründung:**

- 5 Im Betrieb gibt es die Möglichkeit eines Fahrradleasings. Da die IG BCE sich gegen
6 die Finanzierung des Fahrradleasings aus Entgeltumwandlung ausspricht, haben nur die
7 Mitarbeiter*innen mit übertariflichen Leistungen die Möglichkeit, das Fahrradleasing
8 zu finanzieren.

- 9 Dieses stellt eine Ungleichbehandlung zu den anderen Kolleg*innen dar, die keine
10 übertarifliche Zulage erhalten. Die Beschäftigten (ohne übertarifliche Leistung)
11 fordern, dass sie das Fahrradleasing durch Entgeltumwandlung finanzieren können. Hier
12 ist eine Möglichkeit zu schaffen.

- 13 In der chemischen Industrie wird dieses durch den letzten Tarifabschluss (TV MoA)
14 ermöglicht.

15

16 **Ursprung:**

- 17 VL Wepa Deutschland GmbH Giershagen

Antrag C034: Entgeltumwandlung für JobRad

Laufende Nummer: 156

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Westfalen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Nichtbefassung
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE möge klarstellen, dass die Regelung in § 12 „Öffnungsklausel für
- 2 Entgeltumwandlung“ Haustarifvertrag BP Europa SE (MTV vom 15.05.2012) vollumfänglich
- 3 angewendet werden und somit die Entgeltumwandlung auch zur Finanzierung eines JobRads
- 4 benutzt werden kann.

5

6 **Begründung:**

- 7 Der Arbeitgeber BP Europa SE hat mit dem Betriebsrat der BP Europa SE Fuels Marketing
- 8 Zentrale eine Regelungsabsprache zum Thema Entgeltumwandlung für das JobRad
- 9 vereinbart. Der bestehende Manteltarifvertrag sieht in § 12 eine Öffnungsklausel für
- 10 die Entgeltumwandlung wie folgt vor:

- 11 *„Die Arbeitnehmer können freiwillig auf die Auszahlung von Entgeltbestandteilen z. B.*
- 12 *zugunsten einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung verzichten*
- 13 *(Versorgungslohn statt Barlohn). Diese Entgeltumwandlungsvereinbarung gilt jeweils*
- 14 *für ein Jahr und muss ggf. jedes Jahr neu vereinbart werden. Auch ein mehrjähriger*
- 15 *Verzicht bis zu einem Widerruf kann vereinbart werden.“*

- 16 Um sicherzugehen, dass die Mitarbeiter*innen der BP Europa SE Fuels Marketing auch
- 17 weiterhin wie bisher ein Fahrradleasing über JobRad im Wege der Entgeltumwandlung
- 18 vornehmen können, wird die Klarstellung beantragt, dass die Regelung in § 12 des
- 19 Haustarifvertrags BP Europa SE (MTV vom 15.05.2012) weiterhin vollumfänglich
- 20 angewendet werden kann.

- 21 Die Regelung in § 12 des Manteltarifvertrags ist völlig ausreichend, um über die
- 22 Entgeltumwandlung für Altersvorsorge hinaus auch die Entgeltumwandlung für z. B. das
- 23 Thema Fahrradleasing durch die Mitarbeiter*innen vornehmen lassen zu können.

- 24 Sollte die Regelung nicht ausreichend sein, soll die Möglichkeit geschaffen werden,
- 25 dass das sehr beliebte ökologische Fahrradleasing weiterhin unter gleichen
- 26 Bedingungen vorgenommen werden kann.

27

28 **Ursprung:**

- 29 OG BP Aral

Antrag C035: Tarifliche Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung (auch monatliche Umwandlung ermöglichen z. B. zur Gesundheitsförderung)

Laufende Nummer: 157

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Westfalen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Ablehnung
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass mit dem Bundesarbeitgeberverband-Chemie (BAVC) eine tarifliche Öffnungsklausel
- 2 zur Entgeltumwandlung (auch monatliche Umwandlung ermöglichen, z. B. zur
- 3 Gesundheitsförderung) bis zu 5 % des Tarifentgeltes vereinbart wird.

4

5 **Begründung:**

- 6 Es besteht bereits heute bzw. zukünftig schon die Möglichkeit, den Zukunftsbetrag zur
- 7 Gesundheitsförderung, z. B. zum Leasing von Fahrrädern, zu verwenden. Allerdings ist
- 8 hier der Betrag zum Leasen eines 2. Fahrrades oder eines höherpreisigen Fahrrades,
- 9 was in der Regel gemacht wird, nicht ausreichend. Die geringere Verbeitragung in den
- 10 Sozialkassen ist bei einer Entgeltumwandlung bis zu 5 % des Tarifentgeltes marginal.
- 11 Wenn die Kolleg*innen sich dann noch den Zukunftsbetrag auszahlen lassen und als
- 12 tarifliches Entgelt umwandeln, haben sie - gesetzt dem Fall, sie befinden sich
- 13 unterhalb der BBG - keine Beeinträchtigungen bezüglich der Sozialkassen mehr. Dies
- 14 steht unseres Erachtens in keinem Verhältnis zu dem gewünschten und erhofften
- 15 positiven Effekt zur Gesundheitsförderung und Arbeitszufriedenheit.
- 16 Außerdem haben die letzten guten Abschlüsse der IG BCE ein hohes Maß an Verantwortung
- 17 auf die Betriebsräte zur Umsetzung gemäß der betrieblichen Möglichkeiten bzw.
- 18 Notwendigkeiten übertragen. Dieses wäre für diesen Sachverhalt ebenfalls angebracht
- 19 und würde die Akzeptanz der IG BCE und der Betriebsräte in den Betrieben stärken.

20

21 **Ursprung:**

- 22 Vertrauensleute Ruhr Oel GmbH – BP Gelsenkirchen

Antrag C036: § 9 Bundesentgelttarifvertrag (Flächentarifvertrag Chemie) – gleiche Entwicklungschancen für alle

Laufende Nummer: 467

Antragsteller*in:	Bezirksdelegiertenkonferenz Darmstadt
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich die IG BCE für gleiche Entwicklungschancen im Entgelt der mittleren und
- 2 oberen Entgeltgruppen im Flächentarifvertrag der Chemie-Industrie einsetzt. Gezielt
- 3 soll der Absatz 1 im § 9 Bundesentgelttarifvertrag (Flächentarifvertrag Chemie)
- 4 gestrichen und § 9 Absatz 2 bereits für die Entgeltgruppe 5 Geltung finden.

5

6 **Begründung:**

- 7 Bei einer Umgruppierung zwischen Entgeltgruppe 5 und Entgeltgruppe 8 haben die
- 8 Beschäftigten aktuell keine Entwicklung. Es wird lediglich eine Ausgleichzahlung auf
- 9 den Anfangssatz der höheren Entgeltgruppe gezahlt, sodass die Beschäftigten nur
- 10 genauso viel verdienen wie in dem vorherigen Tarifsatz. Somit müssen die
- 11 Beschäftigten drei weitere Jahre ausharren, bis eine tatsächliche Entgeltentwicklung
- 12 verzeichnet werden kann. Stattdessen erhalten höherzugruppierende Beschäftigte bei
- 13 einer Entwicklung zwischen den Entgeltgruppen 9-13 direkt den über seinen bisherigen
- 14 Entgelt liegenden Tarifsatz und somit eine unmittelbare Entgeltentwicklung.

15

- 16 Im Sinne der Gleichbehandlung muss § 9 Abs. 1 im Bundesentgelttarifvertrag im
- 17 Flächentarifvertrag Chemie gestrichen werden und § 9 Absatz 2 für alle
- 18 Mitarbeiter*innen gleich gelten.

19

20 **Ursprung:**

- 21 Vertrauenskörper Merck Darmstadt

Antrag C037: Änderung des Manteltarifvertrages Chemie – Erweiterung des Freistellungskataloges in § 8 I. MTV Chemie

Laufende Nummer: 162

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Westfalen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE soll sich in der nächsten Tarifverhandlung Chemie, in der auch über den
2 Manteltarifvertrag verhandelt wird, dafür einsetzen, dass der Freistellungskatalog
3 unter § 8 I. Nr. 7 oder Nr. 8 MTV für den Tod oder für die Beisetzung um die
4 Großeltern und Enkelkinder ergänzt wird.

5

6 **Begründung:**

- 7 Gesellschaftlich betrachtet spielen in vielen Haushalten bzw. bei vielen Kolleg*innen
8 die Großeltern eine bedeutende Rolle, da sie oft aufgrund der Berufstätigkeit der
9 Eltern die Betreuung und Erziehung der Kinder teilweise übernehmen und für diese
10 Kinder starke Bezugspersonen sind und bleiben. Deshalb trifft ein später
11 berufstätiges Kind der Tod der Großeltern fast genauso hart wie ein Tod der Eltern
12 oder Kinder.
- 13 Weiterhin weicht der Tod des Enkelkinds vom typischen Lauf der Zeit, dass die
14 jüngere Generation die ältere Generation beerdigt, ab und trifft somit auch die
15 Großeltern hart.
- 16 Der Tod oder die Besetzung eines geliebten Menschen ist für alle Angehörigen eine
17 schwere Zeit, sodass hier beim Thema Freistellung zwischen den
18 Verwandtschaftsverhältnissen der Angehörigen nicht so stark unterschieden werden darf
19 bzw. Angehörige wie die Großeltern oder Enkelkinder vergessen werden.
- 20 Aus diesem Grund müssen die Großeltern und Enkelkinder bei der Freistellung für Tod
21 oder für die Beisetzung ergänzt werden.

22

23 **Ursprung:**

- 24 Vertrauensleute Baxter Oncology GmbH

Antrag C038: Gleichstellung von dual Studierenden und Auszubildenden im Tarifbereich Kautschuk

Laufende Nummer: 366

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE soll sich bei dem Sozialpartner des Tarifbereichs Kautschuk dafür
- 2 einsetzen, dass die Ungleichbehandlung von dual Studierenden bezüglich des
- 3 Urlaubsanspruchs während ihrer üblichen Studienzeit abgeschafft wird.
- 4 Dual Studierende sollen wie Auszubildende einen tatsächlichen Urlaubsanspruch von 30
- 5 Tagen haben. Die Berechnungsformel des Urlaubsanspruches in § 6 Tarifvertrag Dual
- 6 Studierende Kautschuk muss zu Gunsten der dual Studierenden angepasst werden.

7

8 **Begründung:**

- 9 In der Praxis wird der § 6 Tarifvertrag Dual Studierende zum Nachteil von dual
- 10 Studierenden ausgelegt. Dies schafft eine erhebliche Ungleichbehandlung innerhalb der
- 11 Ausbildung eines Betriebes. Die Studienzeit an der Hochschule wird fälschlicherweise
- 12 als Erholungszeit angesehen, doch während dieser Zeit sind dual Studierende ebenso
- 13 belastet wie Auszubildende während der Berufsschulzeit. Dies mindert die
- 14 Attraktivität für ein duales Studium in der Kautschukindustrie erheblich.
- 15 Durch die im Tarifvertrag geregelte Möglichkeit, die Urlaubsdauer nur für die Zeit
- 16 der Beschäftigung im Betrieb heranzuziehen, wird so auch die Attraktivität einer IG
- 17 BCE-Mitgliedschaft gemindert. Als Tarifvertragspartei soll die IG BCE darauf
- 18 hinwirken, dass zur Ermittlung des Urlaubsanspruches sowohl die Präsenzzeit im Betrieb
- 19 als auch die Zeit an der Hochschule angerechnet wird.

20

21 **Ursprung:**

- 22 Landesbezirksjugendausschuss Hessen-Thüringen

Antrag C039: Einführung eines Papier-Entgeltrahmentarifvertrages nur mit dynamischem Besitzstand

Laufende Nummer: 431

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nord
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Es muss eine 100 %ige Wahrung des dynamischen Besitzstandes im zukünftigen Papier-
- 2 Entgeltrahmentarifvertrag gewährleistet werden. Eine entsprechende Formulierung muss
- 3 Bestandteil des zukünftigen Papier-Entgeltrahmentarifvertrages werden.

4

5 **Begründung:**

- 6 Die Vertrauensleute der Sappi Alfeld GmbH haben einstimmig beschlossen, den oben
- 7 genannten Antrag an die Bezirksdelegiertenkonferenz zu stellen, mit der Bitte, diesen
- 8 zu unterstützen und an den Kongress der IG BCE weiterzuleiten.

- 9 Hintergrund: Zurzeit gibt es Verhandlung unser IG BCE Tarifkommission Papier mit dem
- 10 VAP (Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie) zum Zwecke
- 11 eines Entgeltrahmentarifvertrages.

- 12 Der VAP und die kleine Tarifkommission haben sich auf ein 10-Eckpunkte-Papier als
- 13 Verhandlungsfaden geeinigt (ohne Abstimmung mit der großen Tarifkommission).
- 14 Im Punkt 2 ist folgendes vereinbart: „Der Bundesentgeltrahmentarifvertrag wird mit
- 15 dem Ziel vereinbart, kostenneutral zum Beispiel durch die Anrechnung bestehender
- 16 Tarifbestandteile und zukünftiger Tarifvolumina, die bestehende Eingruppierungspraxis
- 17 in den Betrieben in ein neues Tarifvertragswerk zu überführen. Es wird hierbei
- 18 anerkannt, dass es eine Vereinbarung zu Besitzstandsregelungen geben muss, damit
- 19 tarifliche Entgeltminderungen nicht zum Zeitpunkt der Einführung des
- 20 Bundesentgeltrahmentarifvertrags zu einem geringeren Einkommen führen. Die
- 21 Besitzstandsregelungen sind im Einzelnen in den nächsten Monaten zu diskutieren,
- 22 insbesondere ob es weitere Anrechnungsmöglichkeiten gibt mit der Zielsetzung,
- 23 Möglichkeiten zu schaffen, die die Kostenneutralität des neuen
- 24 Bundesentgeltrahmentarifvertrags herstellen.“

- 25 Im Punkt 2 des Eckpunkte-Papiers wird de facto auf die Wahrung des dynamischen
- 26 Besitzstandes verzichtet.

- 27 Wenn dieser Punkt 2 im zukünftigen Entgeltrahmentarifvertrages einfließt, werden wir
- 28 (nicht nur bei der Sappi Alfeld GmbH) sehr viel Mitglieder verlieren, weil viele

29 Mitglieder jahrelang auf einen Teil ihrer zukünftigen Tarifierhöhungen verzichten
30 müssten.

31

32 **Ursprung:**

33 Vertrauensleute Sappi Alfeld GmbH

Antrag C040: Einführung eines Papier- Entgeltrahmentarifvertrages nur mit dynamischem Besitzstand

Laufende Nummer: 214

Antragsteller*in:	Bezirksdelegiertenkonferenz Südniedersachsen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Erledigt durch C039
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Es muss eine 100 %ige Wahrung des dynamischen Besitzstandes im zukünftigen Papier-
- 2 Entgeltrahmentarifvertrag gewährleistet werden. Eine entsprechende Formulierung muss
- 3 Bestandteil des zukünftigen Papier-Entgeltrahmentarifvertrag werden.

4

5 **Begründung:**

- 6 Die Vertrauensleute der Sappi Alfeld GmbH haben einstimmig beschlossen, den oben
- 7 genannten Antrag an die Bezirksdelegiertenkonferenz zu stellen, mit der Bitte, diesen
- 8 zu unterstützen und an den Kongress der IG BCE weiterzuleiten.

- 9 Hintergrund: Zurzeit gibt es Verhandlung unser IG BCE Tarifkommission Papier mit dem
- 10 VAP (Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie) zum Zwecke
- 11 eines Entgeltrahmentarifvertrages.

- 12 Der VAP und die kleine Tarifkommission haben sich auf ein 10-Eckpunkte-Papier als
- 13 Verhandlungsfaden geeinigt (ohne Abstimmung mit der großen Tarifkommission).

- 14 Im Punkt 2 ist folgendes vereinbart: „Der Bundesentgeltrahmentarifvertrag wird mit
- 15 dem Ziel vereinbart, kostenneutral zum Beispiel durch die Anrechnung bestehender
- 16 Tarifbestandteile und zukünftiger Tarifvolumina, die bestehende Eingruppierungspraxis
- 17 in den Betrieben in ein neues Tarifvertragswerk zu überführen. Es wird hierbei
- 18 anerkannt, dass es eine Vereinbarung zu Besitzstandsregelungen geben muss, damit
- 19 tarifliche Entgeltminderungen nicht zum Zeitpunkt der Einführung des
- 20 Bundesentgeltrahmentarifvertrags zu einem geringeren Einkommen führen. Die
- 21 Besitzstandsregelungen sind im Einzelnen in den nächsten Monaten zu diskutieren,
- 22 insbesondere ob es weitere Anrechnungsmöglichkeiten gibt mit der Zielsetzung,
- 23 Möglichkeiten zu schaffen, die die Kostenneutralität des neuen
- 24 Bundesentgeltrahmentarifvertrags herstellen.“

- 25 Im Punkt 2 des Eckpunkte-Papiers wird de facto auf die Wahrung des dynamischen
- 26 Besitzstandes verzichtet.

- 27 Wenn dieser Punkt 2 im zukünftigen Entgeltrahmentarifvertrages einfließt, werden wir
- 28 (nicht nur bei der Sappi Alfeld GmbH) sehr viel Mitglieder verlieren, weil viele

29 Mitglieder jahrelang auf einen Teil ihrer zukünftigen Tarifierhöhungen verzichten
30 müssten.

31

32 **Ursprung:**

33 Vertrauensleute Sappi Alfeld GmbH

Antrag C041: Kali- und Steinsalzbergbau – Zulagen auch für Auszubildende im Tarifvertrag abschließen!

Laufende Nummer: 367

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich die Gremien und Organe der IG BCE dafür einsetzen:
- 2 Eine Erschwernis- und Revierzulage auch für die Auszubildenden der Kali- und
- 3 Steinsalzindustrie im Entgelttarifvertrag (ETV) vom 01. Januar 2019 für den Kali- und
- 4 Steinsalzbergbau in Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und
- 5 Thüringen zu vergüten. Eine Nachtzulage im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen,
- 6 soweit im Rahmen der Ausbildung notwendig, ist ebenfalls anzustreben.
- 7
- 8 **Begründung:**
- 9 Wir beurteilen diese aktuelle Situation nicht nur als eine Ungerechtigkeit, sondern
- 10 auch als eine Diskriminierung gegenüber den Auszubildenden. Dies wird damit
- 11 begründet, dass momentan nur Ausgelernte und Beschäftigte Anspruch auf diese Zulagen
- 12 haben, obwohl Auszubildende die gleichen, erschwerten, örtlichen Bedingungen
- 13 vorfinden und der gleichen Gefährdung und Belastung ausgesetzt sind. Als Teil der
- 14 Auszubildendenvergütung besteht für die Auszubildenden ausschließlich dann erst
- 15 Anspruch auf die Zulagen, wenn dies im Tarifvertrag vereinbart wurde.
- 16 Die Auszubildenden erhalten bereits entsprechend des Tarifvertrages vom 1. Januar
- 17 2019 - über die Vergütungen der Auszubildenden für den Kali- und Steinsalzbergbau in
- 18 Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Thüringen - eine
- 19 erhöhte Vergütung für unter Tage. Es wurden jedoch keine Erschwernis-, Nacht-, und
- 20 Revierzulagen beachtet!
- 21 *Erschwerniszulagen* werden als Ausgleich für die besonderen Belastungen bei der Arbeit
- 22 gezahlt. Sie stellen eine zusätzliche Entlohnung dar, die immer gewährt werden, wenn
- 23 besonders schwere Arbeit verrichtet werden muss, bzw. an Arbeitsorten, an denen
- 24 erschwerte Bedingungen auftreten (z. B. Schweißarbeitsplätze in beengten und/oder
- 25 geschlossenen Räumen). Folgende Belastungen sind laut Gesetzgeber definiert: Staub,
- 26 Schmutz, Dämpfe, Gase, Flüssigkeiten, Lärm.
- 27 *Nachtzulagen* sind keine Pflicht. § 6 Abs. 5 ArbZG schreibt jedoch vor, dass der*die
- 28 Arbeitgeber*in entweder einen angemessenen Zuschlag zahlen oder bezahlte freie Tage
- 29 als Ausgleich für Nachtarbeit gewähren muss. Nachtarbeiter*innen werden einer
- 30 zusätzlichen Belastung ausgesetzt. Denn nicht nur müssen sie ihrer Arbeit ohne
- 31 Tageslicht nachkommen, sondern stört auch die nächtliche Aktivität den natürlichen

32 Biorhythmus des Körpers und ist gesundheitsschädlicher als das Arbeiten mit
33 Tageslicht. Auch in sozialer Hinsicht sind Kontaktmöglichkeiten zu anderen, aber auch
34 zur eigenen Familie, eingeschränkter, da der Schlaf am Tag nachgeholt werden muss.
35 *Revierzulage*: Mitarbeiter*innen des Untertagebetriebes erhalten eine volle oder
36 anteilige Revierzulage, wenn sie in betrieblich festgelegten Bereichen (Revieren o.
37 Ä.) tätig sind.
38 Mitarbeiter*innen, die in diesen Bereichen nicht ständig arbeiten, erhalten bei einer
39 Tätigkeit in diesen Bereichen eine anteilige Vergütung monatlich pauschal in
40 „Revierzulagenstufen“.

41

42 **Ursprung:**

43 Jugendvertrauensleute K+S Minerals and Agriculture GmbH, Werk Werra

Antrag C042: Erweiterung der Anspruchsberechtigung des Gruppenversicherungsvertrags zur „Pflegeversicherung“

Laufende Nummer: 404

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordost
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich die zuständigen Tarifkommissionen dafür einsetzen, Nachverhandlungen
- 2 anzusetzen bzw. diesen Punkt spätestens bei den nächsten Tarifverhandlungen mit dem
- 3 Arbeitgeberverband mit dem Ziel nachzuverhandeln, die Anspruchsberechtigung des
- 4 Gruppentarifvertrages zur „Pflegeversicherung Chemie (CareFlex)“ auch für
- 5 Beschäftigte mit bestehendem Pflegegrad zu erweitern. Ein unabdingbares Ziel muss
- 6 sein, dass auch arbeitende Menschen mit Pflegegrad zumindest den Betrag für die
- 7 Versicherung als Gehaltsbestandteil erhalten.

8

9 **Begründung:**

- 10 Im Tarifvertrag ist die Rede von „Anspruchsberechtigten“ eines
- 11 Gruppenversicherungsvertrags. Arbeitnehmer*innen erhalten eine Absicherung für den
- 12 Fall, dass sie pflegebedürftig im Sinne des SGB XI werden. Die Prämie beträgt für
- 13 alle „Anspruchsberechtigten“ inklusive Teilzeitbeschäftigten 33,65 Euro pro Monat.
- 14 Wer „Anspruchsberechtigt“ ist und wer nicht, wird nicht abschließend im Tarifvertrag
- 15 geklärt, z. B. ist keine Rede von schwerbehinderten Kolleg*innen, die bereits einen
- 16 Pflegegrad haben. Daran ändert auch nichts, dass die Aufnahme ohne Gesundheitsprüfung
- 17 erfolgt. Es erfolgt auch keine relevante Unterscheidung, ob man bereits den
- 18 Pflegegrad 2, 3, 4 bzw. 5 hat, alle Kolleg*innen, die bereits einen Pflegegrad haben,
- 19 sind laut Gruppenversicherungsvertrag „zur Pflegezusatzversicherung Chemie (CareFlex
- 20 Chemie)“ unter Punkt 4 wie folgt ausgeschlossen:

21

- 22 „Nicht versicherungsfähig sind Personen, die zum Zeitpunkt der Meldung zum
- 23 Gruppenversicherungsvertrag bereits einen Pflegegrad zuerkannt bekommen haben. Dies
- 24 gilt auch dann, wenn der Pflegegrad zwar erst nach der Meldung zum
- 25 Gruppenversicherungsvertrag, aber rückwirkend für einen Zeitpunkt vor der Meldung
- 26 festgestellt wird. Für diese Personen besteht kein Versicherungsschutz, auch dann
- 27 nicht, wenn sie zunächst zum Gruppenversicherungsvertrag gemeldet wurden. Etwaig
- 28 bereits gezahlte Prämien für diese Personen werden erstattet.“

29

- 30 Da wir die Versicherungsbedingungen nicht angepasst bekommen, sollten wir uns

31 trotzdem dafür einsetzen, dass der Prämienbetrag als Gehaltsbestandteil ausgezahlt
32 wird. Die versicherten Kolleg*innen müssen diesen Betrag als geldwerten Vorteil
33 versteuern, der Tarifvertrag wurde als Teil einer Gehaltserhöhung vereinbart und ist
34 in jedem Fall auch ein Bestandteil des Gehalts. Deshalb besteht kein Grund, dass
35 nicht zumindest der Prämienbetrag, wenn man nicht versicherbar ist, als
36 Gehaltsbestandteil ausgezahlt wird. Alles andere wäre eine Ungleichbehandlung, die
37 sich, bezogen auf den Personenkreis, meist schwerbehinderte Menschen (zumindest
38 welche mit Pflegegrad) unserer Meinung nach nicht unter die
39 Gleichbehandlungsgrundsätze vereinbaren ließe.

40

41 **Ursprung:**

42 Vertrauenskörper MSA Safety Company

Antrag C043: „Unequal Pay“ – Leiharbeit besser bezahlen

Laufende Nummer: 361

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die IG BCE sich mit ihren zuständigen Gremien dafür einsetzt, dass die
- 2 Entlohnung eines*einer Leiharbeiternehmer*in ab dem ersten Tag des Einsatzes zum
- 3 Tarifentgelt eines*einer Festangestellten mit einem Flexibilitätszuschlag von 20 %
- 4 erfolgen muss.
- 5 Die aktuellen Vereinbarungen und Gesetze gehen nicht weit genug; denn der*die
- 6 Leiharbeiternehmer*in soll für gleiche Arbeit ab dem ersten Tag gleich entlohnt werden
- 7 und zusätzlich einen Zuschlag von 20 % erhalten, um geforderte Flexibilität zu
- 8 kompensieren.
- 9
- 10 **Begründung:**
- 11 Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) mit seinem „Equal Pay“-Ansatz ist in seiner
- 12 aktuellen Beschaffenheit nicht ausreichend, um Leiharbeit zu ihrem ursprünglichen
- 13 Sinn zurückzuführen.
- 14 Der „Equal Pay“-Ansatz sieht eine Höchstverleihdauer von 18 Monaten im selben
- 15 Kundenunternehmen vor, tarifliche Ausnahmen sind möglich.
- 16 Nach 9 Monaten ununterbrochener Verleihung ist eine finanzielle Gleichstellung mit
- 17 der Stammbesellschaft vorgesehen.
- 18 Oftmals erreichen Leiharbeiter*innen diese Grenze nicht.
- 19 Ist die Überlassungshöchstdauer erreicht, muss der*die Leiharbeiter*in für 3 Monate
- 20 pausieren oder wird in ein anderes Unternehmen verliehen, in diesem ist die
- 21 Gleichstellung des Arbeitsentgelts wieder unwirksam.
- 22 Die ausgehandelten Branchenzuschläge zwischen den Tarifpartner*innen sehen wir als
- 23 unzureichend, denn auch hier wird eine zeitliche Staffelung des Entgelts vorgenommen.
- 24 Diese Staffelung liegt oftmals unter dem Durchschnittsverdienst der Stammbesellschaft,
- 25 zudem liegt die Überlassungsdauer oft unter den Grenzen für höhere Zuschläge.
- 26 Mit der Anhebung des Entgelts auf den geforderten Betrag soll zum ursprünglichen Sinn
- 27 der Leiharbeit zurückgekehrt werden.
- 28 Die Leiharbeit soll wieder zur Bewältigung von Auftragsspitzen dienen und die
- 29 Möglichkeit zur Prekarisierung des Arbeitsmarktes entzogen werden.
- 30 In unseren branchenzugehörigen Betrieben ist es in der Vergangenheit dazu gekommen,

31 dass ganze Gewerke ausgelagert wurden.

32 Wir wollen die Stammbesellschaft schützen, sodass kein*e Mitarbeiter*in durch
33 günstigere Leiharbeiter*innen ersetzt wird und somit eine Rückentwicklung zu
34 gesunden Stammbesellschaften stattfindet.

35 Das konkurrenzhafter Spannungsfeld zwischen Leiharbeiter*innen und Festangestellten
36 soll abgebaut werden.

37 Die Behauptung, dass Leiharbeit als Übernahmemöglichkeit dient, ist mehrheitlich
38 unzutreffend, eher dient sie als Druckmittel. So stört sie die Eingriffsmöglichkeiten
39 von Betriebsräten, das Gemeinschaftsgefühl und lässt sich einsetzen, um ein Gefühl
40 der Unsicherheit in Besetzungen auszulösen.

41 Es soll verhindert werden, dass Lohnunterschiede als Druckmittel bei Verhandlungen
42 genutzt werden; gegenüber Besetzungen wie auch den Tarifpartner*innen. Denn wir
43 wollen gewerkschaftliche Errungenschaften wie auch das Lohnniveau verteidigen und
44 verbessern.

45

46 **Ursprung:**

47 Bezirksjugendausschuss Gelsenkirchen

Antrag C044: Freistellungsmöglichkeit der Vertrauensleute

Laufende Nummer: 435

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nord
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand möge sich dafür einsetzen, dass die VL-Sozialpartnervereinbarung
- 2 (IG BCE + BAVC) aus dem Jahre 1983 in der Fassung vom 19.01.1998 dahingehend
- 3 verändert wird, dass IG BCE-Vertrauenspersonen eine „echte“ bezahlte Arbeitszeit
- 4 anrechnen dürfen, für die satzungsgemäßen und richtlinienkonformen Tätigkeiten.

5

6 **Begründung:**

- 7 Nach wie vor und doch mehr denn je sind Vertrauensleute unser Rückgrat der IG BCE.
- 8 Neben den vielfältigen satzungsgemäßen Aufgaben werden sie immer häufiger gebraucht
- 9 für die Unterstützung der Betriebsratsgremien. Sei es bei der betrieblichen und oder
- 10 der gewerkschaftlichen Kommunikation oder der Funktion als Sachverständige*r im BR-
- 11 Gremium. Da VLs gleichzeitig prädestiniert sind, die immer komplexeren Tarifikampagnen
- 12 mit den Beschäftigten lückenlos zu beraten, sollte nun endlich auf Basis der
- 13 vertrauensvollen Zusammenarbeit nach Betriebsverfassungsgesetz, in Verbindung der
- 14 Sozialpartnervereinbarung, die Entgeltfrage zwingend geregelt sein.

15

16 **Ursprung:**

- 17 Vertrauensleute BASF Polyurethanes GmbH in Lemförde

Antrag C045: Freistellung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute für Bildungsarbeit

Laufende Nummer: 434

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nord
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand der IG BCE möge die Voraussetzungen schaffen, dass Vertrauensleuten
- 2 in den Unternehmen die Möglichkeit gegeben wird, sie für Bildungsarbeit von der
- 3 Arbeit freizustellen.

4

5 **Begründung:**

- 6 Die Vertrauensleute sind das Gesicht der IG BCE im Betrieb. Sie sind das Bindeglied
- 7 zwischen Mitgliedern, Betriebsrat und der IG BCE vor Ort. Es ist deshalb wichtig, sie
- 8 als Multiplikator für die Wahrnehmung ihrer satzungsmäßigen Rechte und Pflichten zu
- 9 befähigen. Dazu gehört eine flächendeckende Qualifizierung der gewählten
- 10 Vertrauensleute.

11

12 **Ursprung:**

- 13 Frauenforum des IG BCE Bezirk Ibbenbüren

Antrag C046: Generelle Freistellung bei Umzügen auch ohne eigenen Hausstand

Laufende Nummer: 364

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 die tarifvertragliche Regelung aller IG BCE Branchen, eine Freistellung für Umzüge
- 2 aller Art zu prüfen.

3

4 **Begründung:**

- 5 Laut § 8 des Manteltarifvertrages der chemischen Industrie ist eine Freistellung im
- 6 Umzugsfall nur dann möglich, wenn von einem eigenen Hausstand in eine neue Wohnung
- 7 gezogen wird und nicht, wenn die betreffende Person noch im elterlichen Haus wohnt.
- 8 Umzüge bergen aber generell ein hohes Stresspotential, da heutzutage viele
- 9 Auszubildende oder junge Arbeitnehmende Umzüge über weite Strecken auf sich nehmen,
- 10 um annehmbare Fahrtwege zu ihren Ausbildungs- bzw. Arbeitsstätten zu erreichen. Daher
- 11 sollte die Freistellung bei jedem eigenen Umzug möglich sein, unabhängig davon, ob
- 12 von einem eigenen Hausstand in einen neuen eigenen Hausstand gezogen wird oder vom
- 13 Elternhaus in einen eigenen Hausstand.

14

15 **Ursprung:**

- 16 Bezirksjugendausschuss Ulm

Antrag C047: Freistellung fürs Ehrenamt

Laufende Nummer: 406

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordost
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich der IG BCE Hauptvorstand in seinen tarifpolitischen Leitlinien dafür
- 2 einsetzt, die Manteltarifverträge zu erweitern bzw. zu ergänzen um die Freistellung
- 3 von der Arbeit für gewerkschaftliche Ehrenämter mit Anspruch auf Fortzahlung des
- 4 Arbeitsentgeltes.

5

6 **Begründung:**

- 7 Laut BetrVG ist eine enge Zusammenarbeit mit der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft
- 8 festgeschrieben. Die Zusammenarbeit mit einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ist
- 9 stets erforderlich und wird von Kolleg*innen ehrenamtlich übernommen.

- 10 Es ist viel persönliches Engagement erforderlich und kann nicht in jedem Fall in der
- 11 Freizeit erledigt werden. Um die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft besser gestalten
- 12 zu können, insbesondere die Mitgliederwerbung und Teilnahme am Ehrenamt attraktiver
- 13 zu gestalten, ist für die Kolleg*innen eine Freistellung von der Arbeit mit Anspruch
- 14 auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für dieses Ehrenamt dringend erforderlich.

15

- 16 Insbesondere in KMU-Betrieben ist allein schon die Freistellung für einige Stunden
- 17 schwierig. Ganztägige Freistellungen (unbezahlter Urlaub – gegen Lohnausfallregelung)
- 18 wäre eine Alternative. Doch wenn es Personen betrifft, die mehrere Mandate ausüben,
- 19 kann es schnell zu mehreren Ausfalltagen kommen.

- 20 Ziel sollte es daher sein, dass die Freistellung und der Lohnausgleich generell mit
- 21 dem Arbeitgeber über den Manteltarif bzw. Haustarif zu regeln ist.

22

- 23 Wir fordern, dass der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress beschließen möge, dass die
- 24 IG BCE sich dafür einsetzt, die Manteltarifverträge zu erweitern bzw. zu ergänzen um
- 25 die Freistellung von der Arbeit mit Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für
- 26 ein Ehrenamt in der Gewerkschaft.

27

28 **Ursprung:**

- 29 Bezirksfrauenkonferenz Halle-Magdeburg

Antrag C048: Bezahlte Freistellung zur Wahrnehmung des gewerkschaftlichen Ehrenamtes

Laufende Nummer: 272

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C047
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich die IG BCE dafür einsetzt, dass gewerkschaftlich ehrenamtliche
- 2 Funktionär*innen pro Jahr 10 Tage bezahlte Freistellung erhalten und dafür eine
- 3 Regelung zwischen den Sozialpartnern gefunden wird.

4

5 **Begründung:**

- 6 Mit einer Freistellung wird den ehrenamtlichen Funktionär*innen erleichtert, ihre
- 7 Mandate als Bestandteil von Gremien wahrzunehmen. Aktuell werden Mitglieder in
- 8 gewerkschaftlichen Gremien nur vereinzelt von ihren Arbeitgeber*innen freigestellt.
- 9 Für Sitzungen oder Planungstreffen, die unter der Woche stattfinden, z. B. Sitzungen
- 10 des Bundesjugendausschusses, der Bezirks- oder Landesbezirksvorstände, muss deswegen
- 11 oft auf den eigenen Erholungsurlaub zurückgegriffen werden. Alternativ muss
- 12 Zeitguthaben aus positiven Arbeitszeitsalden genutzt werden. Das führt dazu, dass die
- 13 Belastung durch das Ehrenamt erheblich zunimmt. Das ehrenamtliche Engagement, welches
- 14 beiden Sozialpartnern zugute kommt, wird dadurch unattraktiver. Die IG BCE benötigt
- 15 die Leistung der ehrenamtlich aktiven Mitglieder. Diese soll durch den Antrag
- 16 erhalten, geschützt und, wenn möglich, auch verbessert werden.

17

- 18 Es wird immer schwieriger, kontinuierlich aktive, ehrenamtliche Mitglieder zu
- 19 gewinnen, die sich bereit erklären, ihre freie Zeit für Sitzungen ehrenamtlicher
- 20 Gremien zu nutzen. Weiterhin setzen sie sich in ihrer Freizeit für bessere
- 21 Bedingungen in Betrieben und Berufsschulen ein und nehmen an Veranstaltungen, wie der
- 22 Vorbereitung von Tarifverhandlungen, unentgeltlich teil.

23

- 24 Es finden regelmäßig Sitzungen oder Planungstreffen unter der Woche statt. Zur
- 25 Teilnahme an solchen Veranstaltungen wird oftmals vormittags geladen. Das
- 26 durchschnittliche IG BCE-Mitglied arbeitet zu dieser Uhrzeit meistens und bekommt von
- 27 seinem/seiner Arbeitgeber*in keine geregelte Freistellung. Deswegen werden hierfür
- 28 Urlaubs- oder Arbeitszeitsalden genutzt.

- 29 Um dennoch die ehrenamtliche Tätigkeit ausführen zu können, finden unterschiedliche
- 30 Veranstaltungen vermehrt am Wochenende statt, welches dadurch nicht zur Erholung

31 genutzt werden kann. Das führt dazu, dass ehrenamtlich aktive IG BCE-Mitglieder eine
32 vielfache Mehrbelastung mit sich tragen.

33

34 Für die ehrenamtlich aktiven IG BCE-Mitglieder ist ein solcher Anspruch auf bezahlte
35 Freistellung ein großes und verdientes Maß an Wertschätzung für ihr Engagement im
36 Dienst der Gesellschaft und der Sozialpartnerschaft.

37

38 **Ursprung:**

39 Bezirksjugendausschuss Mittelhessen

Antrag C049: Ganztägige Freistellung an Prüfungstagen für benotete Prüfungen unabhängig von der Prüfungszeit

Laufende Nummer: 363

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Wir fordern die Prüfung einer tarifvertraglichen Regelung aller IG BCE-Branchen durch
2 die Tarifkommission, nach der Auszubildende an Prüfungstagen, theoretisch sowie
3 praktisch, die eine Benotung fordern, ganztägig freigestellt werden.

4

5 **Begründung:**

- 6 Das BBiG nennt unter § 15 (1) Absatz 4 die Freistellung für die Teilnahme an
7 Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen
8 sind. Die zeitliche Freistellung für Prüfungen ist nur für die Teilnahme der Prüfung
9 und ggf. zugehörigen Pausen definiert. Das bedeutet, dass, sofern laut § 15 (1)
10 Absatz 2 die Prüfung nicht in einen Berufsschultag mit mehr als fünf
11 Unterrichtsstunden mit je mindestens 45 Minuten pro Einheit fällt, Auszubildende vor
12 und nach der Prüfung entsprechend im Betrieb erscheinen müssen. Dies halten wir für
13 unzureichend in Anbetracht persönlicher und betrieblicher Leistungsansprüche, wenn es
14 sich um benotete Prüfungen handelt.

15

16 **Ursprung:**

- 17 Bezirksjugendausschuss Ulm

Antrag C050: Stabile Sozialpartnerschaft braucht starke Tarifbindung

Laufende Nummer: 291

Antragsteller*in:	Hauptvorstand
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE steht im Zentrum der größten Transformation, den unsere
- 2 Industriegesellschaft bisher erlebt hat. Die Geschwindigkeit und Komplexität nehmen
- 3 stetig zu. Aus dieser Dynamik gilt es, soziale Gerechtigkeit und Zukunftschancen für
- 4 alle Beschäftigten zu gestalten.
- 5 Die Wechselwirkungen zwischen Transformation und Arbeitswelt werden zu einer
- 6 Schlüsselfrage. Verlust von Arbeitsplätzen, Veränderungen der Art und Weise, wie wir
- 7 arbeiten und neue Qualifikationsanforderungen werden den Wandel prägen. Wir müssen
- 8 für eine stabile Absicherung der Zukunftsperspektiven unserer Beschäftigten streiten.
- 9 Um diesen Prozess für die Beschäftigten und die Unternehmen positiv zu gestalten,
- 10 braucht es mitgliederstarke Gewerkschaften und handlungsfähige Arbeitgeberverbände
- 11 sowie eine hohe Tarifbindung.
- 12 Die Sozialpartner stehen aus unserer Sicht in der Verantwortung, die Weichen
- 13 zukunftsorientiert zu stellen. Dabei geht es um die entscheidende Frage:
- 14 Schaffen wir eine Stabilisierung und Rückkehr tarifpolitischer Gestaltungskraft durch
- 15 Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände oder erodiert die Tarifbindung in Deutschland
- 16 weiter und führt in den kommenden Jahren zu wachsender Notwendigkeit von gesetzlichen
- 17 und in Teilen staatlich finanzierten Regelungen der Arbeitsbedingungen in
- 18 Deutschland?
- 19 Durch die grundgesetzliche Tarifautonomie waren bisher die Aufgaben bei der
- 20 Gestaltung der Arbeitswelt zwischen Staat und Tarifvertragsparteien klar aufgeteilt.
- 21 Der Staat definiert lediglich die unabdingbaren Mindeststandards. Die Festlegung von
- 22 angemessenen und gerechten Arbeitsbedingungen bezüglich der Branchen-, Arbeitsmarkt-
- 23 und Wettbewerbssituation bleibt ausdrücklich den mit der Materie vertrauten
- 24 Tarifvertragsparteien vorbehalten. In den letzten Jahrzehnten ist es uns gelungen,
- 25 gute Arbeitsbedingungen im beiderseitigem Einvernehmen und weitgehend ohne größere
- 26 Auseinandersetzungen und Arbeitskämpfe in den Flächentarifverträgen zu vereinbaren.
- 27 Dies wird uns aber in Zukunft nur gelingen, wenn die Arbeitgeber*innen ihre Seite der
- 28 Sozialpartnerschaft auch erfüllen. Das Grundrecht der Tarifautonomie ist für uns auch
- 29 eine Verpflichtung beider Sozialpartner, ihren Teil zur Erreichung des
- 30 Sozialstaatsgebotes beizutragen.
- 31 Eine stetig wachsende Anzahl von Unternehmen entzieht sich allerdings seit Jahren

- 32 dieser Verpflichtung, indem sie bestehende Flächentarifverträge nicht anwenden und
33 eine Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verweigern, bzw. sich durch Tarifflicht
34 der Systematik gleicher Wettbewerbsbedingungen und sozial austarierter
35 Arbeitsbedingungen entziehen.
- 36 Eine Reihe von Arbeitgeberverbänden befördert diesen Prozess zunehmend durch die
37 Gründung von sogenannten OT-Verbänden, um eine Mitgliedschaft ohne jegliche Bindung
38 an bestehende Tarifverträge zu ermöglichen.
- 39 Dieses Vorgehen der Arbeitgeberverbände ist für uns inakzeptabel, denn es
40 konterkariert das nach wie vor vorhandene Grundprinzip beider Sozialpartner nach
41 Tarifaufonomie und dem Verzicht auf staatliche regulatorische Eingriffe.
- 42 Wir stehen also in Deutschland vor der entscheidenden Weichenstellung, die
43 Ordnungskompetenz der Tarifvertragsparteien zu stärken und der Transformation der
44 Arbeitswelt anzupassen und nicht der zwangsläufig wachsenden Übertragung dieses
45 grundgesetzlichen Auftrages auf den Staat und damit auf politische Stimmungslagen zu
46 erliegen.
- 47 Daraus ergeben sich folgende Ziele:
- 48 **Flächen- und Branchentarifverträge müssen gestärkt werden**
- 49 Sie verhindern einen Konkurrenzkampf um die billigsten Arbeitsbedingungen und damit
50 um unsoziale Wettbewerbsvorteile. Innovative Tarifpolitik entsteht nur in
51 Flächentarifverträgen, da nicht nur betriebliche sondern auch gesellschaftliche
52 Fragestellungen Einfluss haben müssen. Die Hoheit der jeweiligen tariflichen
53 Branchenpolitik liegt dabei bei den jeweiligen Tarifkommissionen.
- 54 **Tarifflicht von Unternehmen muss gestoppt werden**
- 55 Unternehmen, die einen Tarifverband verlassen, dürfen nicht anschließend mit
56 günstigeren tariflichen Bedingungen „belohnt“ werden. Angepasste, wirtschaftlich
57 notwendige und vertretbare Lösungen darf es nur mit Tarifbindung geben.
- 58 Die politischen Entscheidungsträger müssen über entsprechende gesetzliche Regeln
59 Tarifflicht erschweren und die Nachgeltung von Tarifverträgen bei Austritt aus dem
60 AGV deutlich verlängern.
- 61 **Breite Tarifbindung benötigt flexible Tarifverträge**
- 62 Tarifliche Öffnungs- und Ergänzungsklauseln, aber auch Tarifverträge mit
63 Auswahlmöglichkeiten, wie der Demografietarifvertrag, sorgen dafür, dass die
64 heterogene Betriebslandschaft in einem Branchentarifvertrag eingebunden werden kann.
65 Diese Instrumente müssen weiterentwickelt werden. Die wachsende Diskussion einiger
66 Unternehmen über die Komplexität in der Umsetzung von flexiblen Tarifabschlüssen muss
67 dabei aufgegriffen werden. Bei allen Überlegungen der „Vereinfachung“ von
68 Tarifabschlüssen muss klar sein, dass Flexibilität immer auch wachsende Komplexität
69 bedingt.
- 70 **Tarifgebundenheit staatlich incentivieren**
- 71 Wir fordern die Schaffung von gesetzlichen Privilegierungen bzw. Öffnungsklauseln,
72 die nur von tarifgebundenen Unternehmen genutzt werden können. Darüber hinaus soll

durch steuerliche Instrumente (z. B. im Rahmen von Entgeltumwandlung, Sachwertbezug) oder durch steuerliche Begünstigung von Mitglieds- und Verbandsbeiträgen bei entsprechender Tarifgebundenheit die Attraktivität von Tarifbindung erhöht werden.

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) muss erleichtert werden

Der Abstimmungsmodus muss so verändert werden, dass im Tarifausschuss ein Antrag, der gemeinsam von den zuständigen Tarifvertragsparteien aus der betroffenen Branche eingebracht wird, dort nur mit Mehrheit abgelehnt werden kann. Öffentliches Interesse für eine AVE muss auch dann gelten, wenn diese der Stabilisierung der Funktion der Tarifautonomie und des Tarifvertragssystems, der Erreichung angemessener Entgelt- und Arbeitsbedingungen oder als Mittel zur Sicherung sozialer Standards und zur Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen dient. Alternativ könnten die beiden beantragenden Sozialpartner stimmberechtigt zum Tarifausschuss hinzugezogen werden.

Einführung eines Bundestariftreuegesetzes

Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sowie staatlicher Fördermittel und Krisenhilfen müssen Bund und Länder die Einhaltung und Anwendung der einschlägigen Tarifverträge vertraglich vereinbaren. Hierzu ist ein entsprechendes Tariftreuegesetz zu verabschieden. Ohne Tarifvertrag darf ein Unternehmen zukünftig keinen öffentlichen Auftrag mehr erhalten und auch keine staatlichen Fördermittel oder Krisenhilfen bekommen.

Tarifautonomie bedingt Verhandlungspflicht

Wir brauchen eine gesetzliche Verhandlungsverpflichtung für tariflose Arbeitgeber*innen, wenn eine Gewerkschaft und die Mehrheit der Beschäftigten dies verlangt. Wird kein Tarifvertrag abgeschlossen, sollen die Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf branchenübliche Entlohnung haben.

Förderung der Tarifbindung durch Differenzierungsklauseln

Tarifverträge können unter bestimmten Voraussetzungen tarifvertragliche Regelungen mit Begünstigungen nur für Gewerkschaftsmitglieder vorsehen. Der Gesetzgeber sollte die in der Rechtsprechung ausdrücklich zulässigen Differenzierungsklauseln für Gewerkschaftsmitglieder gesetzlich klarstellen. Zudem sind tarifliche Spannenklauseln zuzulassen. Wir fordern die Arbeitgeber*innen auf, mit uns solche Vorteilsregelungen zu vereinbaren und damit auch die Sozialpartnerschaft und die Tarifbindung zu stärken.

Kollektive tarifliche Regeln unabhängig vom Arbeitnehmerstatus

Seit Jahren wächst der Anteil von Beschäftigten, die aufgrund ihrer zum Teil spezifischen Tätigkeiten und damit verbundenen Anforderungen aus dem Geltungsbereich der Flächentarifverträge fallen. Diese sogenannten AT-Beschäftigten bilden aber mit Blick auf die Entwicklungen der letzten Jahrzehnte mittlerweile in vielen Unternehmen einen Anteil von 25 Prozent und mehr an den Gesamtbeschäftigten. Die Wirkungskraft der Flächentarifverträge sinkt somit zusätzlich durch „erodieren von innen“. Häufig ist dabei mittlerweile der AT-Status, aufgrund betrieblicher Restriktionen, „künstlich“ geschaffen worden, um einen tariflosen Zustand für die Betroffenen zu generieren.

115 Mit Blick auf die großen Transformationen und den damit einhergehenden Veränderungen
116 der Arbeitswelt, wächst das Bedürfnis dieser Beschäftigten nach kollektiver
117 Gestaltung. Dieser enorm wachsende Anteil von Beschäftigten verfügt über keine
118 „echte“ tarifliche gewerkschaftliche Vertretung. Sie braucht uns!

119 Wir werden vor diesem Hintergrund den Bereich der sogenannten AT-Beschäftigten
120 einerseits klarer definieren (Abgrenzung zum Tarifbereich) und in die Transformation
121 zukünftiger Arbeitsgestaltung mit einbeziehen müssen.

122

123 **Begründung:**

124 Die Tarifbindung hat in Deutschland in den letzten 25 Jahren stetig und deutlich
125 abgenommen. Im Jahr 2018 (alle Zahlen WSI) arbeiteten hochgerechnet rund 49 % der
126 westdeutschen und etwa 35 % der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb, der
127 einem Branchentarifvertrag unterlag. Firmentarifverträge galten für 8 % der
128 westdeutschen und 11 % der ostdeutschen Beschäftigten. Mit Blick auf die Betriebe
129 liegt die Tarifbindung im Westen unter 30 % und im Osten sogar unter 20 %.

130 Trotz abnehmender Tarifbindung nimmt die Anzahl der Tarifverträge zu. Unternehmen
131 lösen ihre Branchentarifbindung durch Firmentarifverträge ab, in Konzernen werden
132 immer differenziertere Tarifverträge für Teilbereiche vereinbart. Stärkere
133 Fragmentierung führt zu schlechteren und weniger zukunftsfähigen Bedingungen und zu
134 mehr Konkurrenz um günstigere Arbeitsbedingungen.

135 Für rund 43 % der westdeutschen und 54 % der ostdeutschen Arbeitnehmer*innen gab es
136 keinen Tarifvertrag. Rund die Hälfte dieser Beschäftigten in westdeutschen Betrieben
137 und etwa 44 % in ostdeutschen Betrieben wurden jedoch indirekt von Tarifverträgen
138 erfasst, da sich die Betriebe, in denen diese Beschäftigten arbeiten, nach eigenen
139 Angaben an den jeweiligen Branchentarifverträgen orientierten. Diese
140 Ausstrahlungswirkung der Branchentarifverträge leistet noch einen großen Beitrag zur
141 einheitlichen Gestaltung. Sie wird aber bei einem weiteren Absinken der direkten
142 Tarifbindung überproportional an Wirkung als Referenzfunktion verlieren. Diese
143 Orientierung bedeutet allerdings bei kritischer Betrachtung, dass die
144 Arbeitgeber*innen einseitig darüber entscheiden, welche tariflichen Regelungen
145 angewendet werden und welche nicht.

146 Große Branchen- und Flächentarifverträge haben eine Ordnungs- und Normierungsfunktion
147 über die eigene Branche hinaus. Sie sind Innovationstreiber und schaffen durch
148 einheitliche Bedingungen gerechte Marktchancen für alle Unternehmen und nicht zu
149 Lasten der Beschäftigten. In den großen klassischen Branchen gelingt es den
150 Sozialpartnern noch eine hohe Bindungswirkung zu entfalten.

151 Dies ist nicht zuletzt möglich, weil eine über Jahrzehnte gewachsene Überzeugung des
152 Prinzips, Arbeitsbedingungen konsensual auf Augenhöhe zu lösen, besser ist, als dem
153 Staat die Regelungskompetenz zu übertragen. Dabei ist eine möglichst breite
154 Flächenwirkung genauso dringend notwendig wie die Offenheit, für notwendige
155 Flexibilität (z. B. Öffnungsklauseln) zu sorgen, um situativ und temporär auf die
156 jeweiligen betrieblichen Situationen reagieren zu können.

Unternehmensbezogene Verbandstarifverträge und Öffnungsklauseln ermöglichen einerseits eine passgenaue Abstimmung der tariflichen Bedingungen an die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit bei Berücksichtigung der nationalen und internationalen Konkurrenzsituation der Unternehmen. Andererseits führen sie dazu, dass die Funktion von Tarifverträgen, verbindlich und allgemeingültig die Arbeitsbedingungen in einer Branche oder einem Wirtschaftssegment festzusetzen, teilweise aufgehoben wird. Trotzdem muss man abschließend feststellen, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen den unternehmensbezogenen Verbandstarifverträgen und der hohen Tarifbindung in unseren Kern-Branchen gibt. Allerdings gelingt diese Bindungswirkung in immer weniger Bereichen.

Dabei gibt es auch positive Beispiele für die Vorteile von Branchentarifverträgen. In den Branchen der IG BCE hat sich mit ganz wenigen Ausnahmen gezeigt, dass auch oder gerade in Krisenzeiten die Tarifpartner in der Lage sind, sowohl auf wirtschaftliche und betriebliche Ausnahmesituationen zu reagieren, wie auch im Gegenzug soziale Notwendigkeiten, wie z. B. die Aufstockung beim Kurzarbeitergeld, schnell und einvernehmlich zu regeln, um Standorte und Beschäftigung zu sichern. Die Ereignisse der letzten zwei Jahre im Zusammenhang mit der Corona-Krise machen darüber hinaus deutlich, welchen unmittelbaren Zusammenhang es zwischen der tarifpolitischen Gestaltungskraft von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften einerseits und der Notwendigkeit staatlicher Eingriffe und finanzieller Unterstützung zur Vermeidung sozialer Schieflagen andererseits gibt.

Das Grundrecht der Tarifautonomie stellt jede*n Arbeitnehmer*in und jede*n Arbeitgeber*in frei, sich in Verbänden zu organisieren, um Vereinbarungen (laut Tarifvertragsgesetz mit normativer Wirkung) frei von staatlichen Interventionen über Arbeitsbedingungen abzuschließen. Das BAG hat dazu in ständiger Rechtsprechung auch eine Verpflichtung der Sozialpartner gesehen, den so eingeräumten Gestaltungsspielraum durch sachgerechte tarifliche Regelungen auszufüllen.

Einerseits wehren sich die Tarifpartner zu Recht gegen staatliche Eingriffe in die grundgesetzlich garantierte Tarifautonomie, andererseits sind Tariffucht oder die Verweigerung vieler Unternehmen, tarifliche Regelungen zu treffen, an der Tagesordnung. Wenn nicht mehr Tarifverträge die wesentlichen Arbeitsbedingungen regeln, ist das Grundprinzip der Tarifautonomie in Gefahr.

Der Staat gerät daher immer häufiger in den politischen Druck, die Folgen gesetzlich zu flankieren und größtenteils auch die Kosten dafür zu übernehmen. In den letzten Jahren sind eigentlich den Tarifpartnern übertragene Aufgaben durch den Staat oder in der Folge gesetzlicher Regelungen durch die Finanzierung der Sozialkassen ergänzt oder übernommen worden. Setzt sich dieser Trend fort, werden in einer sich demografisch ändernden Gesellschaft der Staat sowie die sozialen Sicherungssysteme an ihre Grenzen kommen. Mindestlohn, Grundrente, Hartz IV etc. sind nur einige Beispiele der Folgen von handlungsunfähigen oder handlungsunwilligen Arbeitgeber*innen und Verbänden, die Tarifverträge ablehnen. Immer häufiger wird hier auch die Verlagerung der Kosten von den Unternehmen auf die Allgemeinheit deutlich. Dies erfordert ein Umdenken in der Frage der Kostenverteilung auch vor dem Hintergrund sich ändernder Wertschöpfungsketten und der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle. Dazu gehört

201 angesichts der aktuellen Erfahrungen, die Frage nach öffentlicher Daseinsvorsorge,
202 nach der Verteilung der Kosten dafür und die kritische Überprüfung der Privatisierung
203 öffentlicher Aufgaben neu zu beantworten.

204 Will man die Tarifaufonomie erhalten und die Tarifbindung wieder erhöhen, würde dies
205 konsequent betrachtet bedeuten, dass (ähnlich wie bei der zwingenden Mitbestimmung in
206 der Betriebsverfassung) die Tarif- und Sozialpartner gesetzlich zu verpflichten sind,
207 elementare Regelungsbestandteile von Arbeitsbedingungen in freien Verhandlungen
208 auszutarieren.

209 Eine solche Verpflichtung bedeutet auch eine kritische Überprüfung der bisherigen
210 Interpretation des Artikels 9 Grundgesetz zur "negativen Koalitionsfreiheit".

211 Die Nutzung und der gestiegene Bedarf des Instrumentes der Allgemeinverbindlichkeit
212 verdeutlicht den dringenden Handlungsbedarf. Hier ist allerdings dringender
213 Reformbedarf vorhanden. Die BDA-Vertreter lehnen immer wieder Anträge auf
214 Allgemeinverbindlichkeit ab, auch wenn diese von ihren Mitgliedsverbänden gestellt
215 werden.

216 Ein Instrument zur Festigung der Tarifbindung können auch tarifliche Bestimmungen
217 sein, die exklusive Ansprüche nur für Gewerkschaftsmitglieder vorsehen und somit eine
218 Besserstellung der Mitglieder gegenüber den "Trittbrettfahrern" erfolgt. Zurzeit
219 haben wir ca. 150 Tarifverträge, die solche Bonusregelungen vorsehen.

220 Noch werden diese sogenannten Differenzierungsklauseln stark eingeschränkt. Zum einen
221 setzt die Rechtsprechung Grenzen, die es nicht zulassen, dass Nichtmitglieder
222 verbindlich von der Gewährung wesentlicher tariflicher Leistungen ausgeschlossen
223 werden. Zum anderen verweigern sich viele Arbeitgeber*innen, die im Sinne einer -
224 bewusst – missverstandenen Gleichbehandlung die tariflichen Leistungen
225 undifferenziert gewähren.

226

227 Umso bedeutsamer sind solche Vereinbarungen von Sonderleistungen für
228 Gewerkschaftsmitglieder für die Stabilisierung der Bindung an die IG BCE. Deshalb
229 müssen wir bei jeder Tarifverhandlung die Frage einer Differenzierung mitdenken und
230 möglichst die Spielräume, die die Rechtsprechung zulässt, ausschöpfen.

231 Differenzierungsklauseln müssen Normalität werden. Dies gilt insbesondere in
232 Krisensituationen, in denen tarifvertragliche Ausnahmeregelungen zur Beschäftigungs-
233 oder Standortsicherung zunächst zu Einschnitten in das Tarifniveau führen. Dort ist
234 der Nutzen einer Differenzierung am größten und sind die Spielräume, die die
235 Rechtsprechung einräumt, am weitesten.

236 Daneben ist natürlich auch auf politischer Ebene weiter am Ziel einer Normalisierung
237 von Differenzierungsklauseln zu arbeiten. Der Gesetzgeber muss anerkennen, dass die
238 Differenzierung zwischen denjenigen, die sich durch Mitgliedschaft in einer
239 Gewerkschaft aktiv an der Umsetzung des Verfassungsauftrages der Wahrung und
240 Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen beteiligen, und denjenigen, die
241 dies nicht tun, notwendig und gerecht ist.

242 Eine gute, nachhaltige und innovative Tarifarbeit gelingt nur mit der wirksamen

243 Unterstützung durch unsere Mitglieder und ist darüber hinaus ein entscheidender
244 Faktor zur Gewinnung und Bindung von neuen Mitgliedern. Deshalb müssen wir unsere
245 Tarifrunden noch zielgerichteter als strategisches Mittel einsetzen. Auf der Basis
246 unserer positiven Erfahrungen und Zusammenarbeit müssen unsere Tarifkampagnen eine
247 enge Verzahnung von Beteiligung, Transparenz, Kommunikation und Emotionalität
248 gewährleisten.

249

250 **Ursprung:**

251 Hauptvorstand

Antrag C051: Tarifbindung stärken

Laufende Nummer: 163

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Westfalen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C050
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich die IG BCE mit den zuständigen Gremien im Bund dafür einsetzt, dass
- 2 Steuervergünstigungen für tarifgebundene Unternehmen eingeführt werden. Zusätzlich
- 3 sollen öffentliche Aufträge nur noch an tarifgebundene Unternehmen vergeben werden.
- 4 Um die Transparenz zu steigern, sollen Unternehmen für Außenstehende erkenntlich
- 5 machen, ob sie tarifgebunden sind oder nicht.

6

7 **Begründung:**

- 8 Unsere soziale Marktwirtschaft besteht nicht nur aus staatlichen Leistungen. Ein
- 9 wichtiger Teil sind auch die über die Jahrzehnte gewachsenen Sozialpartnerschaften
- 10 zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Diese Sozialpartnerschaft sorgt mit
- 11 ihren Tarifverträgen für gute und sichere Arbeitsplätze. Diese besondere
- 12 Partnerschaft funktioniert in guten Zeiten wie auch in schlechten Zeiten oder Krisen
- 13 wie der aktuellen Corona Pandemie. Ohne diese Sozialpartnerschaft würde unser
- 14 Sozialstaat also nicht mehr so gut funktionieren wie jetzt. Seit der
- 15 Wiedervereinigung sinkt aber die Bereitschaft von Arbeitgeber*innen, sich an Tarife
- 16 zu binden.

- 17 1990 waren noch 80 % aller Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen beschäftigt.
- 18 2019 waren es nur noch 59 % aller Beschäftigten. Ein Grund für die sinkende
- 19 Tarifbindung sind sogenannte OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden. Diese
- 20 Mitgliedschaften bieten alle Vorteile einer Vollmitgliedschaft, wie
- 21 Interessensvertretung oder Rechtsbeihilfe, ohne dass Unternehmen an Tarifverträge
- 22 gebunden sind. Dadurch wurde die Verhandlungsbasis der Gewerkschaften nachhaltig
- 23 massiv geschwächt. Arbeitgeber*innen nutzen seit einiger Zeit schon die Drohung, aus
- 24 einem Tarifvertrag auszusteigen, als Druckmittel in Tarifverhandlungen, wenn ihnen
- 25 die Forderungen der Gewerkschaften nicht gefallen.

- 26 Da die Rechtmäßigkeit von OT-Mitgliedschaften 2010 durch das Bundesverfassungsgericht
- 27 nochmal bestätigt wurde, kommt ein Verbot also nicht infrage. Daher müssen Anreize
- 28 geschaffen werden, um die Tarifbindung zu stärken.

- 29 Eine Idee, die Hubertus Heil 2018 eingebracht hat, sind Steuervergünstigungen für
- 30 Unternehmen, die tarifgebunden sind. Diese Idee traf direkt auf breite Ablehnung bei
- 31 den Arbeitgeberverbänden. Daher sollten wir uns das mal genauer anschauen.

32 Aus einem Paper des wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages geht hervor, dass
33 „[...] tarifgebundene Arbeitgeber zur Förderung der Tarifbindung in Deutschland
34 steuerlich zu privilegieren, grundsätzlich mit der Verfassung zu vereinbaren wäre“
35 (vgl.: WD 6-3000 -147/18 vom 05.03.2019).

36 Als weiterer Vorschlag zur Stärkung der Tarifbindung wurde die Vergabe von
37 öffentlichen Aufträgen nur noch oder bevorzugt an tarifgebundene Unternehmen
38 eingebracht. 2019 wurden 400 Mrd. € an öffentlichen Aufträgen vergeben. Wenn diese
39 nur noch oder bevorzugt an Unternehmen mit Tarifbindung gehen würden, hätte dies eine
40 starke Lenkungswirkung in Richtung Tarifbindung. Ein weiteres Argument für diese
41 Vergaberegeln ist, dass Kommunen Aufträge an den günstigsten Anbieter vergeben müssen.
42 Dadurch wird Lohndumping und Tariffucht gefördert.

43 Um es für Außenstehende ersichtlich zu machen, ob ein Unternehmen tarifgebunden ist
44 oder nicht, sollen Unternehmen gesetzlich dazu verpflichtet werden, dies kenntlich zu
45 machen.

46 Dadurch würde es für Kommunen ersichtlich, ob sie einen Auftrag an das betreffende
47 Unternehmen vergeben dürfen, aber auch für potenzielle Arbeitnehmer*innen wird es
48 somit ersichtlicher, ob ein Unternehmen tarifgebunden ist oder nicht.

49

50 **Ursprung:**

51 Bezirksjugendausschuss Dortmund-Hagen

Antrag C052: Abschaffung der OT (ohne Tarifbindung)- Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden

Laufende Nummer: 316

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C050
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich die IG BCE mit allen Gremien und Instanzen öffentlichkeitswirksam dafür
- 2 einsetzt, die OT-(Ohne Tarifbindung)Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden
- 3 abzuschaffen.

4

5 **Begründung:**

- 6 Tarifvertragliche Regelungen zu schaffen und somit die Arbeitsbedingungen unserer
- 7 Mitglieder, damit verbunden nicht zuletzt den Lebensstandard, dauerhaft zu
- 8 verbessern, ist die Kernaufgabe jeder Gewerkschaft.

9

- 10 Durch das Schaffen und Weiterführen von OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden,
- 11 also Mitgliedschaften für Unternehmen, welche keine Tarifverträge anwenden möchten,
- 12 werden unsere starken Flächentarifverträge dauerhaft geschwächt. Der ursprüngliche
- 13 Zweck einer solchen Mitgliedschaft, das Rückführen oder Überführen in die Fläche, ist
- 14 schon lange nicht mehr gewahrt. Als starke Gewerkschaft können wir nicht mehr länger
- 15 zulassen, dass unsere „Sozialpartner“ sich auf Kosten unser Kolleg*innen in den
- 16 betroffenen Betrieben ihre Mitglieder erhalten.

17

- 18 Dies ist nicht Sinn und Zweck unserer Sozialpartnerschaft und schafft innerhalb einer
- 19 Branche ein Mehrklassensystem.

20

- 21 Dies gilt es mutig im Sinne unserer gewerkschaftlichen Ideale „gleiche Arbeit für
- 22 gleiches Geld“ mit allen Mitteln zu unterbinden. MIT MUT MACHEN.

23

24 **Ursprung:**

- 25 Vertrauensleute Siemens Healthcare Diagnostics Products GmbH Marburg

Antrag C053: Besserstellung der organisierten Arbeitnehmer*innen durch einen Mitgliederbonus

Laufende Nummer: 170

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Westfalen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C050
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand der IG BCE wird beauftragt, sich gegenüber den Arbeitgeber*innen in
- 2 Haus- und Flächentarifverträgen für einen Mitgliederbonus für IG BCE-Mitglieder
- 3 einzusetzen.

4

5 **Begründung:**

- 6 Die IG BCE-Mitglieder in den Betrieben und Branchen finanzieren mit ihren monatlichen
- 7 Beiträgen die regelmäßigen Tarifrunden mit den Arbeitgeber*innen. Aus diesem Grund
- 8 sollten die Mitglieder durch ihre gemeinsame Leistung für die Allgemeinheit mit einem
- 9 Mitgliederbonus (z. B. zusätzlicher Urlaubstag, Einmalzahlung) belohnt werden.
- 10 So wird die Mitgliedschaft in der IG BCE honoriert.

11

12 **Ursprung:**

- 13 Bezirksfrauenausschuss Münster-Bielefeld

Antrag C054: Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe

Laufende Nummer: 83

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C050
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich die zuständigen Gremien der IG BCE für die Tariftreue in der öffentlichen
2 Auftragsvergabe auf Bundes- und Landesebene einsetzen. Ein Bundestariftreuegesetz,
3 welches zu favorisieren ist, sollte gewährleisten, dass bei der Vergabe öffentlicher
4 Aufträge mindestens der für den Ausschreibungsbereich maßgebliche Tarifvertrag
5 anzuwenden ist, wobei zielführende Tariftreueregelungen auf Landesebene nicht
6 konterkariert werden sollten. Der maßgebliche Tarif ist vor der Ausschreibung zu
7 benennen und in den Ausschreibungsunterlagen bekannt zu machen. Auch Nachunternehmen
8 sind zu erfassen. Um Tariftreue bei den unter das Gesetz fallenden Auftragsvergaben
9 zu gewährleisten, sollten entsprechende Regelungen zu Nachweispflichten, Kontrollen
10 und Sanktionen von Verstößen getroffen werden. Der Preis, schon gar nicht der
11 niedrigste, darf kein alleiniges Zuschlagskriterium sein!

12

13 **Begründung:**

- 14 Bund, Länder und Kommunen geben jährlich rund 400 bis 450 Mrd. Euro für die
15 öffentliche Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen aus. Das Vergaberecht in
16 Deutschland ist sehr vielschichtig und aktuell nicht dazu geeignet, systematische
17 Vorteile nicht-tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge zu
18 unterbinden. Die Möglichkeit des Staates, durch das ökonomische Steuerungspotential
19 einheitliche und faire Wettbewerbsbedingungen sicherzustellen, wird derzeit nur
20 eingeschränkt genutzt. Ein Bundestariftreuegesetz würde die Chance auf umfassende
21 Tariftreuevorgaben, die sich auf repräsentative Tarifverträge beziehen, eröffnen. Im
22 Übrigen ist festzustellen, dass das Europarecht dem nicht entgegensteht, zumal die
23 Rechtsprechung des EuGH dazu deutlich weiterentwickelt wurde und die europäische
24 Vergaberichtlinie soziale Kriterien bei der öffentlichen Auftragsvergabe aufgewertet
25 hat.

26

27 **Ursprung:**

- 28 Bezirksfrauenausschuss Bezirk Kelheim-Zwiesel

29

30

Antrag C055: Besondere Berücksichtigung von tarifgebundenen Unternehmen bei der Vergabe von staatlichen Zuschüssen

Laufende Nummer: 325

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C050
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass tarifgebundene Unternehmen bei der Vergabe von staatlichen Zuschüssen bei
2 Unternehmensgründung sowie Zuschüsse beziehungsweise finanzielle Unterstützung im
3 Falle einer wirtschaftlichen Schieflage (fremdverschuldet) besonders berücksichtigt
4 werden sollen. Das bedeutet, dass das Kriterium der Tarifgebundenheit sich positiv
5 auf die Vergabe auswirkt.

6

7 **Begründung:**

- 8 In Deutschland ist seit den 1990er-Jahren ein allgemeiner Rückgang bei der
9 Tarifbindung zu beobachten und das unabhängig von den Branchen.

- 10 Wir als Gewerkschaft, zusammen mit unseren Sozialpartnern, müssen dafür sorgen, dass
11 die Tarifflicht aufhört und Tarifgebundenheit für Unternehmen wieder attraktiver
12 wird.

- 13 Es gibt in Hessen und bundesweit etliche Fördermöglichkeiten für Unternehmen, die zum
14 Teil vom Staat bezuschusst werden (z. B. bei Unternehmensgründung, Start-Up-
15 Förderung). Wenn man bei der Vergabe von staatlichen Fördermitteln auf Tarifbindung
16 achtet, ist das eine Möglichkeit, die Tarifflicht zu minimieren und die Tarifbindung
17 zu stärken und attraktiver zu machen.

- 18 Aktuell werden von Seiten des Staates aufgrund von Corona, Zuschüsse in
19 Milliardenhöhe an die Unternehmen verteilt. Hier gehören, mit wenigen Ausnahmen, vor
20 allem Branchen mit einer schlechten Tarifbindung zu den Profiteuren. Auch diese
21 Bezuschussung könnte gezielter an tarifgebundene Unternehmen ausgezahlt werden und
22 somit zu einer Attraktivitätssteigerung der Tarifbindung führen.

23

24 **Ursprung:**

- 25 Landesbezirksjugendausschuss Hessen-Thüringen

Antrag C056: Besondere Berücksichtigung von tarifgebundenen Unternehmen bei der Vergabe von staatlichen Zuschüssen

Laufende Nummer: 279

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Erledigt durch C055
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass tarifgebundene Unternehmen bei der Vergabe von staatlichen Zuschüssen bei
- 2 Unternehmensgründung sowie Zuschüsse beziehungsweise finanzielle Unterstützung im
- 3 Falle einer wirtschaftlichen Schieflage (fremdverschuldet) besonders berücksichtigt
- 4 werden sollen. Das bedeutet, dass das Kriterium der Tarifgebundenheit sich positiv
- 5 auf die Vergabe auswirkt.

6

7 **Begründung:**

- 8 In Deutschland ist seit den 1990er-Jahren ein allgemeiner Rückgang bei der
- 9 Tarifbindung zu beobachten und das unabhängig von den Branchen.
- 10 Wir als Gewerkschaft, zusammen mit unseren Sozialpartnern, müssen dafür sorgen, dass
- 11 die Tarifflicht aufhört und Tarifgebundenheit für Unternehmen wieder attraktiver
- 12 wird. Es gibt in Hessen und bundesweit etliche Fördermöglichkeiten für Unternehmen,
- 13 die zum Teil vom Staat bezuschusst werden (z. B. bei Unternehmensgründung, Start-Up-
- 14 Förderung). Wenn man bei der Vergabe von staatlichen Fördermitteln auf Tarifbindung
- 15 achtet, ist das eine Möglichkeit, die Tarifflicht zu minimieren und die Tarifbindung
- 16 zu stärken und attraktiver zu machen.

17

- 18 Aktuell werden von Seiten des Staates aufgrund von Corona Zuschüsse in Milliardenhöhe
- 19 an die Unternehmen verteilt. Hier gehören, mit wenigen Ausnahmen, vor allem Branchen
- 20 mit einer schlechten Tarifbindung zu den Profiteuren. Auch diese Bezuschussung könnte
- 21 gezielter an tarifgebundene Unternehmen ausgezahlt werden und somit zu einer
- 22 Attraktivitätssteigerung der Tarifbindung führen.

23

24 **Ursprung:**

- 25 Landesbezirksjugendausschuss Hessen-Thüringen

Antrag C057: Gute Arbeit braucht gewerkschaftliche Gestaltung im Betrieb - Strategien für die Arbeitswelt der Zukunft

Laufende Nummer: 292

Antragsteller*in:	Hauptvorstand
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 **Gute Arbeit im Betrieb braucht eine starke IG BCE!**
- 2 Die Stärke der IG BCE im Betrieb sichern wir auch damit, dass wir weiterhin in allen
- 3 wesentlichen arbeits- und betriebspolitischen Themen auf der Höhe der Zeit agieren
- 4 und eine Vorstellung von der Gestaltung dieser Themen im Betrieb haben.
- 5 **Gestaltungskraft ist eng verbunden mit Lösungskompetenz**
- 6 Mit Blick auf die beschleunigte Veränderung der Arbeitswelt durch Transformation und
- 7 Digitalisierung, ist diese Kompetenz der IG BCE künftig noch entscheidender.
- 8 Sprachfähigkeit in den zentralen Themen ist die Voraussetzung, um bei Beschäftigten
- 9 und betrieblichen Funktionären zu überzeugen.
- 10 Die Wahrnehmung des Gestaltungsanspruchs der IG BCE findet im Betrieb statt. Dort
- 11 wird an konkreten Ergebnissen "Gute Arbeit" messbar, sichtbar und wahrnehmbar.
- 12 Unser Verständnis von "Gute Arbeit" muss deshalb auch künftig unsere Sprachfähigkeit
- 13 als IG BCE in allen wesentlichen arbeits- und betriebspolitischen Themen
- 14 sicherstellen. Entscheidend ist, dass unser betriebspolitischer Kompass als IG BCE
- 15 von "Gute Arbeit" zu einem Maßstab in einer sich transformierten Arbeitswelt wird.
- 16 Unser Verständnis von Gute Arbeit haben wir über die Jahre diskutiert. Starke
- 17 Betriebsräte und starke Gewerkschaften, sichere und gesunde Arbeit und Tarifbindung
- 18 gehören dazu. Mit Blick auf die Transformation kommen weitere Themen hinzu bzw.
- 19 bekommen eine noch stärkere politische Bedeutung. Bildung und Weiterbildungsfragen
- 20 haben in einer transformierten Arbeitswelt eine noch größere Bedeutung. Wir brauchen
- 21 Qualifizierungsanalysen und Weiterbildungsmentoren im Betrieb, damit wir "Gute
- 22 Arbeit" sicherstellen.
- 23 "Gute Arbeit" in einer sich transformierenden Arbeitswelt setzt gute Führung voraus.
- 24 Der Einfluss von Führungskräften auf Arbeitsbedingungen ist entscheidend.
- 25 Führungskräfte prägen das Arbeitsklima ganz konkret.
- 26 In einer sich transformierenden und digitalisierenden Arbeitswelt setzt "Gute Arbeit"
- 27 auch auf mehr Arbeitssouveränität für die Beschäftigten. Arbeitsort und Arbeitszeit
- 28 müssen auch aus Beschäftigtensicht selbstbestimmter werden. Dabei ist klar, "Gute
- 29 Arbeit" setzt auf Grenzen, nicht auf Entgrenzung. Mehr Selbstbestimmung und

30 Arbeitssouveränität setzen voraus, Arbeitszeit zu erfassen und klare Regeln mit Blick
31 auf die Arbeitszeit zu haben. Wahlfreiheit bei der Arbeitszeit, die ein Teil unserer
32 Tarifverträge bereits möglich macht, ist darauf die richtige Antwort, für "Gute
33 Arbeit" im Sinne der Beschäftigten.

34

35 Unser Verständnis von "Gute Arbeit" in einer transformierten und digitalisierten
36 Arbeitswelt setzt auch den sicheren und fairen Umgang mit Daten, Algorithmen und KI-
37 Anwendungen voraus. Beschäftigte müssen darauf vertrauen können, dass persönliche
38 Daten nicht missbraucht werden. Datenschutz und Datensicherheit ist unabdingbar mit
39 "Gute Arbeit" verbunden. Insbesondere ist auszuschließen und sicherzustellen, dass
40 Leistungs- und Verhaltenskontrollen stattfinden bzw. verhindert werden.

41 Die Corona-Krise hat zusätzlich deutlich gemacht, wie wichtig dieses Thema aus
42 Beschäftigtensicht ist. Die Digitalisierung des Arbeitsumfeldes und des
43 Arbeitsplatzes lässt noch stärker die Möglichkeiten zu, dass Beschäftigte in ihrem
44 Arbeitsverhalten vollständig transparent sind und ihre einzelnen Arbeitsschritte im
45 Detail erfasst und ausgewertet werden können.

46 Das ist nicht unser Verständnis von "Gute Arbeit".

47 Auch mit Blick auf die betriebspolitische Debatte um das „New Normal“ des
48 Arbeitsortes und der Arbeitsweise nach der Corona-Krise wird uns diese Thematik
49 betriebspolitisch künftig immer stärker betreffen.

50 Insgesamt bleibt auch entscheidend, dass nicht durch indirekte Steuerungsinstrumente
51 immer mehr Verantwortung auf die Beschäftigten übertragen wird.

52 Die Verantwortung für die wesentlichen Prozesse der Arbeitsorganisation, des
53 Arbeitsschutzes, des Datenschutzes liegen bei dem/der Arbeitgeber*in. "Gute Arbeit"
54 durch gewerkschaftliche Gestaltung im Betrieb hat dies zur Grundlage, die
55 Arbeitgeber*innen sind in der Pflicht und Verantwortung, "Gute Arbeit" umzusetzen.

56 Dazu gehört nach unserem Verständnis Wertschätzung auf Augenhöhe in allen Bereichen
57 und auf allen Ebenen.

58 "Gute Arbeit" braucht eine Arbeitskultur, die durch einen kontinuierlichen Dialog mit
59 dem/der Arbeitgeber*in geprägt ist. Eine betriebliche Vertrauens- und
60 Mitbestimmungskultur ist das Gegenteil eines überholten unternehmerischen
61 Selbstverständnisses vom "Herr im Haus". In einer sich wandelnden Gesellschaft und
62 mit der Transformation der Arbeitswelt steht einer solcher Standpunkt immer stärker
63 im Widerspruch zu den Anforderungen einer nachhaltigen und damit erfolgreichen
64 Entwicklung von Unternehmen. Wo eine solche Dialog- und Mitbestimmungskultur
65 verweigert wird, bleibt gewerkschaftliche Konfliktfähigkeit die wesentliche
66 Voraussetzung, berechnete Ansprüche an "Gute Arbeit" durchzusetzen.

67

68 **Gewerkschaftliche Gestaltung im Betrieb braucht Strukturen im Betrieb**

69 Die IG BCE wird deshalb mit Blick auf die Mitbestimmungsstrukturen im Betrieb diese
70 sichern und weiter ausbauen. Der Fokus liegt auf einer kollektiv geregelten

71 Arbeitswelt. Noch nicht gewerkschaftlich erschlossene Betriebe sollen erschlossen
72 werden.

73 Darüber hinaus haben wir als IG BCE auch den Gestaltungsanspruch für den Betrieb im
74 weiteren Sinn, mit Blick auf Beschäftigungsverhältnisse, die nicht
75 Normalarbeitsverhältnisse sind, aber im Zusammenhang mit dem Betrieb stehen. Deshalb
76 werden wir uns für einen weiten Arbeitnehmer*innenbegriff einsetzen, damit die
77 Zuordnung zum Betrieb möglich ist.

78 Die gewerkschaftliche Gestaltungskraft im Betrieb setzt voraus, dass wir kollektive
79 Regelungssysteme erhalten. Und dabei geht es nicht um unseren Selbstzweck als IG BCE.

80 Auch die Arbeitswelt der Zukunft braucht kollektive Regelungsebenen. Gerade im
81 Betrieb. Eine Arbeitswelt, in der jeder nur für sich kämpft, ist unsolidarisch und
82 wird auch langfristig nicht erfolgreich sein. Betriebe, die als Arbeitsorganisation
83 nicht mehr zu erkennen sind bzw. erodieren, werden auch langfristig nicht erfolgreich
84 sein.

85 Ohne gewerkschaftliche Gestaltung der IG BCE im Betrieb erodiert das System der
86 kollektiven Interessenvertretung mit seinem positiven Einfluss auf die
87 Interessenvertretung der Beschäftigten, aber mit seinem langfristig positiven
88 Einfluss auf den unternehmerischen Erfolg. Unternehmen mit Mitbestimmungsstrukturen
89 und gewerkschaftlicher Organisationsmacht sind langfristig erfolgreicher.

90 Deshalb ist die betriebspolitische Konzentration auf gewerkschaftliche Werte und
91 Aktive im Betrieb (Betriebsräte, Vertrauensleute, Schwerbehindertenvertreter, JAVen,
92 Mitglieder) weiterhin ein strategischer Fokus der IG BCE.

93 Ein gemeinsames Selbstverständnis einer aktiven gewerkschaftlichen
94 Interessenvertretung ist dabei die Zielsetzung.

95

96 Viele Beschäftigte sind heute nicht mehr einfach zu erreichen, inhaltlich und
97 örtlich, aber sie sind grundsätzlich aufgeschlossen für die kollektive Vertretung
98 ihrer Interessen.

99 Als IG BCE werden wir dazu künftig noch wahrnehmbarer, offener und erlebbarer im
100 Betrieb agieren. Unser Verständnis von "Gute Arbeit" muss jede*r Beschäftigte kennen
101 und mit uns verbinden. Der Einstieg, bei uns mitzumachen, darf nicht mit großen
102 Hürden verbunden sein. Das beinhaltet nicht nur die richtige Themenauswahl und
103 Ansprache im Betrieb, sondern auch gerade mit Blick auf die Corona-Erfahrungen und
104 die Digitalisierungsdebatte, die richtige und zeitgemäße Ansprache.

105 Die IG BCE wird deshalb ihre Partizipationsangebote für IG BCE-Mitglieder im Betrieb
106 ausbauen. Damit wird die IG BCE wahrnehmbarer, offener und erlebbarer.

107

108 Um langfristig weiterhin erfolgreich zu sein, brauchen wir Strukturen und
109 Kennzeichen, die mit uns als IG BCE verbunden werden und mit denen wir unseren
110 Beitrag der gewerkschaftlichen Gestaltung im Betrieb immer wieder verknüpfen können.

111 Ein Beitrag zum Sichtbarmachen unseres Handelns ist die Entwicklung eines eigenen

112 Audits (IG BCE-Audit "Starker Betrieb").

113 Es gibt viele Audits, aber wir sind das Original, wenn es um die Arbeitswelt und wenn
114 es um "Gute Arbeit" geht. Deshalb werden wir an dem Konzept dieses Audits arbeiten
115 und es in unseren Betrieben etablieren.

116

117 Auch die Bildungsarbeit spielt mit Blick auf "Gute Arbeit" und unsere
118 Gestaltungskraft im Betrieb eine zentrale Rolle. Einen wesentlichen Beitrag für die
119 Bindung der aktiven Gewerkschafter*innen im Betrieb leistet die Bildungsarbeit. Ihr
120 Stellenwert muss deshalb auch künftig strategisch berücksichtigt werden.

121 Dabei müssen unsere Angebote so ausgestaltet sein, dass unsere Bildungsangebote es
122 ermöglichen, dass sich die betrieblichen Funktionär*innen nicht nur gut und kompetent
123 qualifizieren können, sondern dass die Angebote auch in einem Umfeld stattfinden, das
124 der digitalisierten und transformierten Arbeitswelt entspricht. Deshalb sind die
125 Bildungsangebote und Lernorte künftig darauf auszurichten, dass sie ein
126 digitalisiertes und innovatives Lernumfeld bieten und damit den Anforderungen und
127 Arbeitsweisen aus den Betrieben entsprechen.

128

129 Die Betriebsratswahlen richten den Fokus auf unsere gewerkschaftliche Überzeugung der
130 kollektiven Interessenvertretung. Die Betriebsratswahlen sind deshalb für die IG BCE
131 eine Gelegenheit, deutlich zu machen, dass "Gute Arbeit" und damit faire
132 Arbeitsbedingungen immer gewerkschaftliche Gestaltungsmacht im Betrieb braucht.

133 Die IG BCE wird die Betriebsratswahlen 2022 nutzen und ihre gewerkschaftliche
134 Gestaltungskraft im Betrieb durch Themen, Kampagnen und Präsenz zeigen.

135

136 **Begründung:**

137 Im Antragstext enthalten.

138

139 **Ursprung:**

140 Hauptvorstand

Antrag C058: Die Arbeit der Zukunft steht im Zeichen des Wandels

Laufende Nummer: 247

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass wir den Wandel der Zeit nutzen, um die Arbeit der Zukunft zu gestalten.
- 2 Arbeit ist und bleibt zentraler Bestandteil menschlichen Zusammenlebens. In einer
- 3 gerechten Gesellschaft hat jede*r das Recht auf eine abgesicherte, tariflich bezahlte
- 4 und den Qualifikationen des Menschen entsprechende Tätigkeit, die ihn*sie und die
- 5 Gesellschaft voranbringt. Arbeit ist mehr als die reine Erwerbsarbeit. Arbeit ist
- 6 auch gesellschaftliches Engagement, ehrenamtliche Tätigkeit, Pflege- und
- 7 Erziehungszeit und wird in jeder Form gesellschaftlich akzeptiert und anerkannt. Der
- 8 Arbeitsbegriff der Zukunft stellt den Menschen und die Gesellschaft in den
- 9 Mittelpunkt und nicht die Anhäufung von Geld oder die Angst vor gesellschaftlichem
- 10 Abstieg.
- 11
- 12 Neue Formen von Arbeit, Digitalisierung und Veränderung in der Arbeits- und
- 13 Lebenswelt müssen immer als Chance begriffen und gestaltet werden.
- 14 *Unsere Forderung zur Gestaltung der Arbeit der Zukunft*
- 15 Unsere Forderungen richten sich an die IG BCE mit all ihren Gremien und Organen, den
- 16 DGB mit all seinen Gremien und Organen und die Bundespolitik.
- 17 *Gesellschaftliche Neudefinierung des Arbeitsbegriffs*
- 18 Durch eine neue Definition und Wertschätzung aller Formen von Arbeit definieren wir
- 19 keine Ausweitung der Arbeit an sich; die Arbeitszeiten müssen sich ebenfalls dem
- 20 Menschen und seinen Bedürfnissen anpassen und ein gutes Leben für alle ermöglichen.
- 21 Deswegen fordern wir ein Umdenken in der Gesellschaft bei der Begriffsdefinierung
- 22 Arbeit. Laut der Bundeszentrale für politische Bildung wird Arbeit definiert als
- 23 „eine spezifisch menschliche – sowohl körperliche als auch geistige – Tätigkeit, die
- 24 vor allem dazu dient, die zur Existenzsicherung notwendigen Mittel zu beschaffen. [...]
- 25 Arbeit ist insofern ein gestaltender, schöpferisch produzierender und sozialer,
- 26 zwischen Individuen vermittelnder Akt. Arbeit ist von zentraler Bedeutung für die
- 27 Verteilung individueller Lebenschancen, das Selbstwertgefühl und die Stellung des
- 28 Einzelnen in der Gesellschaft“.
- 29
- 30 Arbeit ist nicht nur Arbeit im Betrieb. Auch ehrenamtliches Engagement, Pflege- und

Erziehungszeiten müssen als Arbeitszeit anerkannt werden, unter anderem bei Rentenansparungen und anderen Sozialversicherungen. Für diese Zeit, welche man mit ehrenamtlichem Engagement, Pflege- und Erziehungszeiten verbringt, sollen genauso viele Rentenpunkte angerechnet werden, wie sie jede*r Arbeitnehmer*in durch erwerbstätige Arbeit erlangt. Gesellschaftliche Arbeit muss gleichgesetzt werden mit Erwerbsarbeit, um dem kapitalistisch geprägten Arbeitsbegriff zu revolutionieren und zukünftig vollkommen abzulösen.

Ehrenamt

Unser gesellschaftliches Zusammenleben wäre ohne ehrenamtliches Engagement nicht möglich.

Um das Ehrenamt zu stärken, fordern wir eine Freistellungsmöglichkeit, angelehnt an das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen. Da der Gesetzgebungsprozess langwierig sein kann, fordern wir die Tarifvertragsparteien auf, Freistellungsmöglichkeiten für ehrenamtliches Engagement auf tariflicher Ebene zu regeln. Um eine ehrenamtliche Freistellung für die Arbeitnehmer*innen und Unternehmen noch attraktiver zu machen, könnten wir uns als Instrument einmal eine Lohnsteuersenkung für die Zeit der ehrenamtlichen Tätigkeit vorstellen. Das Unternehmen würde für diese Zeit die Hälfte der Sozialversicherungen von der Bundesagentur für Arbeit erstattet bekommen. Es dürfen keine Nachteile bei der Erwerbsarbeit entstehen, weil man sich für gesellschaftliches Engagement einsetzt.

Arbeitszeit muss sich dem Leben anpassen

Die Arbeitszeiten müssen sich ebenfalls dem Menschen und seinen Bedürfnissen anpassen und ein gutes Leben für alle ermöglichen. Mehr Erwerbsarbeit für alle heißt weniger Arbeitszeit für jede*n Einzelne*n. Durch die Stundenreduzierung eines*einer jeden Einzelnen werden Arbeitsplätze geschaffen, und dadurch die Arbeitslosigkeit reduziert. Beispiele in anderen Ländern haben gezeigt, dass die Produktivität nicht beeinträchtigt, meist sogar gesteigert wird. Flexibilisierung von Arbeitszeit kann für uns nur mehr Souveränität des Einzelnen heißen. Dies darf nicht zu Entgelteinbußen führen.

Die aktuelle Regelung zur Rückkehr von Teil- in Vollzeit wird bereits gesetzlich geregelt, jedoch zeigt diese kaum Wirkung. Die seit 2019 geltende Rückkehr von Teil- auf Vollzeit im Brückenteilzeitgesetz ist so vage formuliert, dass sie kaum einen richtigen Rechtsanspruch darstellt. Dieser Missstand muss durch die Politik korrigiert werden. Wir fordern ein generelles Rückkehrrecht über die zeitliche Begrenzung der Brückenteilzeit hinweg. Die Rückkehr darf nur verwehrt werden, wenn der Betriebsrat, die zuständige Gewerkschaft und die Bundesagentur für Arbeit zustimmen. Der*die Arbeitgeber*in muss die Verwehrung der Rückkehr schriftlich begründen. Wenn die Politik die Missstände korrigiert, müssen dabei die Gründe der Ablehnung zur Rückkehr in Vollzeit klar definiert werden. Besteht keine Möglichkeit, auf Vollzeit zurückzukehren, soll dennoch nach Vollzeit vergütet werden.

Wir fordern die IG BCE und ihre zuständigen Organe und Gremien auf, die bestehenden tariflichen Wahlmodelle, zum Beispiel das Zukunftskonto oder das Langzeitkonto der Chemieindustrie, auf all ihre Bereiche auszuweiten. Außerdem soll die IG BCE sich mit den Wahlarbeitszeitmodellen der anderen gewerkschaftlich organisierten Branchen, welche im DGB vertreten sind, beschäftigen, um die möglichst besten Optionen schaffen, verbessern und ausweiten zu können. Die Wahlmodelle dürfen nicht zu einer finanziellen Schlechterstellung der Erwerbstätigen führen.

Mobiles Arbeiten

Auch die mobile Arbeit steht im Zeichen des Wandels und verändert sich stetig.

In einer digitalen Welt mit mobilem Arbeiten und ständiger Erreichbarkeit fordern wir gesetzliche und tarifliche Rahmenbedingungen, um die Arbeitszeit auf ein gutes Maß zu reduzieren. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen umfassen auch eine Reduzierung der Höchstarbeitszeit. Wir fordern ein klares und unumstößliches Recht auf Freizeit und Offlinezeit, um die nötige Regenerationszeit von ausgeübter Erwerbstätigkeit zu gewährleisten. Während der Offlinezeit darf der*die Arbeitnehmer*in keine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Die Corona-Pandemie 2020 hat uns gezeigt, dass wir noch lange nicht so weit sind, gute Arbeitsbedingungen bei mobiler Arbeit sicherzustellen. Daher ist es nötig, dass die IG BCE mit ihren zuständigen Organen und Gremien den stetigen Wandel der mobilen Arbeit mitgestaltet. Eine für uns vorstellbare Möglichkeit zur Gestaltung wäre eine technische Variante, welche nach der Höchstarbeitszeit eine Weiterarbeit für die Dauer der gesetzlichen Ruhezeit unterbindet. Während des Urlaubs darf der*die Arbeitnehmer*in keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten, dies wäre durch die technische Möglichkeit umsetzbar.

Gesetzliche Regelungen sind veraltet und beschreiben nicht mehr den heutigen Stand der Arbeitswelt. Darum müssen wir einheitliche Regelungen schaffen und den Begriff "mobiles Arbeiten" neu definieren. Unser Ziel ist eine gesetzliche Verankerung des mobilen Arbeitens im Arbeitsschutzgesetz. Eine tarifliche Übergangslösung ist der einzige Weg, um dem Ziel schnellstmöglich näherzukommen. Der mobile Arbeitsplatz der Zukunft orientiert sich an den Lebensphasen der Arbeitnehmer*innen und bietet eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mobiles Arbeiten zeichnet sich dadurch aus, dass die Arbeit nicht mehr an einem festgelegten Arbeitsplatz stattfindet, sondern der*die Arbeitnehmer*in den Arbeitsort flexibel selbst bestimmen kann. Zu dieser Selbstbestimmung gehört es, dass jegliche Arbeit, die nicht am eigentlichen Arbeitsplatz erfolgt, als Arbeit zu sehen und somit zu erfassen ist.

Mobiles Arbeiten betrifft alle Arbeitnehmer*innen, Auszubildenden, dualen Student*innen und Praktikant*innen innerhalb unserer Betriebe. Mobiles Arbeiten ist immer dann möglich, wenn beide Parteien (AN & AG) zustimmen oder der*die Arbeitnehmer*in eine Anfrage stellt. Jede*r Arbeitnehmer*in sollte das Recht haben, seine*ihre Arbeit selbstbestimmt und ortsunabhängig zu strukturieren, um seine*ihre Life-Work-Balance optimal zu gestalten. Voraussetzung dafür ist, dass dem*der

116 Arbeitnehmer*in die Arbeitsmittel (Soft- und Hardware) zur Verfügung stehen. Zudem
117 muss ein Ort geschaffen werden, an dem die Arbeitnehmer*innen ihrer Arbeit nachgehen
118 können. Im Besonderen bei der mobilen Arbeit von zu Hause sollen Zuschüsse zur
119 Einrichtung eines ergonomischen Heimarbeitsplatzes gewährt werden. Eine Überprüfung
120 von Daten, wie Standort oder Aktivität, muss ausgeschlossen werden, sodass kein
121 Tracking der Mitarbeiter*innen möglich ist. „Die Aufsichtspflicht im Sinne des
122 Arbeitsschutzes ist die Verpflichtung der aufsichtsführenden Person, dafür zu sorgen,
123 dass Aufsichtsbedürftige nicht sich selbst und nicht durch andere körperlichen
124 Schaden erleiden“. In diesem Sinne sollte die Beaufsichtigung der Auszubildenden im
125 Homeoffice einen besonderen Fokus erhalten. Da es Schwierigkeiten bei der Erfüllung
126 der Aufsichtspflicht gibt, weil die verantwortliche Person nicht physisch anwesend
127 ist, braucht es neue Wege, dieser Pflicht nachzukommen. Arbeitszeit im mobilen
128 Arbeiten beginnt, sobald der*die Arbeitnehmer*in seine*ihre Arbeit aufnimmt. Mobiles
129 Arbeiten kann überall stattfinden, wo gewährleistet werden kann, dass dem Unternehmen
130 kein Schaden durch Dritte entsteht. Der Arbeitsplatz sollte allen beschriebenen
131 Anforderungen entsprechen.

132 *Ausbau der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung*

133 Um eine echte Partnerschaft von Kapital und Arbeit zu organisieren, wohl wissend,
134 dass dieser Widerspruch nie aufgelöst werden kann, benötigen wir hierzu
135 selbstverständlich eine starke betriebliche und überbetriebliche
136 Interessensvertretung der Arbeitnehmer*innenseite, die gesetzlich mit allen Mitteln
137 ausgestattet ist. Die Sozialpartnerschaft der Zukunft wird von starken Gewerkschaften
138 gestaltet und in unseren Betrieben von starken Mitbestimmenden umgesetzt und gelebt.
139 Die gesetzlichen Grundlagen ermöglichen es, aus Risiken Chancen zu machen und aus
140 Veränderung stets eine Verbesserung der Arbeitswelt zu ermöglichen. Um die
141 gesetzlichen Grundlagen zu schaffen, fordern wir die Novellierung des
142 Betriebsverfassungsgesetzes, da es nicht mehr zeitgemäß ist und keinerlei technische
143 Kommunikation in der Arbeitswelt berücksichtigt wird. Durch die Zeit hat sich der
144 Arbeitsbegriff geändert, das muss nun die Mitbestimmung auch tun. Dies ist nur
145 möglich, wenn die politische Lage es hergibt. Einer der wichtigsten
146 Novellierungspunkte ist die zwingende Mitbestimmung bei Investitionen, Weiterbildung
147 und Veränderungen im Betrieb.

148

149 Weiterhin fordern wir die Rechte des Wirtschaftsausschusses auszuweiten, indem § 106
150 des Betriebsverfassungsgesetzes in ein Mitbestimmungsrecht umgewandelt wird. Durch
151 die sich ständig ändernde Arbeitswelt ist es nötig, auch Regelungen festzulegen, die
152 betriebliche Mitbestimmung digital ermöglichen. Dies wurde durch die jüngste
153 Krisensituation deutlich, zeigte aber auch, dass es generell möglich ist und positive
154 Eigenschaften aufweist. Grundsätzlich sind Präsenzveranstaltungen zu bevorzugen.

155

156 Es wird immer populärer, Start-up-Unternehmen zu gründen. In diesen jungen
157 Unternehmen spielt die betriebliche und gewerkschaftliche Mitbestimmung meistens –
158 leider – keine Rolle. Auch bei etablierten Unternehmen in Deutschland nimmt die

159 aktive Bekämpfung der betrieblichen Mitbestimmung, auch Union Busting genannt, zu.
160 Das Prinzip von Subunternehmen macht dies deutlich. Die Erfahrung hat gezeigt, dass
161 gegen Union Busting Schwerpunktstaatsanwaltschaften notwendig sind, die das aktive
162 Bekämpfen betrieblicher Mitbestimmung verhindern sollen. Durch die
163 Schwerpunktstaatsanwaltschaft sollen Verstöße gegen die deutschen Rechte und Gesetze
164 im Bereich Arbeitsrecht geahndet werden. Zusätzlich müssen die Durchgriffsrechte von
165 Gewerkschaften ausgebaut werden. Dazu gehört, dass die Allgemeinverbindlichkeit von
166 Tarifverträgen ergänzt werden soll – mit einer Verhandlungspflicht der
167 Arbeitgeber*innenseite, wenn die Gewerkschaften in Tarifverhandlungen eintreten
168 wollen, um Instrumente wie den Flächentarifvertrag zu stärken.

169 Mit der Stärkung der Mitbestimmungsgremien in der Fläche wird die Qualität der
170 Arbeitsbedingungen nachweislich gesteigert.

171 *Ausbau der internationalen Gewerkschaftsarbeit*

172 Die Arbeitswelt der Zukunft ist international; die Interessenvertretung ebenfalls.
173 Mitbestimmung, echte Sozialpartnerschaft, gute Lohn- und Arbeitsbedingungen der
174 Zukunft müssen global organisiert und umgesetzt werden. Durch eine enge
175 Zusammenarbeit und Abstimmung mit unseren weltweiten Partner*innen setzen wir "Gute
176 Arbeit" Schritt für Schritt international um.

177

178 Wir fordern eine Netzwerkplattform und einen stärkeren Austausch mit unseren
179 internationalen Partner*innen, um gemeinsame Rahmenbedingungen zu finden und diese
180 europäisch und global umzusetzen. Die Umsetzung der ILO-Kernarbeitsnormen sowie der
181 europäischen Sozialcharta sind nur erste Schritte zu einer Harmonisierung der
182 Arbeits- und Mitbestimmungsnormen nach oben, um dem organisierten globalen Kapital
183 eine global organisierte Arbeiter*innenbewegung entgegenzusetzen.

184

185 Wir fordern die IG BCE auf, Gewerkschaften und Gewerkschaftsgruppierungen besonders
186 in den Regionen zu unterstützen, wo der Einsatz für Arbeitnehmer*innenrechte vom
187 Kapital verfolgt, aktiv bekämpft und/oder geahndet wird. Dadurch können wir die
188 globalen Arbeitsbedingungen für die Erwerbstätigen mit verbessern.

189

190 Unser Anspruch an die Arbeit der Zukunft ist die Arbeit im Zeichen des Wandels zu
191 gestalten.

192

193

194 **Begründung:**

195 Sich ehrenamtlich zu engagieren, macht Spaß, bringt neue Erfahrungen,
196 Herausforderungen und hilft dabei, die persönliche sowie fachliche Weiterentwicklung
197 zu fördern und auszubauen. Wichtige Werte, wie Selbstlosigkeit, Hilfsbereitschaft,
198 Solidarität und Nächstenliebe, stehen hierbei im Fokus.

199 Bei einer ehrenamtlichen Tätigkeit kommt es nicht auf die Herkunft, den Bildungsgrad

200 oder die Religion an, sondern darauf, dass der Mensch als Individuum seines eigenen
201 selbstbestimmten Lebens im Mittelpunkt steht.

202 Als ehrenamtliche Tätigkeit verstehen wir, neben der wichtigen politischen oder
203 umweltschützenden Arbeit, ebenfalls Pflege und Kinderbetreuung in der Freizeit.

204 Diesbezüglich gab es schon recht früh kluge Theoretiker*innen, welche die Verzweigung
205 von Ehrenamtsstrukturen in direktem Zusammenhang mit Gesellschaftsentwicklung,
206 Akzeptanz, Solidarität sowie weiterer freiheitlich demokratischer Wertevermittlung
207 erwähnten.

208 „Es ist nicht das Bewußtsein der Menschen, das ihr Sein, sondern umgekehrt ihr
209 gesellschaftliches Sein, das ihr Bewußtsein bestimmt.“

210 *Karl Marx 1859 zur Kritik der politischen Ökonomie*

211 Dies beschreibt, dass ein Mensch immer nur entsprechend den Umständen, in denen er
212 sich grade befindet, frei denken kann, da der Begriff Freiheit durch diese Umstände
213 und deren Wahrnehmung begrenzt wird. Wächst man in Armut auf, ist es schwer
214 vorstellbar, was außerhalb dieses Bereiches stattfindet. Das heißt, dass der Mensch
215 so lange eingeschränkt ist, wie die gesellschaftlichen Verhältnisse um ihn herum ihn
216 einschränken.

217 Auch auf politischer Ebene geben uns verschiedene Zahlen und Daten recht:

218 Die Ergebnisse des 4. Freiwilligensurveys bestätigen: "Mehr als 40 Prozent der
219 Deutschen über 14 Jahren sind in ihrer Freizeit ehrenamtlich tätig. Das sind zehn
220 Prozent mehr als noch vor 15 Jahren" (Quelle: Bundesregierung, BMFSFJ).

221 Das Problem, welches hierbei auftritt, ist, dass der Anteil Berufstätiger, welche ein
222 Ehrenamt ausführen, bei ca. 27 % liegt.

223 Daher wird es Zeit, der Ehrenamtsstruktur ganzheitlich neue Wege zu eröffnen, um
224 Ehrenamt langfristig zu stärken, zu ermöglichen und die Zeit, welche für solche Ämter
225 aufgebracht wird, angemessen zu wertschätzen.

226 Dies wiederum ist nur mit einer Neudefinierung des aktuell kapitalgeprägten
227 Arbeitsbegriffs möglich. Der derzeitige Arbeitsbegriff beschreibt lediglich
228 Erwerbsarbeit, jedoch nicht die 2,8 Milliarden Stunden gesellschaftlicher, also
229 Ehrenamtsarbeit, jährlich, mit einer Wertschöpfung von rund 50 Milliarden Euro für
230 Wirtschaft und Politik. (Quelle: Carina Gödecke, 2017, Vizepräsidentin des Landtags
231 NRW, Rede auf Mitgliederversammlung Emscher-Ruhr Turnverband)

232 In Relation zu dieser Zahl steht die unentgeltlich verübte Lebenszeit, welche für
233 ehrenamtliche Arbeit aufgebracht, jedoch nicht wertgeschätzt wird. Menschen, welche
234 sich entscheiden, gesellschaftliche Arbeiten zu verüben, um den Zusammenhalt zu
235 stärken und demokratische Werte zu fördern, müssen in Zukunft von der Politik und den
236 Arbeitgeber*innen durch Senkung der Sozialabgaben und Wochenarbeitsstundenreduzierung
237 entlastet werden, um Ehrenamt zu ermöglichen und trotzdem noch am sozialen Leben
238 teilhaben zu können.

239 Beispielhafte Umsetzungen skandinavischer Länder, wie zum Beispiel Schweden, haben
240 gezeigt, dass neben der Arbeitszeitreduzierung für ehrenamtliche Tätigkeiten längst

241 eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit für alle überfällig ist. Dies hat zur Folge,
242 dass Arbeitsplätze geschaffen werden und die Belastung eines*iner jeden Einzelnen
243 reduziert wird, während die Lebensqualität steigt. Selbstbestimmtes Arbeiten, welches
244 durch Gesetze geregelt, nicht zum Nachteil des*der Arbeitnehmer*in und ebenfalls
245 nicht mehr an Zeit und Ort gebunden ist, bietet die Grundlage einer längst
246 notwendigen Life-Work-Balance für jeden berufstätigen Menschen. Die Entzerrung von
247 Arbeitsplätzen hat in der vergangenen Zeit der Pandemie gezeigt, wie wichtig es ist,
248 ein Anrecht auf Regelungen zu mobilem Arbeiten, selbstbestimmten Arbeitszeiten und
249 einer unverzichtbaren Ruhezeit zu besitzen.

250 Gründe für diese Selbstbestimmung sind an oberster Stelle die Vereinbarkeit von Beruf
251 und Familie mit 74 % sowie die Freizeit mit 64 % bei einer Umfrage des
252 Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

253 Dieses Bild deckt sich mit unserem Grundsatz des gewerkschaftlichen Handelns. Demnach
254 müssen wir Regelungen aufstellen, welche die Weichen für Arbeitszeit, die sich
255 künftig dem Leben anpasst, stellen.

256 Betriebliche und überbetriebliche Mitbestimmung ist und bleibt eine der wichtigsten
257 Grundlagen sozialverträglicher Arbeitsplätze, welche vor Willkür und Ungerechtigkeit
258 geschützt werden müssen. Spätestens die Pandemie hat uns gezeigt, dass eine
259 Novellierung des BetrVG notwendig und längst überfällig ist. Regelungen zu digitalen
260 Sitzungen und Beschlüssen sind in der heutigen globalen und digitalen Welt
261 unablässig, da in Zukunft orts- und zeitunabhängiges Arbeiten von großer Bedeutung
262 sein werden. Es fehlen klare Strukturen, welche die Leitplanken einer modernen
263 Mitbestimmungsarbeit ermöglichen und darstellen, anstatt sie zu behindern. Die
264 Politik hat bereits gezeigt, dass eine Digitalisierung der Mitbestimmung möglich ist.
265 Hierbei sprechen wir von der Sonderregelung § 129 BetrVG ("Sonderregelungen aus
266 Anlass der COVID-19-Pandemie") für die digitale Durchführung von Sitzungen und
267 Beschlüssen von Mitbestimmungsorganen. Starke und gut organisierte
268 Mitbestimmungsorgane müssen auch in Zukunft existieren und durch eine gewisse
269 Grundflexibilität in ihrer Arbeitsweise unterstützt werden.

270 Immer häufiger kommt es vor, dass Mitbestimmungsorgane sowie Gewerkschaften
271 systematisch blockiert und verhindert werden. Ein Beispiel hierfür ist das Seminar
272 „In Zukunft ohne Betriebsrat!“, welches für Manager und Unternehmen angeboten und
273 abgehalten wurde. Es muss in Zukunft durch die Exekutive härter gegen solche Verstöße
274 vorgegangen werden, um eine Behinderung von Mitbestimmung flächendeckend zu
275 verhindern, sie auszubauen und die Nicht-Einhaltung hart zu sanktionieren.

276 Ignoranz hinsichtlich geschützter Mitbestimmung durch die Exekutive sorgt dafür, dass
277 Gesetze und Regelungen in gewisser Weise legitimiert nicht ernst genommen und somit
278 öfter gebrochen werden. Denn Mitbestimmung ist durch das BetrVG geschützt und bietet
279 somit die Grundlage gewerkschaftlichen Handelns.

280 Gewerkschaftsarbeit ist zurzeit in der Europäischen Union zu wenig sichtbar. Knapp 17
281 % der Menschen in der EU, also jede siebte Person (*Zahl Bundeszentrale für politische*
282 *Bildung*), gelten als armutsgefährdet. Dies kann sich durch den Ausbau der
283 internationalen Gewerkschaftsarbeit verbessern, da so internationale Standards für

284 das Proletariat gesetzt und der Weg für die Montane Mitbestimmung geebnet wird. Denn
285 so wird die Konkurrenzfähigkeit von Arbeitgeber*innen und Betrieben außerhalb dieser
286 erforderlichen Standards gemindert.

287

288 **Ursprung:**

289 Bezirksjugendausschuss Leverkusen

Antrag C059: NEW WORK – betriebliche Akteur*innen im Zusammenspiel mit der IG BCE als Gestaltungskräfte in einer sich immer dynamischer verändernden Arbeitswelt

Laufende Nummer: 62

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordrhein
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand der IG BCE und seine zuständigen Abteilungen werden aufgefordert,
2 eine regelmäßige Austauschplattform zwischen unseren betrieblichen Akteuren und der
3 IG BCE zum Thema NEW WORK zu schaffen mit dem Ziel, Erfahrungen mit der Einführung
4 neuer Arbeits- und Organisationsformen auszutauschen, mögliche Ansatzpunkte für einen
5 strategischen Umgang mit neuen Arbeitsformen zu identifizieren und konkrete
6 Handlungsempfehlungen für die Betriebe vor Ort zu entwickeln. Im Fokus steht dabei,
7 Methoden und Strategien für NEW WORK im Interesse der Beschäftigten mitzugestalten
8 und umzusetzen.

9

10 **Begründung:**

- 11 Die Einführung neuer Arbeits- und Organisationsformen steht in vielen Unternehmen
12 bereits auf der Tagesordnung. Das Thema hat in den vergangenen Jahren zunehmend an
13 Dynamik gewonnen, denn neue Arbeitsformen gelten als Synonym für
14 Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Kundennähe, in einer Welt, die durch digitale
15 Innovation, dynamische Veränderung und immer kürzere und schnellere
16 Entscheidungsprozesse geprägt ist. Die Unternehmen fordern Beschäftigte und Arbeits-
17 und Organisationsformen, die in der Lage sind, sich in der digitalen Transformation
18 zu behaupten. Zudem wirken sich die neuen Arbeitsformen auf die direkte Arbeit der
19 Betriebsräte nach dem BetrVG aus.

- 20 Unsere betrieblichen Akteure müssen in dieser Phase bereits Antworten haben und sehr
21 schnell handlungsfähig sein, um die betrieblichen Veränderungen zu begleiten und neue
22 Arbeitsformen auf Grundlage der gesetzlichen Regelungen über Betriebsvereinbarungen
23 zu regeln.

- 24 Trotz des Handlungsdrucks auf der einen Seite besteht auf der anderen Seite die
25 Notwendigkeit, sich Zeit für eine strategische Neuorientierung zu nehmen und neue
26 Ansätze ggfs. auch kritisch zu hinterfragen. An vielen Stellen sind grundlegende
27 Richtungsentscheidungen auf dem Weg in eine neue Arbeitswelt notwendig. Es gilt für
28 die betrieblichen Akteure, etablierte Vorgehensweisen und Instrumente, aber auch neue
29 Alternativen auf den Prüfstand zu stellen und neu zu justieren.

30 Dafür ist es wichtig, zunächst die Formen von NEW WORK zu verstehen und die Chancen
31 und Risiken für die Belegschaft zu bewerten.

32 Die Aufgabe der IG BCE ist es, die Beschäftigten und betrieblichen Akteure in diesem
33 Prozess zu begleiten und ihnen das entsprechende Rüstzeug an die Hand zu geben.

34 Die Einführung neuer Arbeitsformen schafft Potenziale dafür, die Rolle der
35 betrieblichen Akteure zu stärken, ihnen einen Handlungs- und Informationsvorsprung zu
36 verschaffen und als Gestaltungskraft sichtbar zu machen.

37

38 **Ursprung:**

39 Bezirksvorstand Düsseldorf

Antrag C060: „Digitale Denkfabrik“ - Digitalisierung durch die IG BCE und ihre Mitglieder aktiv mitgestalten

Laufende Nummer: 140

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE begreift die fortschreitende Digitalisierung als Chance, aber auch als
- 2 Herausforderung für die Organisation sowie für ihre Mitglieder. Sie wird diesen
- 3 Prozess deshalb nicht nur kritisch begleiten, sondern hat den Anspruch, ihn auch
- 4 aktiv mitzugestalten.
- 5
- 6 Sie richtet deshalb eine „Digitale Denkfabrik“ ein, bestehend aus aktiven
- 7 Vertrauensleuten, Betriebsrät*innen, Jugend und Auszubildendenvertreter*innen,
- 8 Aktiven aus den Personengruppen (z. B. Jugend und Frauen) und Digitalexpert*innen,
- 9 welche die aktuellen Entwicklungen der Digitalisierung beobachten und daraus
- 10 Handlungsvorschläge für die Organisation entwickelt. Diese Denkfabrik soll auch
- 11 eventuellen gesetzlichen Reformbedarf prüfen, zum Beispiel im Hinblick auf aktive
- 12 Gestaltungsmöglichkeiten, wie ein Initiativrecht von Betriebsrät*innen in Fragen der
- 13 Digitalisierung.
- 14 Weiterhin sollen:
- 15 • Handreichungen zur digitalen Gewerkschaftsarbeit der Zukunft erarbeitet werden
- 16 • ein Referent*innen- und Berater*innenpool (analog des Konzepts von
- 17 „Transformationsberater*innen“) zur Unterstützung unserer Betriebsrät*innen
- 18 aufgebaut werden, um Instrumente zur aktiven betrieblichen Mitgestaltung zu
- 19 entwickeln
- 20
- 21 Außerdem geht die IG BCE auf die Arbeitgeberverbände in den von ihr betreuten
- 22 Branchen zu, um Verhandlungen zu einem „Digitalpakt“ aufzunehmen, der den Rahmen
- 23 eines sozialpartnerschaftlichen Miteinanders im Rahmen der digitalen Transformation
- 24 definiert. Dazu gehört auch durch die Digitalisierung neu aufgeworfener
- 25 Regelungsbedarf, wie zum Beispiel das digitale Zugangsrecht der IG BCE in den
- 26 Betrieben.
- 27
- 28 **Begründung:**
- 29 Wie im aktuellen Grünbuch der IG BCE „MIT.MUT.MACHEN. - Perspektive 2030“
- 30 beschrieben, verändert die Digitalisierung die Art und Weise, wie wir leben, im

31 umfassenden Sinne. Sie verändert die Produktion von Gütern und Dienstleistungen, die
32 Hand- und die Kopf-Arbeit. Sie verändert unsere Kommunikation unter- und unsere
33 Arbeit miteinander. Sie schreitet, auch getrieben durch die Folgen der Corona-
34 Pandemie, ungebremst voran, ist aber noch lange nicht abgeschlossen.

35 Immer mehr standardisierbare Aufgaben werden automatisiert – nicht nur in der
36 Fertigung. In einigen Bereichen erlaubt es der Einsatz von KI, selbst
37 anspruchsvollere Tätigkeiten durch Algorithmen und Bots zu ersetzen. Es ist zu
38 erwarten, dass diese Entwicklung gewerkschaftlich nur partiell organisierte Gruppen
39 besonders hart trifft.

40 Kaum ein Arbeitsplatz wird ohne Veränderungen bleiben. Die Kompetenzanforderungen an
41 nahezu alle unsere beruflich aktiven Mitglieder werden sich teilweise dramatisch
42 verändern.

43 Dies stellt uns vor eine dreifache Herausforderung:

44 1. Kompetenzerweiterung unserer Mitglieder
45 2. neue betriebliche Strukturen und Prozesse
46 3. neue Kommunikationskanäle für unsere Arbeit

47

48 Auf diese müssen wir uns und unsere Mitglieder vorbereiten. Wir brauchen deshalb
49 umfassende und langfristige Qualifizierungskonzepte für unsere Mitglieder –
50 insbesondere in neuen, digitalen Formaten. Wir brauchen aber auch Konzepte digitaler
51 Vertrauensleute- und Betriebsratsarbeit, die nicht nur berücksichtigt, dass immer
52 größere Anteile der Belegschaften nicht permanent im Betrieb präsent sind, sondern
53 auch auf digitale Kommunikationsprozesse setzt. Dazu müssen wir heute neue Methoden
54 und Konzepte entwickeln und erproben. Denn, wenn wir den Wandel mitgestalten wollen,
55 dürfen wir nicht hinterherhinken.

56

57 **Ursprung:**
58 Landesbezirksvorstand Bayern

Antrag C061: „IG BCE-Betriebsratsmitglieder“ – besser informiert und vernetzt

Laufende Nummer: 401

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordost
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE soll sich für eine bessere Information und Vernetzung von Betriebsräten
2 auf Grundlage eines gemeinsamen Selbstverständnisses „IG BCE Betriebsratsmitglieder“
3 einsetzen. Dabei müssen auch die Möglichkeiten digitaler Zusammenarbeit, Information
4 und Vernetzung genutzt werden.
- 5 Folgende Maßnahmen sollen entwickelt werden:
 - 6 1. Die Bezirke sollen für BR-Mitglieder ihre regelmäßigen Angebote zum Austausch
7 und zur Zusammenarbeit erweitern. Diese können in Präsenz- oder Digitalformaten
8 durchgeführt werden, regional oder nach Branchen organisiert sein und sich an
9 alle Mitglieder der BR-Gremien (einschließlich Ersatzmitglieder) richten. Auch
10 BR-Mitglieder, die noch kein Mitglied der IG BCE sind, sollten eingeladen
11 werden, diese Angebote kennenzulernen.
 - 12 2. Im Rahmen dieser Angebote soll mit allen Teilnehmenden regelmäßig das gemeinsame
13 Selbstverständnis „IG BCE Betriebsratsmitglieder“ diskutiert werden. Eine gute
14 Grundlage hierfür bietet ein bereits existierendes Papier der Abteilung Arbeits-
15 und Betriebspolitik. Im Kreis der BR-Mitglieder ist individuell zu
16 konkretisieren, was dieses Selbstverständnis jeweils im Hinblick auf die Arbeit
17 und Unterstützung im Betrieb vor Ort bedeutet.
 - 18 3. Die IG BCE soll gemeinsam mit und speziell für diese „IG BCE
19 Betriebsratsmitglieder“ ihre Angebote zur Information und Vernetzung weiter
20 ausbauen und professionalisieren sowie die betriebliche Arbeit besonders
21 unterstützen, beispielsweise durch:
 - 22 • Einladungen zu überregionalen (digitalen) Experten*innentalks zu aktuellen
23 arbeitsrechtlichen, betriebs- oder wirtschaftspolitischen Themen mit
24 Mitgliedern des IG-BCE-Berater*innennetzwerks.
 - 25 • Die Öffnung von „gewerkschaftlichen Service Centern“ in Zusammenarbeit u.
26 a. mit dem DGB-Rechtsschutz als Anlaufstelle für IG-BCE-Betriebsräte in
27 rechtlichen Fragen.
 - 28 • Eine jährliche exklusive und individuelle Bildungsberatung in
29 Zusammenarbeit mit der IG BCE BWS GmbH.
 - 30 • Aktuelle und regelmäßige Argumentationshilfen für die betriebliche und

- 31 arbeitsrechtliche Praxis, die über den internen Mitgliederbereich „Meine IG
32 BCE“ für alle Betriebsräte abrufbar sind.
- 33 • Die aktive Beteiligung an Planung und Durchführung von betrieblichen
34 Projekten mit Mitteln der IG BCE zur Förderung von „Guter Arbeit“ in der
35 Transformation im Betrieb.
 - 36 • Unterstützung für betriebsinterne und überbetriebliche
37 Öffentlichkeitsarbeit, um auf Anliegen der „IG BCE Betriebsräte“ aufmerksam
38 zu machen. Dabei wird auch konsequent die Umsetzung digitaler betrieblicher
39 Medien einbezogen.

40

41 **Begründung:**

- 42 Ein besseres Angebot zur Information und Vernetzung von Betriebsräten unterstützt
43 unsere Anstrengungen, den Organisationsgrad in den Betriebsratsgremien zu erhöhen.
44 Zudem gilt es, „Nachwuchs“ zu fördern, der zukünftig stärker Verantwortung in den BR-
45 Gremien übernehmen wird.
- 46 Gleichwohl sollten hochwertige Angebote der IG BCE nicht gänzlich bedingungslos
47 genutzt werden können, sondern immer auch in Abhängigkeit einer gemeinsamen
48 Wertebasis („gemeinsames Selbstverständnis“) gestellt werden, die sich in
49 betrieblichem Handeln im Sinne der strategischen Ziele der IG BCE widerspiegelt.

50

51 **Ursprung:**

- 52 Landesbezirksvorstand Nordost

Antrag C062: Gestaltung der Einführung und Umsetzung agiler Arbeitsformen

Laufende Nummer: 64

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordrhein
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die IG BCE mit ihren zuständigen Gremien und Organen, die Veränderungen von
- 2 Arbeitsbedingungen, Auswirkungen auf Beschäftigte sowie die Chancen und
- 3 Herausforderungen der agilen Arbeit in den Betrieben intensiv begleitet.
- 4 Wir brauchen ein neues Verständnis der zukünftigen Arbeitsformen und der sich damit
- 5 ändernden Arbeitsbiografien. Beim Arbeiten in agilen Arbeitsformen muss weiterhin die
- 6 kollektive Absicherung gelten. Konkret brauchen wir ein neues Verständnis des
- 7 Begriffes Arbeit. Wir müssen lernen, digitale Arbeitskultur und nicht-lineare
- 8 Arbeitsbiografien zu erfassen und zu schützen. Wir dürfen nicht zulassen, dass mehr
- 9 und mehr Arbeitnehmer*innen aus der kollektiven Sicherung ganz oder teilweise
- 10 herausfallen. Das setzt voraus, dass wir uns mit neuen Arbeitsformen
- 11 auseinandersetzen und diejenigen, die in solchen Formen arbeiten, mit einbeziehen.
- 12 Um diese Herausforderungen zu schaffen und gemeinsam anzugehen, fordern wir:
- 13 Schulungen für alle Zielgruppen (BR, VL, Beschäftigte usw.) in der IG BCE.
- 14 Beschäftigte und Betriebsräte brauchen schnelle Unterstützung bei dem Wissen um agile
- 15 Arbeitsformen und Arbeitstechniken.
- 16 Agiles Arbeiten bringt Veränderungen von Arbeitsbedingungen mit sich und hat starke
- 17 Auswirkungen auf Beschäftigte. Es entsteht eine wachsende produktive Fähigkeit der
- 18 Beschäftigten. Viele Beschäftigte, die das erste Mal in agilen Projektteams arbeiten,
- 19 sehen oft nur die positiven Aspekte, wie Selbstorganisation und selbstbestimmtes
- 20 Arbeiten, was zu einer besseren Arbeitsatmosphäre und gesteigerter Motivation führen
- 21 kann. Jedoch gehen viele agil arbeitende Beschäftigte regelmäßig an oder über die
- 22 Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit, was zu hoher Arbeitsbelastung mit Stresssymptomen
- 23 führt.
- 24 Um unsere Beschäftigten zu schützen und gleichzeitig die Herausforderungen und
- 25 Chancen der agilen Arbeitsformen im Sinne unserer Beschäftigten zu gestalten, ist es
- 26 notwendig, dass die IG BCE verstärkt auf Schulungen für die unterschiedlichen
- 27 Zielgruppen setzt. Um das notwendige Grundlagenwissen und die Chancen und Risiken für
- 28 Beschäftigte zu vermitteln.
- 29 Ebenfalls wichtig ist, weitere Seminare anzubieten, speziell für Betriebsrät*innen
- 30 und Vertrauensleute, um den Prozess innerhalb unserer Branchen und Betriebe mit

31 begleiten und gestalten zu können und die Beschäftigten teilweise auch vor sich
32 selbst zu schützen.

33 **Die Unterstützung von Betriebsrät*innen bei der Einführung agiler Arbeitsformen in**
34 **Unternehmen**

35 Wenn agile Arbeitsformen eingeführt werden sollen, müssen diese Bestrebungen von
36 Seiten der Unternehmen von den Betriebsrät*innen rechtzeitig erkannt werden. Kommt es
37 in den Unternehmen zur Änderung der Organisationsstruktur, benötigen alle Beteiligten
38 dazu Unterstützung beim Abschluss von Regelungen. Die Betriebsrät*innen brauchen eine
39 intensive Betreuung und Begleitung seitens der IG BCE bei diesen neuen und sich stark
40 verändernden Prozessen.

41 Auch wenn agile Arbeitsmethoden meist nicht den ganzen Betrieb und alle Beschäftigten
42 gleichzeitig betreffen, sollten Betriebsräte das Thema aktiv im Betrieb angehen.
43 Gerade bei neuen Arbeitsformen ist es wichtig, die Betriebsrät*innen bei der Ausübung
44 ihrer Mitbestimmungsrechte zu unterstützen.

45 Dabei ist es wichtig, dass die betrieblichen Mitbestimmungsgremien sich über die
46 Risiken für die Beschäftigten klar sind und die Chancen zu echten Chancen für jede*n
47 machen können.

48 Nahezu alle Themen der Mitbestimmung werden bei der Einführung agiler Arbeitsformen
49 berührt: Arbeitsorganisation, Hierarchien, Entgeltgrundsätze, Auswahlrichtlinien,
50 Bildungsmaßnahmen, persönliche Einzelmaßnahmen, Eingruppierung, Recruiting,
51 Stellenbesetzung, Funktionsbeschreibungen, neue Führungsaufgaben u.v.m.

52 Zudem fordern wir, dass innerhalb unserer Branchen und Betriebe eine Netzwerkkultur
53 der Betriebsrät*innen zum Thema agile Arbeit gefördert wird. Die flächendeckend sich
54 wandelnde Arbeitswelt und ihre neuen Arbeitsorganisationen werden so im Blick
55 behalten, und die Gremien werden auf diese Weise nicht abgehängt, und somit
56 überlassen wir den Arbeitgeber*innen nicht die Oberhand.

57 **Sicherstellung/Verankerung der Mitbestimmung bei der Einführung agiler Arbeitsformen**

58 Zwischen den Sozialpartnern bedarf es einer gemeinsamen Erklärung, dass bei der
59 Einführung und Umsetzung von agilen Arbeitsformen alle daran Beteiligten die
60 Mitbestimmung nicht umgehen und wir auch in den neuen Arbeitsformen die
61 Sozialpartnerschaft weiterhin leben.

62 In jedem Fall gilt, dass es kein Verzicht auf die Mitbestimmungsrechte der
63 Betriebsrät*innen geben darf. Da der Prozess der Einführung um agile Arbeitsformen
64 meistens leise und schleichend passiert, muss es eine zuverlässige Verankerung in der
65 Sozialpartnervereinbarung geben, um die Mitbestimmungsrechte der Betriebsrät*innen
66 und den notwendigen Schutz der Beschäftigten nicht auszuhebeln.

67 Diese gemeinsame Erklärung bleibt ständig im Blickfeld aller Beteiligten und es gilt,
68 diesen Prozess kontinuierlich zu prüfen und gegebenenfalls auf neue Bedingungen hin
69 anzupassen. Die Agilität muss sich auch hier widerspiegeln.

70

71 **Begründung:**

72 In Zukunft werden agile Arbeitsformen die Arbeitswelt nachhaltig verändern und
73 beeinflussen. Die Einführung von agilen Arbeitsformen in den Unternehmen nimmt immer
74 mehr Geschwindigkeit auf und gewinnt an Intensität. Die Situation rund um Corona hat
75 zu noch mehr Dynamik geführt. Das Wissen um neue Arbeitstechniken wird für die
76 Beschäftigten zur Voraussetzung. Agile Arbeitsformen und Arbeitstechniken verändern
77 nachhaltig die Organisationsstrukturen in den Unternehmen. Die Mitbestimmung ist in
78 agilen Strukturen deutlich schwerer durchsetzbar.

79

80 **Ursprung:**

81 Bezirksvorstand Leverkusen

Antrag C063: Jobsharing als Arbeitsmodell der Zukunft stärker in den Blick nehmen

Laufende Nummer: 61

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordrhein
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand der IG BCE wird aufgefordert, sich für die Förderung von
- 2 Beschäftigung in Jobsharing-Modellen einzusetzen und dieses Thema in den
- 3 Sozialpartnerdialog mit dem BAVC und anderen Arbeitgeber*innenverbänden aufzunehmen.
- 4 Wir fordern ein Umdenken von Headcount zu Full Time Equivalent in der
- 5 Personalplanung. Die Arbeitnehmer*innenvertretung muss stärker in
- 6 Personalplanungsprozesse einbezogen werden und eine Beratungs- und
- 7 Gestaltungsposition in der Form erlangen, dass auch Jobsharing eine adäquate
- 8 Alternative zu den bestehenden Arbeitszeitmodellen darstellt. Dies soll sowohl für
- 9 Führungspositionen als auch für alle weiteren Arbeitsbereiche uneingeschränkt
- 10 gelten.

11

12 **Begründung:**

- 13 Wir beobachten, dass sich viele Unternehmen dem flexiblen Arbeiten in Form von
- 14 Vertrauensarbeitszeit, Teilzeit oder Homeoffice in den letzten Jahren geöffnet haben.
- 15 Jobsharing ist aber nach wie vor in vielen Unternehmen nicht weit verbreitet. So
- 16 bieten aktuell nur rund 20 Prozent der deutschen Betriebe Jobsharing an. In der
- 17 Schweiz, Skandinavien und in den Niederlanden ist dieses Modell seit den 80er-Jahren
- 18 bereits etabliert und wird dort von vielen Betrieben aktiv als Instrument der
- 19 Mitarbeitergewinnung und -bindung genutzt.
- 20 Jobsharing bietet Vorteile sowohl für die Beschäftigten als auch für die Unternehmen.
- 21 Wer weniger Stunden arbeiten möchte oder muss, geht bei der klassischen
- 22 Teilzeitstelle in der Regel Kompromisse ein und nimmt beim Gehalt und vor allem den
- 23 Aufgaben mitunter erhebliche Einbußen in Kauf. Beim Jobsharing wird eine Stelle aber
- 24 eben nicht anteilig gesplittet und von zwei unabhängig voneinander arbeitenden
- 25 Mitarbeitern*innen ausgeführt, sondern eine Position wird mit zwei
- 26 Arbeitnehmer*innen besetzt, die als Team zusammenarbeiten und die Position gemeinsam
- 27 verantworten. Dies bedeutet, sie teilen sich Aufgaben und Zeit selbstständig
- 28 untereinander auf. So können sie die Arbeitsintensität an ihre Lebensphase flexibel
- 29 anpassen – und sind nicht an den engen Rahmen von klassischen Teilzeitmodellen
- 30 gebunden.

31 Hinzu kommt, dass durch das Modell des Jobsharing Stellen flexibel werden, die es
32 vorher nicht waren. Dies umfasst selbst komplexe Aufgaben, bis hin zu
33 Führungspositionen. Außerdem reagieren Unternehmen mit dieser Möglichkeit des
34 flexiblen Arbeitens auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen.

35 Wenn sich zwei Mitarbeiter*innen eine Stelle teilen, dann hat man in der Summe auch
36 mehr Kompetenz, zwei Blickwinkel und damit in der Regel mehr Kreativität und mehr
37 Inspiration. Denn wer eine ausgeglichene Balance zwischen Privatleben und Beruf hat,
38 ist häufig motivierter und produktiver.

39

40 **Ursprung:**

41 Bezirksfrauenausschuss Düsseldorf

Antrag C064: Konkretisierung und Erweiterung des Handlungsspielraums des Betriebsrates bei der Personalplanung

Laufende Nummer: 60

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordrhein
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand der IG BCE wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass ein
- 2 gemeinschaftlich sozialpartnerschaftliches Verständnis erarbeitet wird, wie Maßnahmen
- 3 aus der strategischen, qualifizierten Personalplanung zu erarbeiten und zu
- 4 dokumentieren sind. Ziel ist es, den Handlungsspielraum von
- 5 Arbeitnehmervertreter*innen vor Ort zu stärken und auszubauen.
- 6 Wir fordern, dass folgende Themen aufgegriffen, diskutiert und
- 7 sozialpartnerschaftlich stärker etabliert werden:
- 8 Kenntnis zu Personalanforderungen: Nur bei einer Information an die
- 9 Arbeitnehmer*innenvertretung über eine erfolgte Personalanforderung können
- 10 Personalplanungsmaßnahmen nachvollzogen und Belastungssituationen bei nicht erfolgter
- 11 Genehmigung vermieden werden.
- 12 Maßnahmen bei nicht erfolgten Personalmaßnahmen vereinbaren und dokumentieren (z. B.
- 13 wie erfolgt die Tätigkeitsverteilung bei nicht genehmigter Personalanforderung,
- 14 Prioritätskatalog; welche Tätigkeiten erst bei Nachfolgeregelung/Nachbesetzung einer
- 15 Stelle durchgeführt werden können).
- 16 Stärkere Diskussion zu systematischen Tools/Kontrollmechanismen: Etablierung von
- 17 Tools, die eine Personalplanung nachvollziehbar und systematisch gestaltbar machen
- 18 und auch durch Arbeitnehmer*innenvertretungen monitorbar sind.

19

20 Begründung:

- 21 Mitbestimmungsrechte ergeben sich aus dem BetrVG § 92 Personalplanung. Auch § 11 des
- 22 Tarifvertrags Moderne Arbeitswelt erteilt den Gremien das Recht, eine qualifizierte
- 23 und strategische Personalplanung einzufordern.
- 24 Personalplanung bildet die Grundlage für Wissenstransfer bei Fluktuation und
- 25 Renteneintritt. Ebenfalls ist sie die Basis für Qualifizierungsmatrizes und
- 26 Kompetenzstrategien für zukünftig erwartete Trends und Unternehmensstrategien (siehe
- 27 z. B. Future Skills Report, der im Rahmen des WORK@industry4.0 Prozesses entwickelt
- 28 wurde).

29 Die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung können nur funktionieren, wenn
30 die Entscheidungen der Personalplanung vor Ort getroffen werden und nicht weitere
31 Rahmenbedingungen und/oder Entscheidungsträger*innen außerhalb der Standortstruktur
32 miteinbezogen werden.

33 Gerade in Konzernstrukturen laufen Genehmigungsprozesse über die Standortstruktur
34 hinaus bis in die Vorstände. Dies führt zu einer Aushebelung der Mitbestimmungsrechte
35 bei der Personalplanung und Stellennachbesetzungen. Z. B. führen Headcountreduktionen
36 in Konzernen zu einer Beteiligung und Verteilung auch auf nicht betroffene
37 Gruppengesellschaften und zu einem Einfluss auf die Personalplanung am Standort. Dies
38 führt unter Umständen zu einer Teufelsspirale, weil Stammbelegschaften weiter
39 reduziert werden und die verbliebene Belegschaft durch Arbeitserhöhung belastet wird.
40 Bis hin zu Produktions- und Forschungsverlagerung, da Aufträge mit der reduzierten
41 Belegschaft nicht mehr durchgeführt werden können.

42

43 **Ursprung:**

44 Vertrauensleute BASF

Antrag C065: Förderung betriebsinterner Entwicklung

Laufende Nummer: 168

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Westfalen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die IG BCE mit ihren zuständigen Gremien in den Betrieben aktiv vorantreibt,
- 2 eigene Auszubildende und junge Mitarbeiter*innen intern fachlich weiter zu entwickeln
- 3 und bei der Besetzung von Fach- und Führungspositionen externen Bewerber*innen
- 4 vorzuziehen.

5

6 **Begründung:**

- 7 Besonders in Zeiten des kontinuierlich an Bedeutung gewinnenden Fachkräftemangels
- 8 sollten Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen Hand in Hand das Ziel verfolgen,
- 9 Fachkräfte eigenständig aufzubauen und zu entwickeln.

- 10 Von Betriebsrät*innen können Vorschläge für die Durchführung einer Personalplanung
- 11 gemacht werden (§ 92 Abs. 2 BetrVG), hier sollten aktiv die eigenen Mitarbeiter*innen
- 12 gefördert werden. Das Thema Aus- und Fortbildung ist in diesem Zusammenhang von
- 13 zentraler Bedeutung. Der Unternehmensalltag zeigt jedoch bedauerlicherweise, dass
- 14 höherwertige Fach- und Führungspositionen nur selten mit internen Mitarbeiter*innen
- 15 besetzt werden.

- 16 Um diesem Trend entgegenzuwirken und die Bedeutung der Ausbildung in den Betrieben zu
- 17 stärken sowie Ausbildung für Schulabsolvent*innen attraktiver zu machen, sollte die
- 18 IG BCE mithilfe der Betriebsrät*innen die Förderung und Weiterentwicklung von
- 19 internen Nachwuchskräften in den Betrieben vorantreiben.

20

21 **Ursprung:**

- 22 Bezirksjugendausschuss Gelsenkirchen

Antrag C066: Datenethik – Grundlage digitaler Transformation

Laufende Nummer: 298

Antragsteller*in:	Hauptvorstand
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Umgang mit Daten, die Erfassung und Verknüpfung ist ein zentrales
- 2 betriebspolitisches Thema in einer digitalisierten und sich transformierenden
- 3 Arbeitswelt. Als IG BCE brauchen wir eine klare Orientierung und Positionierung in
- 4 dem Thema. Ethische Fragen sind dabei zu klären genauso wie die Verknüpfung zu
- 5 unserer Vorstellung von "Gute Arbeit".
- 6 Ohne klare Datenethik im Betrieb kann es keine "Gute Arbeit" geben. Datenethik ist
- 7 die Grundlage für eine erfolgreiche digitale Transformation der Arbeitswelt.
- 8 Der Einsatz digitaler Technologien ist auf Vertrauen angewiesen. Wer seine Daten mit
- 9 anderen teilt, muss sich darauf verlassen können, dadurch nicht ungerechtfertigt
- 10 geschädigt zu werden oder dass seine Daten ungewollt Bestandteil eines neuen
- 11 Geschäftsmodells werden.
- 12 Der Einsatz digitaler Technologien setzt daher vertrauensbildende Orientierungen
- 13 voraus. Diese zu gestalten, ist zuvorderst Aufgabe des Gesetzgebers. Aber nicht
- 14 allein – auch andere Akteur*innen sind zur Mitgestaltung aufgerufen. Digitale
- 15 Innovationen eröffnen vielfältige Chancen für die Arbeitswelt. Diese Chancen können
- 16 aber nur genutzt werden, wenn sich die Beschäftigten auf die Einhaltung von
- 17 Grundwerten verlassen können.
- 18 Die IG BCE wird deshalb ein Leitbild zur Datenethik erstellen und eine entsprechende
- 19 Diskussion zum Thema Datenethik führen.
- 20 Die Erarbeitung des Leitbildes beinhaltet eine Wertedebatte in dem Thema. Dabei
- 21 können wir als IG BCE auch an die bisherigen Aktivitäten und Diskussionen aus dem
- 22 WORK@industry-Dialog anknüpfen.
- 23 Folgende Werte wurden in diesem Prozess bereits diskutiert und dienen zur
- 24 Orientierung.
- 25
- 26 **Freiheit und Verantwortung: Menschen entscheiden, Maschinen entlasten**
- 27 Digitale Technologien sollen neue Freiheiten eröffnen, indem sie Menschen von
- 28 schwierigen oder gar schädigenden Tätigkeiten entlasten und sie in ihrer Kreativität
- 29 und Schaffenskraft fördern.
- 30 Freiheit ist untrennbar mit dem Begriff der Verantwortung verbunden: Wenn beim

Einsatz digitaler Technologien neue Freiheiten entstehen oder eingefordert werden, sind damit einhergehende neue Verantwortlichkeiten zu klären. Dabei gilt: Verantwortung lässt sich nur Menschen zuschreiben – nicht Maschinen. Insofern können digitale Technologien Menschen in komplexen Prozessen und bei schwierigen Entscheidungen maßgeblich entlasten – sie entlasten Einzelne und Organisationen dabei aber nicht aus ihrer Verantwortung.

Sicherheit: Verlässlichkeit gewährleisten

Digitale Technologien sollen sicher sein. Daher müssen zum Schutz der Beschäftigten bei digitalen Systemen Fehlfunktionen und Schädigungen, auch durch Missbrauch und Manipulation, bestmöglich ausgeschlossen werden. Aber auch in Bezug auf Daten ist das Thema der Sicherheit zentral: Einerseits müssen erhobene Daten gegen unberechtigte Zugriffe und unberechtigte Weitergabe an Dritte geschützt werden („technische Datensicherheit“). Andererseits müssen Anwender*innen und Adressat*innen digitaler Technologien sich darauf verlassen können, dass das besonders schützenswerte Gut der Privatheit, insbesondere im Kontext körperlicher oder psychischer Gesundheit, nicht verletzt wird („rechtlicher und ethischer Datenschutz“).

Fairness: Systembedingte Diskriminierungen ausschließen

Digitale Technologien sollen fair und unvoreingenommen sein. Das bedeutet: systembedingte Diskriminierungen müssen verhindert oder beseitigt werden. Tatsächlich sind auch rein datenbasierte Entscheidungsprozesse nicht automatisch objektiv. Entscheidend für die Vermeidung unfairer Verzerrungen sind vor allem zwei Faktoren: Die Qualität der Daten und die Ausgewogenheit der Entscheidungskriterien, die in Algorithmen basierten Systemen hinterlegt sind. Wenn Datensätze Vergangenes abbilden und Entscheidungskriterien nicht hinreichend ausbalanciert sind, werden bestehende Diskriminierungen mitunter fortgeschrieben oder neue Diskriminierungen forciert. Fairness verlangt darüber hinaus, das menschliche Bewusstsein für individuelle Lebenswege und für wahrgenommene Benachteiligungen nicht vollständig auszuschließen.

Nachhaltigkeit: Künftige Handlungsbedingungen mitdenken

Digitale Technologien sollen nachhaltig sein. Im Hinblick auf ihren Einsatz in der Arbeitswelt verlangt dies, dass sie künftige soziale, wirtschaftliche und umweltrelevante Voraussetzungen der Zusammenarbeit in Betrieben und Organisationen idealerweise fördern, mindestens aber nicht nachteilig beeinflussen. Dabei sind alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit sorgfältig abzuwägen: Wie beeinflussen digitale Technologien in der Arbeitswelt das soziale Miteinander, den wirtschaftlichen Erfolg und die ökologische Bilanz? Digitalen Technologien wohnt hier grundsätzlich ein großes Potential inne: Sie können bei der Qualifizierung von Beschäftigten helfen und somit die langfristigen Beschäftigungsperspektiven fördern (soziale Nachhaltigkeit), sie können Unternehmen neue Geschäftsfelder eröffnen (ökonomische Nachhaltigkeit) sowie durch automatisierte Steuerung eine effizientere Ressourcennutzung ermöglichen

73 (ökologische Nachhaltigkeit).

74

75 **Transparenz: Überprüfbarkeit und Partizipation ermöglichen**

76 Digitale Technologien sollen transparent sein. Das bedeutet, dass für Anwender*innen
77 und Adressat*innen digitaler Technologien ausreichende Informationen über deren
78 Zielsetzung, Reichweite und Funktionsweise zur Verfügung stehen. Denn: Nur ein im
79 Ansatz nachvollziehbares System lässt sich daraufhin überprüfen, ob es einen
80 legitimen Zweck verfolgt und verantwortlich eingesetzt wird. Transparenz bedeutet
81 dagegen nicht vollständige Offenlegung digitaler Systeme: Einerseits gibt es
82 schützenswerte Informationen (private Daten, aber auch Patente und
83 Geschäftsgeheimnisse). Andererseits sind Informationsüberlastungen zu vermeiden (etwa
84 durch überbordende und detailreiche Einverständniserklärungen). Umso wichtiger sind
85 partizipative Prozesse bei der Planung, Einführung digitaler Systeme im Betrieb denen
86 Ziele, Konflikte und Anwendungsbedingungen geklärt werden.

87

88 Darüber hinaus wird die IG BCE künftig konkrete Praxisbeispiele von KI-Anwendungen im
89 Betrieb systematisch erfassen.

90 Zur konkreten Umsetzung des Leitbildes und der damit verbundenen Themen wird die IG
91 BCE ein Praxisleitfaden erstellen, der Leitfaden soll für alle Betriebsgrößen nutzbar
92 sein.

93 Die konkrete Umsetzung und Anwendung in möglichst vielen Betrieben ist die
94 Zielsetzung.

95 Die Themen und Werte der Datenethik werden darüber hinaus mit der
96 Transformationsdebatte innerhalb der IG BCE eng verknüpft.

97

98 **Begründung:**

99 Im Antragstext enthalten.

100

101 **Ursprung:**

102 Hauptvorstand

Antrag C067: Digitale Ethik als Kernbestandteil der zukünftigen Arbeitsrechtsthematik

Laufende Nummer: 389

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C066
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich die IG BCE mit ihren zuständigen Gremien verstärkt in die Diskussionen zu
- 2 Themen der digitalen Ethik einbringt und seine Positionen in Gremien und Verbänden
- 3 vertritt, um frühzeitig Lösungen für Probleme bei Zukunftsthemen, wie KI und
- 4 Datenanalyse und den damit einhergehenden ethischen Fragestellungen, mit
- 5 Arbeitgeber*innen, Verbänden, der Wissenschaft und dem Gesetzgeber zu finden.

6

7 **Begründung:**

- 8 Das Jahr 2020 hat uns erneut gezeigt, wie wichtig die Digitalisierung und ihr
- 9 Einfluss auf das Berufsleben unserer Mitarbeiter*innen ist. Diese zunehmende
- 10 Digitalisierung und Globalisierung der Welt hat bereits einen massiven Einfluss auf
- 11 die Berufsfelder und die in ihnen tätigen Kolleg*innen genommen. Doch nehmen die
- 12 Herausforderungen immer weiter zu. Unternehmen die sich auf dem globalen Markt
- 13 platzieren und behaupten können/wollen/müssen sich immer agiler und flexibler auf
- 14 neue Gegebenheiten anpassen. In diesem Rahmen werden viele Prozesse automatisiert,
- 15 und es werden neue Errungenschaften genutzt, um Arbeitsprozesse zu erleichtern.
- 16 Doch ermöglichen uns die neuen Errungenschaften auch, immer mehr Arbeitsprozesse zu
- 17 automatisieren, denen Beurteilung komplexer Situationen auf Grundlage variabler
- 18 Information zugrunde liegen. So können heute schon Mitarbeiter*innenbeurteilungen,
- 19 Produktivitätsauswertungen oder auch mehr und mehr Existenz-Entscheidungen durch
- 20 Algorithmen getroffen werden.
- 21 Diese Mittel können zu mehr Objektivität und Gleichbehandlung führen, sind jedoch
- 22 stark von den Ansichten der Entwickler*innen und der zugrunde liegenden Daten
- 23 geprägt.
- 24 Daher ist es umso wichtiger, frühzeitig in diesen Themenfeldern an Diskussionen
- 25 teilzuhaben und Einfluss auf die Entwicklung von Entscheidungen und ethischen
- 26 Grundsätzen zu nehmen, bevor diese Mittel bereits in der Welt zum Einsatz kommen, und
- 27 im Anschluss über Jahre hinweg regulierende Gesetzgebungen oder tarifliche
- 28 Verhandlungen geführt werden müssen.

29

30 **Ursprung:**

31 **Ursprung des Antrages: Landesbezirksjugendausschuss Westfalen**

Antrag C068: Der Mensch im Mittelpunkt der Digitalisierung

Laufende Nummer: 58

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordrhein
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE setzt sich, mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln dafür ein, dass
- 2 die Interessen der Arbeitnehmer*innen in Fragen der Digitalisierung gewahrt,
- 3 Mitbestimmungsrechte erweitert und die Chancen der Digitalisierung zum sozialen
- 4 Fortschritt genutzt werden.
- 5 Darunter sind folgende Punkte voranzutreiben:
- 6 • Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes in den Begriffen Arbeitnehmer*in,
- 7 Arbeitgeber*in und Betrieb
- 8 • Gleichberechtigte Teilhabe der Beschäftigten bei der fortschreitenden
- 9 Digitalisierung unabhängig von Arbeitsbereich, Berufsgruppe, Alter etc.
- 10 • Chancengleichheit bei der Qualifizierung durch beschäftigtenorientierte
- 11 Schulungsmaßnahmen mit geeigneten Lehr- und Lernmitteln
- 12 • Überarbeitung der tariflichen Eingruppierungen im Vergleich zu den neuen
- 13 betrieblichen Anforderungen der Berufsgruppen und deren Anpassung in den
- 14 Tarifverträgen
- 15 • Schaffung von paritätisch besetzten Strategieausschüssen in den Unternehmen und
- 16 Umsetzung der „Betriebslandkarte Arbeit 2020 in NRW“ bundesweit durch die IG BCE
- 17 • Stärkung der Mitbestimmungs- und Initiativrechte bei Personalplanung,
- 18 Personalentwicklung, Qualifizierungsmaßnahmen, Eignung von Beschäftigten zum
- 19 mobilen Arbeiten und Einsatz von Künstlicher Intelligenz
- 20 • Zugangsrecht für Gewerkschaften zu den digitalen betrieblichen Informations- und
- 21 Kommunikationsplattformen
- 22 • Solidarische und nachhaltige Gestaltung der Digitalisierung im gemeinsamen
- 23 Interesse aller Beschäftigten und der Gesellschaft

24

25 **Begründung:**

26 **Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes**

- 27 Die Arbeitswelt verändert sich maßgeblich durch die Digitalisierung. Die
- 28 Betriebsratsgremien müssen diese Veränderungen im Interesse der Beschäftigten
- 29 gestalten und mit der Arbeitgeber*innenseite aushandeln können. Das zuletzt vor 20

Jahren novellierte Betriebsverfassungsgesetz weist jedoch in vielen entscheidenden Bereichen Lücken auf, die es zu überarbeiten gilt. Durch die Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes schaffen wir klare rechtliche Rahmenbedingungen, auf deren Basis "Gute Arbeit" auch in der Zukunft im Sinne der Beschäftigten erfolgreich gestaltet werden kann.

Neu zu definieren sind insbesondere der Arbeitnehmer*innenbegriff nach § 5 Abs. 1 BetrVG sowie der Arbeitgeber*innenbegriff und der Betrieb, um neue Arbeitsformen abzubilden und sie der Mitbestimmung und Interessensvertretung zugänglich zu machen.

Gleichberechtigte Teilhabe

Bei fortschreitender Digitalisierung ist die Ungleichbehandlung von Beschäftigten in den Unternehmen ein großes Problem und führt zu einer fehlenden Akzeptanz der Veränderungen. Das ungleichzeitige Fortschreiten der Digitalisierung und der Veränderungsbestrebungen in verschiedenen Bereichen schafft Gräben zwischen den Beschäftigten. Diesen Entwicklungen zwischen der Produktion und der Verwaltung, zwischen und innerhalb von Abteilungen, modernen und klassischen Bereichen, älteren und jüngeren Beschäftigten, Frauen, Männern und Personen mit diversem Geschlecht, hochqualifizierten Angestellten und geringer Qualifizierten, technisch affinen und weniger affinen Beschäftigten muss entgegengewirkt werden. Ein erster Schritt zur Überwindung dieser Gräben ist der bedingungslose Zugang zu den betrieblichen Informations- und Austauschplattformen, wie beispielsweise dem Intranet für alle Beschäftigten im Unternehmen. Die Transparenz über betriebliche Veränderungen und der barrierefreie Zugang dazu ist ein Teil der Wertschätzung aller Beschäftigten in der Wertschöpfungskette. Mit den Sozialpartnern sollen daher Vereinbarungen zur gewerkschaftlichen Nutzung der betriebsinternen digitalen Möglichkeiten getroffen werden.

Chancengleichheit bei Qualifizierung

Die Geschwindigkeit der Veränderungen durch Digitalisierung macht ein neues gemeinsames Verständnis von Qualifizierung notwendig. Erlerntes Wissen in der Ausbildung oder im Studium kann durch die Dynamik der Digitalisierung schnell an Relevanz verlieren, daher gilt es, gezielte Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten und zu ermöglichen. Dabei zeigt sich bei den Beschäftigten bereits eine hohe Bereitschaft und der Wunsch nach mehr Verständnis über die aktuellen Entwicklungen und Zusammenhänge. Aus dem Monitor Digitalisierung ging 2019 jedoch hervor, dass die betrieblichen Rahmenbedingungen für Weiterbildung zum Thema Digitalisierung nicht optimal seien. Vor allem in den klassischen Produktionsbereichen, der Technik und in den Laboratorien fehle es vielerorts an betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten. Zur erfolgreichen Qualifizierung aller Beschäftigten gilt es, allen Beschäftigten, unabhängig von ihrem Arbeitsbereich, geeignete Schulungsangebote zur Verfügung zu stellen. Dabei ist die Gewährung von Lernzeiten, Auswahl von geeigneten Lernmitteln und die Bereitstellung von Lernorten unabdingbar.

Tarif

Durch die fortschreitende Digitalisierung ist eine Überarbeitung der tariflichen

73 Eingruppierungen im Vergleich zu den neuen betrieblichen Qualifikationsanforderungen
74 der Berufsgruppen und deren Anpassung in den Tarifverträgen unabdingbar. Neue
75 Richtbeispiele im Entgeltrahmen müssen wieder die Anforderungsrealität in den
76 Betrieben abbilden und so die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine gerechtere
77 Entlohnung der Beschäftigten in den Unternehmen schaffen.

78 **Paritätisch besetzte Strategieausschüsse**

79 Durch die Schaffung von paritätisch besetzten Strategieausschüssen in den Unternehmen
80 gestalten die Betriebsparteien in sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit die
81 Veränderungsprozesse in Unternehmen. Mithilfe der Methode der Betriebslandkarte aus
82 dem Projekt „Arbeit 2020 in NRW“ werden Handlungsfelder durch beteiligungsorientierte
83 Workshops aufgedeckt und bearbeitet.

84 Die Erarbeitung der Betriebslandkarten muss durch die IG BCE gemeinsam mit den
85 Betriebsräten, Vertrauensleuten und Beschäftigten gewährleistet werden. Die
86 Kenntnisse aus dem Projekt und seitens Sustain Consult sind in die IG BCE zu
87 überführen und Hauptamtliche in der beteiligungsorientierten Erstellung, Anwendung,
88 Ausgestaltung und Nutzung der Betriebslandkarten zu qualifizieren.

89 Zur Ausgestaltung der Digitalisierung im Betrieb bedingt es zusätzlich einer
90 Begleitung aus gewerkschaftlicher Sicht und durch die IG BCE. Hierzu sind die
91 grundlegenden Kenntnisse der Digitalisierung der hauptamtlichen Beschäftigten der IG
92 BCE zwingend auszuweiten und für die Betriebsräte und Vertrauensleute weitreichende
93 Seminar- und Beratungsangebote zu schaffen.

94 **Mitbestimmung stärken**

95 Im Zuge der Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes muss auch die Stärkung der
96 Mitbestimmungs- und Initiativrechte der Betriebsratsgremien bei den Themen wie
97 Personalplanung, Personalentwicklung, Qualifizierungsmaßnahmen, Eignung von
98 Beschäftigten zum mobilen Arbeiten und Einsatz von Künstlicher Intelligenz erfolgen.
99 Aufgrund der Komplexität und Geschwindigkeit der Veränderungen in den verschiedenen
100 Bereichen soll auch die Nutzung von externem Sachverstand vereinfacht werden.

101 **Zugangsrecht**

102 Durch die neue Definition des Betriebsbegriffes über das Örtliche hinaus und unter
103 Berücksichtigung der Regelungen zur Unterstützung des Betriebsrates nach § 2 BetrVG
104 und dem verfassungsmäßigen Auftrag nach Art. 9 Abs. 3 GG muss die IG BCE sich den
105 Zugang und das Nutzungsrecht zu den betriebsüblichen Anschlagsflächen bzw.
106 Informations- und Austauschplattformen, wie Intranet, E-Mail-Verteiler etc.,
107 systematisch einfordern.

108 **Solidarische und sozialverträgliche Gestaltung der Digitalisierung und der 109 gesellschaftlichen Veränderungen**

110 Es bedingt für einen entsprechenden gesellschaftlichen Zusammenhalt und der Befreiung
111 von individuellen Sorgen im Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Transformation
112 einer Erneuerung des bestehenden Sozialstaatsversprechens. Neben den Prinzipien
113 Versicherung, Fürsorge muss eine Erweiterung der sozialen Absicherung der Menschen
114 treten, sollten sie negativ von Transformationsprozessen betroffen sein. Neben der

115 staatlichen, sozialen Absicherung bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, und Rente muss
116 eine Absicherung für die Menschen gestaltet werden, die durch Transformationsprozesse
117 betroffen sind. Dies ist ein wichtiges Fundament zur solidarischen und
118 sozialverträglichen Gestaltung der Digitalisierung.

119 Auch ist die Einrichtung von staatlichen Prüfeinrichtungen für Künstliche Intelligenz
120 und der Verwendung von Algorithmen ein notwendiger Schritt, um in diesem Bereich
121 einen Regulationsrahmen zu schaffen. Durch diese Kontrollinstanz kann Transparenz und
122 Diskriminierungsfreiheit beim Einsatz von Algorithmen beispielsweise bei der
123 Entscheidungsfindung erzielt werden, um rechtmäßige Entscheidungen abzusichern und
124 Einflussnahme von außen zu verhindern.

125

126 **Ursprung:**

127 Landesbezirksvorstand Nordrhein

Antrag C069: Einführung eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes

Laufende Nummer: 118

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE setzt sich in der Politik für ein eigenständiges
2 Beschäftigtendatenschutzgesetz mit klaren, restriktiven Regelungen zum Schutz von
3 Beschäftigten ein:
- 4 • zur besonderen Schutzbedürftigkeit der Beschäftigtendaten, insbesondere auch der
5 Gesundheitsdaten, mit der eine strenge Bindung an den Zweck der ursprünglichen
6 Erhebung korrespondiert
 - 7 • zur Einschränkung der Video- und sonstiger Überwachung im Beschäftigungskontext,
8 insbesondere zum grundsätzlichen Ausschluss heimlicher Kontrollen, einer Dauer-
9 und „Überallüberwachung“
 - 10 • für ein strafbewehrtes Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbot unrechtmäßig
11 verarbeiteter Daten, insbesondere auch bei einer Verarbeitung unter Missachtung
12 von Mitbestimmungsrechten

13

14 Begründung:

- 15 Bei zunehmendem Einsatz von IT-Systemen, auch mit Künstlicher Intelligenz, werden
16 Beschäftigte zunehmend gläsern und angreifbar. Auch in Zeiten von Corona hat sich
17 gezeigt, wie vielfältig Fragestellungen im Beschäftigtendatenschutz sind (z. B.
18 Temperaturmessung, Einsatz von Wärmebildkameras, Fragen zu Urlaubsgebieten, Corona-
19 Warn-App sowie Tracing-Apps im Unternehmen).
- 20 Das Datenschutzrecht wurde mit Ausnahme des Beschäftigtendatenschutzes auf EU-Ebene
21 stark weiterentwickelt. Zurückgeblieben ist der nationale Beschäftigtendatenschutz,
22 der aktuell nur in § 26 des Bundesdatenschutzgesetzes Berücksichtigung findet.
- 23 Es braucht angesichts der Zunahme von datenverarbeitenden Tools und KI-Anwendungen
24 ein Beweisverwertungsrecht. Das soll davor schützen, dass unrechtmäßig verarbeitete
25 Daten nicht gegen Beschäftigte eingesetzt werden können. Das muss auch dann gelten,
26 wenn Mitbestimmungsrechte des BR verletzt wurden.

27

28 Ursprung:

- 29 Landesbezirksvorstand Bayern

Antrag C070: Home-Office-Regeln

Laufende Nummer: 197

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Baden-Württemberg
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE möge sich dafür einsetzen, dass umfassende gesetzliche Rahmenbedingungen
- 2 für Home-Office und mobiles Arbeiten geschaffen und hierbei dauerhaft und eindeutig
- 3 geregelt werden.
- 4
- 5 Home-Office und mobiles Arbeiten kann unter bestimmten Umständen für Beschäftigte
- 6 sinnvoll, gewünscht und z. T. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf förderlich
- 7 sein. Während jedoch reine Telearbeit zumindest rechtlich geregelt ist, fehlt
- 8 insbesondere für Beschäftigte, die nur einzelne Tage im Home-Office und mobil
- 9 arbeiten, ein guter Gestaltungsrahmen.
- 10 Die IG BCE muss es sich zur Aufgabe machen, zum einen bei Gesetzesänderungen
- 11 entsprechend einzuwirken, zum anderen mittelbar in Betriebsvereinbarungen und
- 12 unmittelbar in Tarifverträgen diesem Aspekt Rechnung zu tragen und umzusetzen.
- 13 Ein Anrecht auf einen Büroarbeitsplatz muss erhalten bleiben, es bedarf immer der
- 14 Freiwilligkeit der Beschäftigten, dass sie ins Home-Office gehen oder mobil arbeiten.
- 15 Dies gilt auch für Männer oder sich sonstigen Geschlechtern zugehörig Fühlenden, die
- 16 bei der Gleichstellung eine ebenso wichtige Rolle spielen.
- 17
- 18 Dies betreffen die Einhaltung und Überwachung der Arbeitsschutzordnung sowie die
- 19 Erstattung von Zusatzkosten (z. B. Internetanschluss / Telefonkosten / Mobiliar /
- 20 Strom / Wasser / Heizung / etc.), welche durch das Home-Office die Arbeitnehmer*innen
- 21 tangieren.
- 22
- 23 Dies betrifft aber auch, dass es ein Anrecht auf und eine Pflicht zu verantwortlicher
- 24 und geschlechtergerechter Führung geben muss. Eine Rolle spielen hierbei u. a.
- 25 definierte Erreichbarkeitszeiten – und damit auch Nicht-Ereichbarkeitszeiten – und
- 26 definierte Kommunikationswege und -zeiten. Hierbei ist insbesondere dem Fakt Rechnung
- 27 zu tragen, dass Frauen im Home-Office im Schnitt deutlich mehr Sorgearbeit leisten.
- 28 Es darf daher nicht zu einer zusätzlichen Arbeitsverdichtung kommen.
- 29 Führungskräfte müssen ausgebildet werden, um Gleichstellung zu fördern. Bei
- 30 regelmäßigem Home-Office und mobilen Arbeiten gestaltet sich das noch schwieriger,
- 31 weil sich der Bereich den Vorgesetzten entzieht und die Beschäftigten schneller

32 isoliert werden können.

33 Home-Office und mobiles Arbeiten ist keine Lösung für mangelnde Anzahl an Kita-
34 Plätzen. Das gleiche gilt auch und umso mehr für Telearbeitsplätze, auch wenn hier
35 die rechtlichen Rahmenbedingungen etwas klarer definiert sind.

36 Damit es weiblichen Beschäftigten nicht als Nachteil ausgelegt werden kann, mit der
37 Folge eines Karriere- und Entgeltentwicklungsnicks, wenn sie im Home-Office und
38 mobil arbeiten, muss es klare Regelungen geben, was sie dürfen und was sie müssen,
39 genauso wie es diese Regelungen für Vorgesetzte geben muss, die entsprechend geschult
40 werden müssen, um in der Lage zu sein, Gleichstellung aktiv zu fördern.

41

42 **Begründung:**

43 Die Corona-Pandemie zeigt bisher klar auf, dass etliche Arbeitgeber*innen mit dem
44 Thema Home-Office und mobiles Arbeiten überfordert sind und die Arbeitnehmer*innen
45 meist die Hauptlast der offenen Fragestellungen als auch der zusätzlichen Kosten zu
46 tragen haben.

47 Dies führt zu einem sozialen Ungleichgewicht, da Arbeitnehmer*innen mit einer guten
48 Arbeitnehmer*innenvertretung von klaren und guten Regelungen in BVs profitieren und
49 in Firmen mit einer unerfahrenen Arbeitnehmer*innenvertretung oder auch gar keiner,
50 deutlich schlechter fahren.

51

52 Außerdem sind viele Führungskräfte überfordert mit der Situation, weil viele immer
53 noch auf Kontrolle setzen und der Meinung sind, dass ihre Beschäftigten nicht
54 vernünftig arbeiten, wenn sie sie nicht sehen können. Dass der Druck aber eher
55 steigt, insbesondere für weibliche Beschäftigte, ist nicht auf den ersten Blick
56 ersichtlich, wird aber durch Studien belegt. Insofern müssen hier Regelungen
57 geschaffen werden. Wir erleben in der Corona-Pandemie, dass alte Rollenbilder wieder
58 verstärkt zutage kommen. Dies ist sicher nicht ausschließlich dem verstärkt
59 eingesetzten Home-Office und dem mobilen Arbeiten zuzuschreiben. Dennoch reduzieren
60 häufiger Frauen Arbeitszeit und sind im Home-Office bzw. bei mobilem Arbeiten,
61 während sie zeitgleich mehr Sorgearbeit übernehmen. Dies kann zu einer Entkoppelung
62 der Frauen aus dem Arbeitsleben führen, dem wir entgegenwirken müssen, schlicht um
63 dem demographischen Wandel entgegenzuwirken. Wir können auf die Frauen als gut
64 ausgebildete Arbeitskräfte nicht mehr verzichten. Aber vor allem haben wir als
65 Gewerkschaft einen gleichstellungspolitischen Auftrag, es ist unsere ureigenste
66 Forderung, dass es eine echte Gleichstellung geben muss. Denn ohne
67 Geschlechtergerechtigkeit kann es keine Gerechtigkeit für alle geben.

68

69 **Ursprung:**

70 Landesbezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg

Antrag C071: Starke Regelungen im Rahmen des mobilen Arbeitens und des Home-Office

Laufende Nummer: 360

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C070
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich die IG BCE mit ihren zuständigen Gremien für eine starke, souveräne
- 2 Gestaltung des mobilen Arbeitens und der Lösungen zum Home-Office unter gleichzeitig
- 3 besseren regulatorischen Bedingungen für Arbeitnehmer*innen einsetzen möge.
- 4 Spezifisch soll die IG BCE auf bessere Gegebenheiten bei der Schulung von
- 5 Mitarbeiter*innen auf die besonderen Gegebenheiten im Arbeiten außerhalb der
- 6 Betriebsstätte, modernen Lösungen zum Schutz vor Selbstausbeutung der
- 7 Mitarbeiter*innen sowie einer gerechteren Regelung der Anrechnung von Reisezeiten zur
- 8 Arbeitszeit hinwirken.

9

10 **Begründung:**

- 11 Das Jahr 2020 hat Arbeitnehmer*innen, Gewerkschaften wie auch Arbeitgeber*innen durch
- 12 die COVID-19-Pandemie vor neue Herausforderungen gestellt. Eine dieser
- 13 Herausforderungen war die sehr viel stärkere Verbreitung gefundene Form des mobilen
- 14 Arbeitens bzw. des Arbeitens im Home-Office. Durch diese Situation traten nicht nur
- 15 bei der technischen Umsetzung viele Probleme auf, auch die gesetzlichen und
- 16 regulatorischen Regelungen wurden auf die Probe gestellt und zeigten an einigen
- 17 Stellen nicht nur bereits bekannte Problematiken noch einmal verstärkt auf, auch neue
- 18 Probleme konnten festgestellt werden.
- 19 Eine zentrale Bedeutung bei den Bemühungen muss der Schutz der Kolleg*innen vor
- 20 Selbstausbeutung sein. Hier müssen in Kooperation mit den Arbeitgeber*innen Lösungen
- 21 zur Zeiterfassung und Sicherstellung der Arbeitszeitregelungen geschaffen werden.
- 22 In diesem Zusammenhang ist es außerdem dringend notwendig, die bisherigen Regelungen
- 23 zur Verrechnung von Reisezeiten bei Dienstreisen zu überarbeiten. Explizit ist hier
- 24 auf eine Neureglung bei Reisen mit passiven Reisemitteln wie dem Zug oder dem
- 25 Flugzeug hinzuwirken. Die teilweise mehrere Stunden andauernden Reisezeit mit der
- 26 Bahn nach einem Arbeitstag sind zwar nicht direkt als Arbeitszeit zu verstehen, die
- 27 Kolleg*innen sind jedoch in diesen Reisemitteln in der Ausübung ihrer
- 28 Freizeitaktivitäten stark eingeschränkt und im Interesse der Arbeitgeber*innen
- 29 unterwegs. So ist ein Vergleich mit Freizeit an dieser Stelle ebenfalls schwierig.
- 30 Doch wird uns eine Gesunde und positive Arbeitssituation im mobilen Arbeiten sowie
- 31 Homeoffice nur gelingen, wenn wir dringend notwendige Lösungen zur verpflichtenden

32 Schulung von Mitarbeiter*innen schaffen, die sich in diesen Arbeitsformen befinden.
33 Nur so können wir Arbeitnehmer*innen besser vor möglichen Gefahren schützen und ihnen
34 Werkzeuge vermitteln, um Probleme, die sich aus ihrer Arbeitsweise ergeben, zu
35 bewältigen.

36 Schaffen wir es als Gewerkschaft, gute und kontrollierte Arbeitsbedingungen in diesen
37 Arbeitsformen zu schaffen und sicherzustellen, dass dies freiwillige Möglichkeiten
38 der Arbeitnehmer*innen sind, ihren Alltag flexibler zu gestalten, haben wir einen
39 großen Schritt in ein sicheres und besseres Arbeitsleben der Zukunft geschaffen.

40

41 **Ursprung:**

42 Landesbezirksjugendausschuss Westfalen

Antrag C072: Forderung nach betrieblichen Regelungen zum mobilen Arbeiten durch eine gesetzliche Verankerung einer Verhandlungsverpflichtung

Laufende Nummer: 428

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nord
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C070
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand möge sich dafür einsetzen, dass in einem Gesetzgebungsverfahren,
- 2 der Anspruch auf mobiles Arbeiten, eine Verhandlungsverpflichtung für die
- 3 Sozialpartner, der Arbeitgeber*innen und der Gewerkschaften verankert wird.

4

5 **Begründung:**

- 6 Der Begriff des mobilen Arbeitens soll nun erstmalig gesetzlich per Verordnung
- 7 definiert werden. Die Zeit der Pandemie hat für einen Digitalisierungsschub in den
- 8 Betrieben gesorgt. Mobiles Arbeiten und Homeoffice sind für Beschäftigte, aber auch
- 9 für viele Unternehmen eine neue Erfahrung gewesen. Es müssen im Unternehmen klare
- 10 Regeln geschaffen werden, wie im Betrieb Arbeitszeitsouveränität, Homeoffice und
- 11 mobile Arbeit gestaltet werden. Dabei sind die Interessen der Beschäftigten selbst,
- 12 gleichstellungspolitische Interessen und die Schutzinteressen der Beschäftigten zu
- 13 berücksichtigen. Der Betrieb als Ort des verbindenden Austausches muss dabei erhalten
- 14 bleiben.

15

16 **Ursprung:**

- 17 Frauenforum des IG BCE-Bezirks Ibbenbüren

Antrag C073: Recht auf Home-Office

Laufende Nummer: 148

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Westfalen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C070
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der IG BCE Hauptvorstand und alle Gremien/Organisationseinheiten der IG BCE werden
- 2 aufgefordert, sich dafür stark zu machen, dass in Deutschland Gesetze für das Recht
- 3 auf Home-Office geschaffen werden. Das entsprechende Gesetz muss eine ausreichende
- 4 Zahl von Home-Office-Tagen beinhalten und die arbeitsschutzrechtlichen sowie
- 5 mitbestimmungsrelevanten Aspekte beinhalten.

6

7 **Begründung:**

- 8 Seit Beginn der COVID-19-Pandemie zeigt sich, dass immer mehr Arbeitnehmer*innen von
- 9 zuhause arbeiten müssen. Sei es, weil der Arbeitgeber dieses vorschreibt oder weil
- 10 die Kinder pandemiebedingt zuhause betreut werden mussten. Wir fordern die Politik
- 11 zum Thema Home-Office auf, gesetzliche Regelungen für alle Arbeitnehmer*innen zu
- 12 schaffen.

- 13 Ein gesetzlich verankertes Recht auf Home-Office besteht in Deutschland aktuell
- 14 nicht. Ob ein*e Arbeitnehmer*in von zuhause arbeiten darf, liegt prinzipiell in der
- 15 Entscheidung des Arbeitgebers. In manchen Fällen regelt dies bereits ein Tarifvertrag
- 16 oder eine entsprechende Betriebsvereinbarung. Auch ohne das Recht auf Home-Office ist
- 17 es für den*die Arbeitgeber*in wichtig, die arbeitsrechtlichen Vorgaben zu kennen und
- 18 in einer Home-Office-Regelung umzusetzen. Denn den*die Arbeitgeber*in muss darauf
- 19 achten, dass Vorschriften zum Arbeitsschutz, Datenschutz oder Arbeitszeitregelungen
- 20 im Home-Office eingehalten werden.

- 21 Für ein gutes Gelingen von Gesetzesentwürfen zum Home-Office müssen auch steuerliche
- 22 Aspekte berücksichtigt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen ist es möglich,
- 23 anfallende Kosten für das Arbeitszimmer als Werbungskosten in der Steuererklärung
- 24 geltend zu machen. Dies ist beispielsweise dann möglich, wenn im Betrieb kein
- 25 geeigneter Arbeitsplatz vorhanden ist oder auch, wenn das Arbeitszimmer den
- 26 Mittelpunkt der Tätigkeit darstellt. Bei Vorhandensein eines Betriebsrates können die
- 27 Regelungen zum Home-Office in einer Betriebsvereinbarung beschlossen werden. Eine
- 28 Betriebsvereinbarung zum Thema Home-Office kann und sollte die Rahmenbedingungen
- 29 abstecken und durch individuelle Regelungen konkretisiert und ergänzt werden.

- 30 Politik und Gesellschaft sollten ein hohes Interesse an der Verbreitung von Home-
- 31 Office haben, da sich zahlreiche Vorteile ergeben:

32 Das Verkehrsaufkommen sinkt, besonders zu Stoßzeiten. Langfristig ist eine Entlastung
33 des Wohnraums, insbesondere in Ballungszentren möglich. Erschließung des ländlichen
34 Raums wird möglich. Home-Office sollte auch in der Familienpolitik eine Rolle
35 spielen, da so das Familienleben gestärkt werden kann, ohne dass die Eltern beruflich
36 zurückstecken müssen.

37

38 **Ursprung:**

39 Bezirksfrauenausschuss Gelsenkirchen

Antrag C074: Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten

Laufende Nummer: 353

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordost
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C070
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die Einführung eines Rechtsanspruches, wo es möglich ist, auf selbstbestimmtes
- 2 mobiles Arbeiten für Beschäftigte durch Tarifverträge und neue Gesetze in Betrieben
- 3 und Verwaltungen umgesetzt wird.

4

5 **Begründung:**

6 Während der Corona-Pandemie hat das mobile Arbeiten erheblich an Bedeutung gewonnen.
7 Die Möglichkeit, abwechselnd mobil und im Betrieb zu arbeiten, ist jedoch sehr
8 unterschiedlich zwischen Männern und Frauen verteilt. Immer noch arbeiten mehr Männer
9 abwechselnd mobil und im Betrieb als Frauen. Aufgrund fehlenden Bewusstseins bei
10 Geschäftsführungen oder Personalverantwortlichen und des Mangels an Bereitschaft zur
11 Umsetzung familienorientierter Maßnahmen vonseiten der Unternehmensführung, werden
12 Frauen offenbar häufiger vom mobilen Arbeiten abgehalten als Männer. Für sie ist
13 daher ein Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten unter guten Rahmenbedingungen
14 von besonderer Bedeutung.

15

16 Ob ein Unternehmen familienorientiert ist oder nicht, ob es Wert legt auf
17 Flexibilität im Sinne der Beschäftigten, hat unmittelbar Auswirkungen auf das Ausmaß,
18 wie Beruf, Familienarbeit und Freizeit miteinander zu vereinbaren sind. Das ist auch
19 wichtig für die psychische Gesundheit von Frauen. Frauen haben immer noch stärker als
20 Männer die Verantwortung für die gesamte Sorgearbeit (Care-Arbeit) - Kinder, Familie,
21 Beruf, Ernährung/Gesundheit und den Haushalt – zu tragen.

22

23 Gerade die Corona-Krise hat gezeigt, wie stark die Belastungen insbesondere für
24 Frauen sind und wie weit wir vom partnerschaftlichen Handeln noch entfernt sind.

25

26 Grundsätzlich sollte nicht zwischen Geschlechtern, Arbeitszeitmodellen oder gar
27 Abhängigkeitsmodellen (Arbeitnehmer*innenüberlassung/Leiharbeitnehmer*innenschaft)
28 unterschieden werden und für „alle“ die Option geboten werden und gleich vergütet
29 werden und der Aufwand für ggf. privat anfallende gestiegene Kosten zeitnah
30 ausgeglichen werden und nicht erst durch eine steuerrechtliche Entlastung im

31 Geldbeutel spürbar sein. Zeiten für Betreuung und Pflege sollen für alle Alters- und
32 Geschlechtergruppen eingeräumt und entsprechend (ohne Einbußen in den Karrierechancen
33 oder durch latent unterschwelligen Leistungsdruck noch eine Schippe mehr draufpacken
34 zu müssen) vergütet und honoriert werden. Um den gesteigerten und weniger sichtbaren
35 psychischen und physischen Belastungen Sorge zu tragen, ist ein hohes Maß an
36 Transparenz und v. a. einer neu organisierten Form der offenen Kommunikation nötig!

37

38 Gleichzeitig muss der Gefahr der Arbeitszeitentgrenzung und schlechter
39 kontrollierbare Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz entgegengewirkt werden. Denn der
40 Mythos Multitasking ist mittlerweile bereits wissenschaftlich überholt und widerlegt.

41

42 Weiterhin hat die Digitalisierung auch im Erwerbsleben für viele Beschäftigte rasant
43 an Bedeutung gewonnen. Doch die digitalen Anforderungen an die Beschäftigten drohen
44 dem Digital Gender Gap, also den Unterschied zwischen Frauen und Männern u. a. beim
45 Zugang zu und Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln, zu vergrößern – mit unmittelbaren
46 Folgen für die Arbeitsbedingungen und Jobperspektiven von Frauen. Daher müssen der
47 digitale Boom genutzt, der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie
48 als Arbeitsmittel geschlechtergerecht gestaltet werden und die Qualifizierung
49 verstärkt und gefördert werden.

50

51 **Ursprung:**

52 Bezirksfrauenausschuss Berlin-Mark Brandenburg

Antrag C075: Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Recht auf mobiles Arbeiten und Homeoffice

Laufende Nummer: 178

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Baden-Württemberg
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C070
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass der Hauptvorstand der IG BCE sich beim Gesetzgeber dafür einsetzt, dass
- 2 Beschäftigte, sofern es der Arbeitsplatz organisatorisch zulässt, einen
- 3 qualifizierten gesetzlichen Anspruch auf mobiles Arbeiten oder Homeoffice haben.
- 4 Dadurch soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker gefördert und die
- 5 Chancengleichheit für Frauen und Männer erhöht sowie eine selbstbestimmte
- 6 Arbeitsweise ermöglicht werden.

7

- 8 Es müssen klare verbindliche Regelungen geschaffen werden, die u. a. die Abgrenzung
- 9 zur Arbeit möglich machen und die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des
- 10 Betriebsrates stärken.

11

12 **Begründung:**

- 13 Die Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind nicht nur Frauensache. Noch
- 14 viel mehr: Sie sind eng verbunden mit Fragen der Chancengleichheit von Frauen und
- 15 Männern am Arbeitsmarkt und zur Gleichstellung der Geschlechter im Betrieb.

16

- 17 Kinder erziehen, Angehörige pflegen, sich weiterbilden oder ehrenamtlich engagieren:
- 18 Viele Arbeitnehmer*innen möchten ihre Arbeitszeit den wechselnden Anforderungen des
- 19 Lebens anpassen, ohne im Berufsleben den Anschluss zu verlieren. Frauen möchten
- 20 ebenso wie Männer in jeder Lebensphase ein existenzsicherndes Einkommen erzielen und
- 21 wirtschaftlich auf eigenen Beinen stehen. Doch das Berufs- mit dem Familienleben zu
- 22 vereinbaren, ist nach wie vor eine Gratwanderung, bei der eine Fehlentscheidung
- 23 lebenslange Konsequenzen haben kann.

24

- 25 Aus diesem Grund sollen gesetzliche Regelungen zum mobilen Arbeiten und Homeoffice
- 26 geschaffen werden, um den Spagat zwischen Familie und Beruf besser bewältigen zu
- 27 können. Denn bisher ist Homeoffice eher die Ausnahme, lässt man die Sondersituation
- 28 der Corona-Pandemie außer Betracht. Laut IAB-Betriebspanel haben nur 12 Prozent aller
- 29 Beschäftigten in Deutschland die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten (Grunau u. a.

2019). Sicherlich ist selbstbestimmtes mobiles Arbeiten auch nicht in jeder Tätigkeit möglich und nicht von allen gewünscht, doch zugleich scheint das Potential noch längst nicht ausgeschöpft.

Die überwiegend guten Erfahrungen mit mobilem Arbeiten und Homeoffice während der COVID-19-Pandemie sollten auch die letzten Kritiker verstummen lassen. Ganz im Gegenteil: Mobiles Arbeiten und Homeoffice stehen nicht im Widerspruch zu einer produktiven Arbeitsweise. Sofern die technischen, arbeitsorganisatorischen und ergonomischen Voraussetzungen geschaffen sind, ermöglicht das Arbeiten von zu Hause eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und passt sich der Lebenswirklichkeit vieler Berufstätiger an.

Andere Befunde weisen allerdings auf zusätzliche Belastungen der im Homeoffice tätigen Kolleg*innen durch eine Entgrenzung der Arbeit hin. Homeoffice führt daher nicht automatisch zu guten Arbeitsbedingungen, sondern kann die Beschäftigten im Gegenteil zusätzlich belasten. Hier müssen also klare verbindliche Regelungen geschlossen werden. Es braucht mehr Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte für Betriebsrät*innen und Gewerkschaften, etwa bei der Personalplanung oder der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle. Es braucht klare Vorgaben zum Schutz vor Überlastung und Selbstausbeutung. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit muss erfasst werden.

Die Frage ist nicht, ob Homeoffice gut oder schlecht ist. Die Frage ist, wie die Arbeit von zu Hause konkret ausgestaltet sein muss, um gut zu sein.

Ursprung:

Bezirksvorstand Stuttgart

Antrag C076: Homeoffice – Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Laufende Nummer: 370

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordost
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C070
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand der IG BCE wird aufgefordert, sich für die Schaffung umfassender
- 2 gesetzlicher Rahmenbedingungen zum Arbeiten im Homeoffice einzusetzen.
- 3 Dort, wo das Arbeiten im Homeoffice möglich ist, vom Arbeitgeber unterstützt wird und
- 4 die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert, sollte es auch praktiziert werden.

5

6 **Begründung:**

- 7 Für das problemlose Arbeiten im Homeoffice sind vom Arbeitgeber die technischen und
- 8 materiellen Rahmenbedingungen zu schaffen. Gleichzeitig ist der Arbeitsschutz zu
- 9 gewährleisten.

10

- 11 Die Abgrenzung von Privatleben und Beruf geht zunehmend verloren.

- 12 Zwar fallen einerseits vorhandene Wegezeiten weg, andererseits birgt die ständige
- 13 Erreichbarkeit die Gefahr des „Mehrarbeitens“. Zu hohe Ansprüche an sich selbst und
- 14 das Nichtachten auf die eigene Gesundheit sowie Psychohygiene führen zur
- 15 Selbstausbeutung.

16

- 17 Trotz digitaler Kommunikationsmöglichkeiten kann es zu einem Gefühl sozialer
- 18 Isolation kommen. Es fehlen persönliche Kontakte, Gespräche, Erfahrungsaustausch.
- 19 Dies können Telefonkonferenzen und Skype-Beratungen nicht ersetzen. Sensible Themen
- 20 können nicht besprochen werden. Es gibt Hemmschwellen.

21

22 **Ursprung:**

- 23 Bezirksfrauenausschuss Dresden-Chemnitz

Antrag C077: Recht auf mobiles Arbeiten

Laufende Nummer: 76

Antragsteller*in:	Bezirksdelegiertenkonferenz Alsdorf
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C070
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand der IG BCE setzt sich dafür ein, dass das Recht auf mobiles
- 2 Arbeiten gesetzlich verankert wird.
- 3 Wir fordern:
- 4 • Arbeitnehmer*innen muss in Erfüllung ihres Arbeitsvertrages, sofern es der
- 5 Arbeitsplatz ermöglicht, ein Recht auf mobiles Arbeiten zustehen
- 6 • Arbeitgeber sind zu verpflichten, die Option "Mobiles Arbeiten" grundsätzlich
- 7 bei Arbeitsplätzen, die dies ermöglichen anzubieten.
- 8 • Welche Arbeitsplätze dafür ausgelegt sind, entscheidet der*die Arbeitgeber*in
- 9 unter Berücksichtigung der Mitbestimmung.

10

11 Begründung:

- 12 Bei vielen Arbeitsplätzen ist die Präsenz am betrieblichen Arbeitsplatz nicht
- 13 grundsätzlich erforderlich.
- 14 Lange Arbeitswege im Berufsverkehr mit oft erheblichen Verzögerungen durch Staus
- 15 und/oder überfüllte öffentliche Verkehrsmittel bei gleichzeitigem Termindruck erhöhen
- 16 das Stresslevel der Mitarbeiter*innen, wodurch die Leistungsfähigkeit vermindert und
- 17 die Gefahr von Wege- und Arbeitsunfällen erhöht wird.
- 18 Langfristig kann dieser Stress zu ausgedehnten Zeiten der Arbeitsunfähigkeit führen,
- 19 die von Burn-out und anderen psychischen und körperlichen Erschöpfungszuständen
- 20 verursacht werden.
- 21 Die Corona-Krise hat gezeigt, dass in zahlreichen Berufen die Arbeit von zu Hause aus
- 22 problemlos möglich ist.
- 23 Viele Unternehmen berichten von positiven Ergebnissen: Man kann seinen
- 24 Mitarbeitern*innen mehr vertrauen, als man es vielleicht bislang angenommen hat – die
- 25 durchschnittlichen Mitarbeiter*innen sind motiviert und unterstützen ihr Unternehmen
- 26 aktiv durch quantitativ und qualitativ gute Arbeit. Für eine solche Erkenntnis wäre
- 27 keine Pandemie notwendig gewesen, sie bietet aber die Chance für ein grundlegendes
- 28 Umdenken.
- 29 Darüber hinaus ermöglicht die Technik inzwischen in vielfacher Weise, benötigte
- 30 Informationen und Kommunikation auch im Home-Office sicherzustellen.

Faire Bedingungen für beide Seiten - Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen –
müssen gesetzlich verankert werden.

- Der*die Arbeitgeber*in hat ein Interesse daran, dass die geschuldete Arbeitsleistung auch im mobilen Arbeiten erbracht wird.
- Für die Arbeitnehmer*innen muss sichergestellt sein, dass die geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen auch im mobilen Arbeiten eingehalten werden.
- Mobiles Arbeiten darf nicht dazu führen, dass die Integration in das Unternehmen Schaden nimmt, deshalb ist zwischen Präsenz und dem Arbeiten auf Distanz eine Balance zu schaffen.
- Die gesetzlichen Mindestregelungen des Rechtes auf mobiles Arbeiten kann durch tarifvertragliche Regelungen ergänzt und verbessert werden.

Mobiles Arbeiten ist Teil der dem*r Arbeitgeber*in geschuldeten Arbeitsleistung.
Damit ist mobiles Arbeiten grundsätzlich genauso zu behandeln wie Arbeit in einer vom Arbeitgeber betriebenen Betriebsstätte.

Alle arbeitsrechtlichen Gesetze sind grundsätzlich zu beachten. Wesentliche Voraussetzungen/Bedingungen und Schwerpunkte sind in einer Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber*in und Betriebsrat möglichst konkret festzulegen, wobei die in dem Betrieb vorherrschenden Gegebenheiten zu analysieren und auf dieser Basis betriebsspezifische Regelungen auszuarbeiten sind. Genauso Regelungen zur Erreichbarkeit der auf Distanz arbeitenden Arbeitnehmer*innen. Permanente Erreichbarkeit der Arbeitnehmer*innen ist auszuschließen.

Vorteile für den*die Arbeitgeber*in:

- Arbeitnehmer*innen nutzen ihre Energie für die eigentliche Arbeit, statt diese in überfüllten öffentlichen Verkehrsmitteln oder stundenlangen Staus zu verlieren
- gut erholte, weniger gestresste Arbeitnehmer*innen arbeiten quantitativ und qualitativ besser
- weniger Wegeunfälle (Reduzierung der Arbeitswege) und mutmaßlich weniger Arbeitsunfälle (durch geringeres Stresslevel der Arbeitnehmer*innen)
 - weniger Ausfallzeiten und Gehaltsfortzahlungen, Resultat: finanzielle Einsparungen und gesunde Mitarbeiter*innen
- Die Nutzung von Büroräumen und Büro-Infrastruktur kann flexibler gestaltet werden.
 - Einsparung von fixen und laufenden Kosten für die Bereitstellung von Büro-Arbeitsplätzen im Unternehmen
 - erlaubt es den Unternehmen, flexibler auf die Marktsituation zu reagieren und spart Kosten für die Erweiterung oder Stilllegung von Büro-Infrastruktur
- die Arbeitnehmer*innen fühlen sich eigenverantwortlicher und spüren den Vertrauensvorschuss, der ihnen entgegengebracht wird, was in einer höheren

72 Loyalität dem*r Arbeitgeber*in gegenüber und in einer höheren
73 Allgemeinmotivation resultiert, nach dem Motto "Ich arbeite zwar von zu Hause
74 aus, aber ich zeige, dass ich gerade dann besonders gute Arbeit leiste".

75

76 **Vorteile für die Arbeitnehmer*innen, für die mobiles Arbeiten möglich ist:**

- 77 • geringere Gesamtbelastung durch das Einsparen von zeit- und stressintensiven
78 Fahrten zur Arbeit in überfüllten öffentlichen Verkehrsmitteln oder
79 stundenlangen Staus
 - 80 • geringeres Stresslevel
- 81 • ausgewogene Work-Life-Balance zwischen Privat- und Berufsleben
 - 82 • geschlechtergerechte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- 83 • finanzielle Einsparungen (z. B. Aufwendungen für den Weg zur Arbeit)

84

85 **Vorteile für die Allgemeinheit:**

- 86 • weniger überfüllte öffentliche Verkehrsmittel und weniger Berufsverkehr generell
87 (stundenlange Staus usw.)
- 88 • geringere Umweltbelastung (Luftverschmutzung usw.)
 - 89 • wirkt sich positiv auf die Gesundheit der Bevölkerung aus
- 90 • geringeres Stresslevel der Gesellschaft
 - 91 • weniger Aggressivität in öffentlichen Bereichen (z. B. im Autoverkehr)
- 92 • im mobilen Arbeiten Zeit und Geld sparen, welches durch Konsum wieder in den
93 Wirtschaftskreislauf investiert werden kann

94

95 **Aspekte, die mit dem Recht auf mobiles Arbeiten Berücksichtigung finden:**

96 **Einrichtung des mobilen Arbeitsplatzes**

- 97 • Technik wird durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt (Grundausstattung
98 Laptop/Arbeitsstation und Telefon – weitere Ausstattung kann in
99 Betriebsvereinbarungen geregelt werden.
- 100 • Möglichkeit für Beschäftigte, eigene Arbeitsmittel einzubringen

101

102 **Anforderungen an einen mobilen Arbeitsplatz**

- 103 • im Hinblick auf Arbeits- und Gesundheitsschutz, auch wenn die
104 Arbeitsstättenverordnung nicht greift.
- 105 • Sinnvollerweise weitgehende Regelung in einer Betriebsvereinbarung

106 **Gefährdungsbeurteilung mobiler Arbeitsplatz**

- 107 • Der mobile Arbeitsplatz unterliegt zwar nicht der Arbeitsstättenverordnung, es
108 kann aber Sinn machen, Mindestanforderungen in einer Betriebsvereinbarung
109 festzulegen.

110 **Unfallversicherung**

- 111 • Unter Umständen Abschluss einer zusätzlichen Unfallversicherung für die
112 Beschäftigten mit Blick auf die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zum
113 Arbeitsunfall

114 **Datenschutz**

- 115 • Verpflichtung auf die Einhaltung der Vorschriften der Datenschutz-
116 Grundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes
117 • Unterrichtung/Schulung über die diesbezüglichen Pflichten
118 • Schutz der Unternehmensdaten und der personenbezogenen Daten vor fremdem Zugriff
119 • Umgang mit den Daten

120 **Arbeitszeit am mobilen Arbeitsplatz**

- 121 • Maßgebliche Arbeitszeit im mobilen Arbeiten, Dauer und Lage
122 • Erreichbarkeit während der Arbeit im mobilen Arbeiten
123 • Verpflichtung auf die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes
124 • Arbeitszeiterfassung

125

126 **Kontakt zum Unternehmen**

- 127 • Regelung, wann und auf welche Weise Kontakt zum Unternehmen gehalten werden soll
128 • der soziale Kontakt mit den Kolleg*innen und dem*r Arbeitgeber*in darf auf
129 keinen Fall abreißen
130 • regelmäßiger persönlicher Kontakt zu den Kollegen*innen und dem*r
131 Arbeitgeber*in muss gewährleistet sein

132

133 **Ursprung:**

134 Bezirksfrauenausschuss Alsdorf

Antrag C078: Fürsorge gegenüber den von Zuhause arbeitenden Mitarbeiter*innen ausweiten und stete Überprüfung der Ausstattung auch bei nicht regelmäßigen Heimarbeitsplätzen

Laufende Nummer: 92

Antragsteller*in:	Bezirksdelegiertenkonferenz Hannover
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C070
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE und ihre zuständigen Gremien werden aufgefordert, die Unternehmen in ihren
- 2 Branchen anzuhalten, bei Arbeiten von zu Hause (auch: Remote-Working, Telearbeit,
- 3 mobiles Arbeiten etc.) folgende Punkte ständig im Blick zu behalten:
- 4 Ergonomie
- 5 Datenschutz
- 6 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 7 Arbeitssicherheit
- 8 Arbeitszeitgesetz
- 9 Fürsorgepflicht
- 10 Technische Ausstattung
- 11 Ebenso ist das Zuhause-Arbeiten auf freiwilliger Basis und in gegenseitigem
- 12 Einvernehmen vom Arbeitgeber nur anzubieten, nicht einzufordern. Es gilt nach wie vor
- 13 die im Arbeitsvertrag vorgeschriebene Betriebsstätte. Dies ist ohne ausdrücklichen
- 14 Wunsch des/der Mitarbeiter*in nicht zu ändern.
- 15 Es ist nicht vorgesehen, diese Situation, wie wir sie aktuell durch Pandemie-Zeiten
- 16 haben, dazu zu nutzen, arbeitgeber*innenseitig Büroarbeitsplätze anzahlmäßig zu
- 17 überdenken, um Kosteneinsparungen vorzunehmen. Zum Beispiel Büroräume zu reduzieren
- 18 und dadurch Miet- und weitere Folgekosten zu minimieren.
- 19 Die Betriebsrät*innen sind angehalten, ihr Mitbestimmungsrecht zu nutzen und zu
- 20 intervenieren, wenn der*die Arbeitgeber*in gewünschte Veränderungen vom Ort der
- 21 Tätigkeit oder Büroflächenreduzierungen, die nicht wirtschaftlich begründbar sind,
- 22 plant.
- 23 Unsere Forderungen:
- 24 Für die Sicherung von physischer und auch psychischer Gesundheit, Erhaltung und
- 25 Erweiterung von Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter*innen, müssen die
- 26 Arbeitgeber*innen regelmäßig Sorge tragen.

27 Eine Überprüfung und Optimierung der Bedingungen für das Arbeiten von zu Hause sollte
28 in regelmäßigen Abständen durch eine Bedarfsabfrage erfolgen.

29 Es sollen auch für die nicht steten Zuhause-Arbeitsplätze Arbeitsplatzbewertungen und
30 Gefährdungsanalysen erstellt werden. Ebenso ist in gleichmäßigen Abständen eine
31 Abfrage von Zufriedenheit und Verbesserungswünschen bei den entsprechenden
32 Beschäftigten vorzunehmen und, sofern sich Änderungsmöglichkeiten ergeben, zügig
33 umzusetzen.

34 Dies umfasst sowohl das IT-Equipment, die Anbindung an das Firmennetz sowie – sofern
35 gewünscht – die räumliche Ausstattung mit Schreibtisch, Bürostuhl und Beleuchtung.
36 Hier sind die Umsetzungskosten im Verhältnis zu sehen, wie häufig von zu Hause
37 gearbeitet wird.

38 Die Arbeitgeber*innen werden aufgefordert, finanzielle Bezuschussung an die
39 Beschäftigten zu leisten. Damit sind Kosten für die betriebliche Nutzung von Wohnraum
40 inklusive Nebenkosten sowie für Telefon- und Internetkosten anteilig auszugleichen.

41 In Seminaren der IG BCE mit entsprechenden Schwerpunkten sollte dies ein steter
42 Bestandteil des Themenrahmens sein, damit Betriebsrät*innen ständig darauf
43 hingewiesen werden, die Situation der von zu Hause arbeitenden Belegschaft im Fokus
44 zu haben. Auch bei Veranstaltungen mit den Arbeitgeber*innen wie den runden Tischen
45 o. Ä. sollte es thematisiert werden.

46 Es sollte auch weiterhin – wie in Pandemiezeiten – Seminarangebote seitens der IG BCE
47 virtuell oder gern auch wieder in Präsenz für die Mitarbeiter*innen in Heimarbeit
48 geben, in denen die Themen „Abgrenzung Arbeit und Privatleben“, „Arbeitsstrukturen
49 schaffen und optimieren“, „Zeiträume schaffen und nutzen, mit paralleler
50 Kinderbetreuung daheim“, „Hinweise auf Arbeitszeitgesetze“, „ergonomische und simple
51 Entlastungen am Übergangsarbeitsplatz“ behandelt werden.

52 Seitens der Bundesregierung sollte ein finanzieller Anreiz für die nicht ständigen
53 Heimarbeitsplätze in Form von Zuschüssen oder zumindest steuerlichen
54 Absetzmöglichkeiten analog zu den echten Home-Office-Plätzen gewährt werden. Es
55 reicht der Nachweis des*der Arbeitgeber*in, dass gelegentlich von zu Hause gearbeitet
56 wird, um einen prozentualen monatlichen Anteil der z. B. Miet- und Nebenkosten als
57 Werbungskosten mit zu veranschlagen.

58

59 **Begründung:**

60 Arbeiten von daheim ist in der heutigen (Pandemie-)Zeit nicht mehr ungewöhnlich,
61 sondern wird immer normaler, wo es denn geht. Sicher sind hier einige Bereiche der
62 Wirtschaft außen vor und können nicht auf gelegentliches Daheimarbeiten oder Home-
63 Office umgestellt werden, da sie entweder medizinische/pflegerische/sichernde
64 Tätigkeiten ausüben, in Produktion, Vertrieb und Verteilung arbeiten oder auch in der
65 Lebensmittelversorgung/Gastronomie/Erziehung tätig sind.

66 Seitens der Bundesregierung kam es in Corona-Zeiten zu keinem Rechtsanspruch auf
67 Home-Office, jedoch zur Bitte der Bundesregierung, den Beschäftigten wegen der

68 Reduzierung von Kontakten und somit der Minderung der Ansteckungsgefahr verstärkt das
69 Arbeiten von daheim zu ermöglichen und zu gestatten.

70 Wir erwarten, dass durch die Pandemie-Phase und die damit gewonnene Erkenntnis, dass
71 auch unregelmäßiges Arbeiten von zu Hause durchaus möglich ist, die Beschäftigten
72 auch in der Zukunft Bedarf daran anmelden werden und dies auch dürfen.

73 Wir sprechen hier von a) ständigen Heimarbeitsplätzen (an festen Tagen oder komplette
74 Arbeitswoche) sowie b) von nur gelegentlichem Daheimarbeiten.

75 Der*die Arbeitgeber*in ist bei der festen Home-Office-Regelung bereits durch die
76 Berufsgenossenschaft und die Arbeitssicherheit an gewisse Auflagen gebunden. Bei der
77 neuen Form des gelegentlichen Daheimarbeitens ist der*die Mitarbeiter*in eher sich
78 selbst überlassen und nicht mehr im direkten Fürsorgefokus des*der
79 Vorgesetzten/des*der Arbeitgebers*in. Hier fordern wir eine regelmäßige
80 Fürsorgepflicht aktiv und nachweislich vom Arbeitgeber in den o. g. Punkten des
81 Antrags ein. Von den Vorgesetzten wird intensivere Fürsorge sowie Sicherstellung des
82 Informationsflusses und motivierende Ansprache gefordert.

83 Vorgesetzte/Führungskräfte sollten entsprechend geschult werden.

84 Dies alles soll dazu beitragen, gesundheitliche und mentale Ausfallzeiten, soziale
85 und auch fachliche Isolation, die wegen der räumlichen Distanz verstärkt auftreten
86 können, aber lange unentdeckt bleiben, zu vermeiden, mindestens aber zu reduzieren.

87

88 **Ursprung:**

89 Bezirksfrauenausschuss Hannover

Antrag C079: Gesetzliche Gleichstellung der mobilen Arbeitsform des Home-Office bei einem Zeitanteil von größer 50 % mit Telearbeit

Laufende Nummer: 275

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C070
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Aufgrund der Erfahrungen durch die in der Pandemie notwendige mobile Arbeitsform des
- 2 Home-Office und die Ausdehnung auf die gesamte Arbeitszeit muss eine gesetzliche
- 3 Grundlage geschaffen werden, die insbesondere die ergonomischen und rechtlichen
- 4 Absicherungen der Telearbeit für diese Arbeit zugrunde legt. Es ist nicht
- 5 ausreichend, diese in freiwilligen Betriebsvereinbarungen zu erreichen. Nur durch
- 6 eine gesetzliche Regelung, wie sie z. B. in der Arbeitsstättenverordnung zur
- 7 Telearbeit vorhanden ist, entfaltet sich eine Schutzwirkung für alle Beschäftigten die
- 8 im Home-Office mit mehr als 50 % ihres Zeitanteils arbeiten.
- 9 Bisher unterliegt das Home-Office keinerlei bindenden Regelungen für die Schaffung
- 10 eines entsprechenden Arbeitsplatzes im privaten häuslichen Umfeld. Der Gesetzgeber
- 11 muss aus Gründen des Arbeitsschutzes ein höherrangiges Interesse daran haben, dies
- 12 verbindlich gesetzlich zu regeln.
- 13 Die IG BCE hat sich mit all ihren entsprechenden Gremien dafür einzusetzen.

14

15 **Begründung:**

16 Mündlich

17

18 **Ursprung:**

19 Vertrauenskörper Clariant Frankfurt

Antrag C080: Ruhezeiten im Arbeitszeitgesetz nicht antasten

Laufende Nummer: 219

Antragsteller*in:	Bezirksdelegiertenkonferenz Südniedersachsen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE setzt sich für den Erhalt der gesetzlichen Ruhezeit von 11 Stunden ein.
- 2 Die bisherigen Ausnahmeregelungen über die Tarifverträge bieten genügend
- 3 Flexibilität.

4

5 **Begründung:**

- 6 Dauer und Verteilung der Arbeitszeit prägt seit vielen Jahren die gewerkschaftliche
- 7 und mitbestimmungsrechtliche Arbeit. Immer wieder gibt es von Arbeitgeber*innenseite
- 8 und neu sogar manchmal auch von Arbeitnehmer*innen Forderungen nach Lockerungen beim

- 9 Arbeitszeitgesetz, insbesondere bei der Ruhezeit. Der menschliche Körper benötigt
- 10 jedoch einen angemessenen Ausgleich von Ruhezeit zur Arbeitszeit. Der heutige
- 11 Fortschritt der Technik sorgt auch zunehmend für Stress, Hektik und
- 12 Arbeitsverdichtung. Dazu kommen die unterschiedlichen Flexibilisierungsinstrumente.
- 13 Flexibilisierung muss allerdings nicht bedeuten, dass gleich das Gesetz angepasst
- 14 werden muss. Auch betriebliche Regelungen können sich innerhalb der gesetzlichen
- 15 Rahmenbedingungen flexibel bewegen.

16

17 **Ursprung:**

- 18 Vertrauensleute Innerstetal Langelsheim (Standortfirmen Albemarle, Chemetall und
- 19 Synthomer)

Antrag C081: Abschaffung der Regelung zur Kürzung der Ruhezeiten im Arbeitszeitgesetz § 7 Abs. 1 Nr. 3

Laufende Nummer: 198

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Baden-Württemberg
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Ablehnung
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE hat darauf hinzuwirken, dass die Verkürzung der Ruhezeiten nur für die im
2 Gesetz verankerten Berufszweige gelten, die abweichende Regelung im ArbZG § 7 Abs. 1
3 Nr. 3 ist abzuschaffen.

4

5 **Begründung:**

- 6 Das Arbeitszeitgesetz sieht unter § 5, Abs. 2 (Ruhezeit) die Verkürzung der
7 Ruhezeiten in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und
8 Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und
9 Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in
10 der Tierhaltung um bis zu eine Stunde vor, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit
11 innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung
12 einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

- 13 Dies sollte der Ausnahmefall bleiben und nicht durch Betriebsvereinbarungen bzw.
14 Tarifverträge regelbar sein.

- 15 Die Ruhezeiten dienen der Erholung und sind im Zuge der neuen Arbeitsweisen
16 (Entgrenzung) auch weiterhin wichtig, um die Gesunderhaltung der Arbeitnehmenden zu
17 unterstützen.

18

19 **Ursprung:**

- 20 Vertrauensleute der Boehringer Ingelheim Biberach

Antrag C082: Mutig sein – Grundsteinlegung für die Arbeit der Zukunft

Laufende Nummer: 323

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE und ihre zuständigen Gremien sollen unter Einbeziehung ihres Dachverbandes
- 2 (DGB) eine gesamtgesellschaftliche Debatte über eine Reduktion der Wochenarbeitszeit
- 3 bei vollem Lohnausgleich anstoßen und führen. Gewerkschaftspolitische Themen der
- 4 Debatte sollen u. a. sein:
- 5 1. Eine Entlastung bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf
- 6 2. Wochenarbeitszeitsenkung als Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt
- 7 3. Transformationsrendite, bspw. Effizienzsteigerung in Produktion, Beschäftigten
- 8 zugutekommen lassen
- 9 4. Durch Stundenreduktion Beschäftigung schaffen
- 10 5. Arbeitnehmer*innen ausreichend Care-Arbeit ermöglichen in immer älter werdender
- 11 Bevölkerung
- 12 6. Gewerkschaften als Gestalter*innen der Lebens- und Arbeitswelt mit
- 13 gesamtgesellschaftlich-relevanten Thema in der Öffentlichkeit platzieren
- 14 Gleichzeitig sollen tarifpolitische Möglichkeiten geprüft werden, die
- 15 Wochenarbeitszeit schrittweise, aber kontinuierlich auf 30 Stunden zu senken.
- 16 Die Erprobung eines 30-Wochenstunden-Modells soll mit wissenschaftlicher Begleitung
- 17 in Schwerpunktbetrieben stattfinden.

18 Begründung:

- 19 1993 wurde die Reduktion der Arbeitszeit in der chemischen Industrie auf 37,5 Stunden
- 20 pro Woche gefeiert. Heute, rund 25 Jahre später, verzeichnen wir rasant steigende
- 21 Überstundenkonten, psychische Belastungen und mitunter daraus folgend höhere
- 22 Krankenstände. Begründet unter anderem in Rationalisierung, Arbeitsverdichtung und
- 23 prekäre Beschäftigungsverhältnisse.
- 24 Die Antwort sollen andere Arbeitszeitmodelle, Sabbaticals, Vereinbarkeit von Familie
- 25 und Beruf und flexiblere Arbeitszeiten sein. Doch schafft das die gewünschte
- 26 Entlastung der Beschäftigten und kommt das den individuellen Wünschen entgegen? Oder
- 27 ist diese Diskussion schon von Anfang ein Kompromiss der Aushandlungsprozesse der
- 28 Sozialpartner*innen?
- 29

30 Symptome zu behandeln, ohne die Ursachen zu bekämpfen, ist keine nachhaltige Lösung.
31 Eine grundsätzliche gesellschaftliche Debatte über Wochenarbeitszeit gibt es derzeit
32 nur vereinzelt, denn generell wird nicht hinterfragt, wieso, weshalb und warum wir
33 überhaupt so viel arbeiten. Soll Technik nicht das Leben erleichtern? Belastung
34 reduzieren? Keine Frage, das tut sie an vielerlei Stellen, jedoch wird Erleichterung
35 häufig mit Effizienzsteigerung verwechselt.
36 Kinder, Karriere, Pflege und Care-Arbeit, Sport, Weiterbildung und lebenslanges
37 Lernen, gesunde Ernährung, politische Bildung, Sprachen, Hobbys und ehrenamtliches
38 Engagement, all das, was gesellschaftlich erwartet wird und sinnvoll ist, ist in der
39 alten „8 Stunden Arbeit, 8 Stunden Freizeit, 8 Stunden Schlaf-Faustregel“ nicht
40 vereinbar. In einem Land wie Deutschland, in dem man etwas ist, wenn man was wird,
41 führt Arbeit die Prioritätenliste an.
42 Ist das denn gesellschaftlich erstrebenswert? Technischer Fortschritt sollte uns mehr
43 Zeit für andere Bereiche des Lebens schenken und die Humanisierung der Arbeitswelt
44 vorantreiben.
45 Eine Reduktion der Wochenarbeitszeit ist auf mehreren Ebenen sehr sinnvoll. Es bringt
46 bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben mehr Entlastung in den Alltag.
47 Viele Erledigungen werden auf das Wochenende gelegt, dabei sind Erholungs- und
48 Regenerationsphasen sowohl in der Woche als auch am Wochenende unerlässlich, um
49 ähnlich wie beim Sport, Spitzenleistung abzurufen. Diese braucht Deutschland, um
50 innovative und qualitativ hochwertige Industrie zu sichern. Zudem belegen Studien, z.
51 B. der Universität Melbourne, dass Freiraum Kreativität und Innovation fördert, auch
52 dies ist unerlässlich, um wettbewerbsfähig zu bleiben.
53 Des Weiteren wird von mehreren Studien, z. B. der Hans-Böckler-Stiftung, die
54 Produktivität des 8-Stunden-Tages in Frage gestellt. Den Ergebnissen zufolge ist die
55 Produktivität der Arbeit in Ländern höher, die insgesamt eine geringere
56 Wochenarbeitszeit haben. Außerdem leiden mit zunehmender Arbeitszeit Konzentration,
57 Denkvermögen und kognitive Prozesse, die Ideen werden schlechter und die
58 Arbeitsproduktivität nimmt insgesamt ab.
59 Eine Reduktion der Wochenarbeitszeit ist volks- wie betriebswirtschaftlich sinnvoll.
60 Es schafft mehr Arbeitsplätze, reduziert Gesundheitsrisiken und erhöht Produktivität
61 und Innovationen. Um den Lebensstandard und die Sozialsysteme zu sichern, ist ein
62 voller Lohnausgleich unerlässlich. Bei der Diskussion um Arbeitszeit und Flexibilität
63 sollte die Verhandlung bei den Wochenarbeitszeiten beginnen und mit Modellen, wie
64 Sabbaticals, Familie und Beruf usw., weitergehen, um die Arbeitsbelastung insgesamt
65 zu reduzieren und die Potenziale der von Menschen erbrachten Arbeitsleistung in einer
66 humanisierten Arbeitswelt zu stärken.
67 Eine Erprobung der 30-Stunden-Woche in Schwerpunktbetrieben sollte angestrebt werden,
68 um die genannten Effekte nachzuweisen und als Argumentationsgrundlage zu nutzen.

69

70 **Ursprung:**

71 Landesbezirksjugendausschuss Westfalen

Antrag C083: Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten der Pandemie im Kontext von möglichen Corona-Spätfolgen

Laufende Nummer: 403

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordost
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

1 Wir fordern die Berufsgenossenschaften, die Arbeitgeber*innen und ihre Verbände dazu
2 auf, dass Beschäftigte, die sich am Arbeitsplatz mit dem SARS-Cov-2/COVID-19 und
3 deren Mutationen infiziert haben, die Infektion als Unfallmeldung zu erfassen und als
4 Arbeitsunfall zu bewerten.

5

6 In den Betrieben werden aufgrund ihrer Eigenart des Betriebes die unterschiedlichsten
7 Schutzmaßnahmen angewendet, da es bundesweit nur ansatzweise verpflichtende
8 einheitliche Regeln für Industrieunternehmen gibt und die Betriebe diese im Rahmen
9 ihrer Möglichkeiten umzusetzen versuchen.

10

11 Aufgrund von aktuell noch nicht einschätzbaren Langzeitfolgen einer Corona-Infektion
12 sollen Beschäftigte, die sich am Arbeitsplatz infiziert haben, auch bei auftretenden
13 Langzeitfolgen abgesichert sein. Die Absicherung muss wie bei einem
14 Arbeitsunfall/Berufskrankheit bei Spätfolgen erfolgen.

15

16 Es ist nicht hinnehmbar, dass Betroffene dann mit ihren privaten Versicherungen,
17 sofern vorhanden, ihren Lebensunterhalt absichern müssen.

18

19 **Begründung:**

20 Der Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz und die Erhaltung der Arbeitskraft ergibt
21 sich aus der Fürsorgepflicht des*der Arbeitgeber*in. Da diese Pandemie mit seinen
22 Auswirkungen und Spätfolgen aktuell nicht abschließend bewertet werden kann und eine
23 derartig weitreichende Pandemie in der Nachkriegsgeschichte nie vorkam und somit auch
24 nicht geregelt worden ist, macht es notwendig, die Beschäftigten, die während dieser
25 Zeit keine Homeoffice-/Mobiles-Arbeiten-Option aufgrund ihrer Eigenart der
26 Beschäftigung in Anspruch nehmen konnten und sich am Arbeitsplatz infiziert haben,
27 auch langfristig zu schützen.

28

29 **Ursprung:**

30 Vertrauenskörper LEIPA Schwedt-Werk Nord

Antrag C084: Mehr Integrationsbeauftragte in unseren Betrieben

Laufende Nummer: 357

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass das Thema Integration in den Betrieben mehr Aufmerksamkeit bekommt. Dafür soll
- 2 die IG BCE in Form einer Informationskampagne und im persönlichen Kontakt die
- 3 Betriebsratsgremien der IG BCE-Bereiche dazu anhalten, Integrationsausschüsse
- 4 und/oder Integrationsbeauftragte zu bestimmen. Gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG sollen sie
- 5 sicherstellen, dass keine Person wegen z. B. ihrer Nationalität, Herkunft oder ihres
- 6 Glaubens im Betrieb benachteiligt oder angefeindet wird. Die Integrationsausschüsse
- 7 und/oder Integrationsbeauftragten sollen zudem die Möglichkeit erhalten, sich
- 8 fachgerecht aus- und weiterbilden zu können.

9

10 Begründung:

- 11 Laut dem Jahresbericht 2018 der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden sich
- 12 jedes Jahr mehr Menschen an die Beratung der Antidiskriminierungsstellen und
- 13 berichten über ihre Diskriminierungserfahrungen.
- 14 Nach der „Mitte“-Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung von 2019 sind rund 19 Prozent
- 15 der Bevölkerung „fremdenfeindlich“ eingestellt. Sie stimmen z. B. Aussagen wie: „Es
- 16 leben zu viele Ausländer in Deutschland“ zu.
- 17 Als Spiegel der Gesellschaft ist in unseren Betrieben gruppenbezogene
- 18 Menschenfeindlichkeit immer häufiger zu beobachten.
- 19 Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Ansichten und Herkunftsn arbeiten
- 20 zusammen. Dieses Zusammenspiel durch die verschiedenen Faktoren kann für Konflikte
- 21 sorgen. Ziel ist es, einen respektvollen und wertschätzenden Umgang unter den
- 22 Kolleg*innen zu ermöglichen. Um Diskriminierung und Ausgrenzung keinen Raum zu geben,
- 23 ist es wichtig, eine*n Integrationsbeauftragte*n im Betrieb zu benennen. Gemeinsam
- 24 können Lösungen gefunden werden und Aufklärung stattfinden.
- 25 Durch die Schaffung von Integrationsbeauftragten in den Unternehmen hätte die IG BCE
- 26 eine*n weitere*n Ansprechpartner*in im Betrieb. Diese*r kann durch Schulungen der IG
- 27 BCE auf sein*ihr neues Aufgabengebiet vorbereitet und sprachfähig gemacht werden.

28

29 Ursprung:

- 30 Landesbezirksjugendausschuss Bayern

Antrag C085: Inklusion in Zeiten der Digitalisierung

Laufende Nummer: 312

Antragsteller*in:	Hauptvorstand
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Inklusion zeichnet sich für uns durch das selbstverständliche Einbeziehen von
- 2 Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens als
- 3 gleichberechtigte Bürger*innen aus. Überall dort, wo die Betroffenen ihren Anspruch
- 4 auf gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft bzw. in der Arbeitswelt
- 5 verwirklichen können, kann von gelungener Inklusion gesprochen werden.
- 6 Besondere politische Bedeutung bekommt das Thema Inklusion durch die Verabschiedung
- 7 des Nationalen Aktionsplans (NAP) zur UN-Behindertenrechtskonvention.
- 8 Inklusion wurde damit zu einem wichtigen Ziel in der politischen Agenda gemacht.
- 9
- 10 **Aktionsplan Inklusion und Inklusionsvereinbarungen in der betrieblichen Umsetzung**
- 11 Die IG BCE hat mit ihrer aktiven Arbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen in den
- 12 letzten Jahren die Themen der Arbeitswelt besonders herausgearbeitet und durch
- 13 betriebliche Regelungen gestaltet.
- 14 So wurden seit dem letzten Gewerkschaftskongress zahlreiche Aktionspläne Inklusion in
- 15 den Betrieben durch die Schwerbehindertenvertretungen (SBV), Betriebsrät*innen (BR)
- 16 und IG BCE unterschrieben, um die Bedeutung der betrieblichen Arbeit für Menschen mit
- 17 Behinderung in den Fokus aller Beteiligten zu stellen.
- 18 Gleichzeitig zu diesen Aktivitäten wurden die Bestrebungen der SBV, die mit den nach
- 19 UN-Behindertenrechtskonvention neu zu vereinbarenden Inklusionsvereinbarungen als
- 20 politische Aussage zur betrieblichen Umsetzung genutzt.
- 21 Denn trotz vieler positiver Inklusionsbeispiele existieren gerade in der Arbeitswelt
- 22 vor allem noch Barrieren in den Köpfen. Noch zu oft gibt es Vorurteile, dass
- 23 behinderte Beschäftigte geringer belastbar und weniger leistungsfähig sind als ihre
- 24 nicht behinderten Kolleg*innen.
- 25 Häufig kommen Unsicherheiten im direkten Umgang mit den Betroffenen hinzu.
- 26 Inklusionsvereinbarungen, die zwischen Arbeitgeber*innen, Schwerbehindertenvertretung
- 27 und Betriebsrat vereinbart werden, sind eine geeignete Grundlage, um den besonderen
- 28 Herausforderungen, die bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auftreten,
- 29 gerecht zu werden.
- 30 Zu den Herausforderungen gehört u. a. der barrierefreie Zugang zu allen
- 31 Betriebsbereichen, zur Aus- und Weiterbildung und zu einer barrierefreien

32 Kommunikation und Information.

33

34 **Sozialpartnervereinbarung Chemie als politisches Signal einer Branche**

35 Mit der ersten Sozialpartnervereinbarung zum Thema Inklusion in der chemischen
36 Industrie hat die IG BCE einen Startschuss gesetzt, der nun in anderen Branchen
37 weitergeführt werden muss.

38 In einem Dreiklang aus betriebsspezifischen Maßnahmen, Inklusionsvereinbarungen und
39 betrieblichen Aktionsplänen kann Inklusion gelingen, bei der die IG BCE mit den
40 Vertretungen der Schwerbehinderten die Rolle der Gestalterin übernimmt.

41 Grundgedanke der Sozialpartnervereinbarung ist dabei, dass gemeinsame Aufgabe ist,
42 Inklusion für alle Menschen von Anfang an zu verwirklichen und ihnen somit
43 gesellschaftlich und insbesondere betrieblich eine selbstbestimmte und
44 gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.

45 Wir werden die Arbeitgeber*innen der Papierindustrie (VAP/VDP) und anderer
46 energieintensiver Sparten zu vergleichbaren Vereinbarungen auffordern.

47 Zudem wissen wir, dass Unternehmen, die Menschen mit und ohne Behinderungen in ihrer
48 Persönlichkeit, mit ihren Begabungen und ihrer Kreativität fördern, hier im klaren
49 Wettbewerbsvorteil sind.

50 Dabei ist unser Ziel, für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten zu
51 eröffnen und ihnen Chancen durch Qualifizierung zum beruflichen Aufstieg im
52 Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt zu bieten.

53 Zudem muss die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung
54 eines Arbeitsplatzes sowie beim beruflichen Wiedereinstieg gewährleistet werden.

55 Den Unternehmen steht ein breites Spektrum inklusiver Handlungsfelder zur Verfügung.

56 Auf Grundlage einer veränderten Führungs- und Unternehmenskultur sind die
57 Handlungsfelder Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitsgestaltung und -organisation,
58 Personalplanung und -rekrutierung sowie der Qualifizierung und Kompetenzentwicklung
59 einzubeziehen.

60 All diese Bausteine müssen in Betriebs- oder Inklusionsvereinbarungen gemeinsam mit
61 den Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräten zusätzlich verbindlich formuliert
62 werden.

63

64 **Digitale Transformation: Konsequenzen für Menschen mit Behinderungen**

65 Digitalisierung wirkt sich auf alle wesentlichen Merkmale der Gestaltung von Arbeit
66 und damit auch auf die Arbeitsmöglichkeiten und -bedingungen von Menschen mit
67 Behinderung aus.

68 Digitale Innovationen spielen gerade in unseren Branchen, in denen starke
69 Automatisierungstendenzen von Arbeitsprozessen erfolgen, eine wichtige Rolle.

70 Je nach Schwerpunkt der zukünftigen Entwicklungen werden sich die Konsequenzen für
71 die Inklusion schwerbehinderter Beschäftigter unterschiedlich darstellen.

72 Dabei muss uns bewusst sein, dass es sich hier um eine sehr heterogene Gruppe
73 handelt, deren Anforderungen und Bedürfnisse in den Betrieben durch unsere
74 betrieblichen Interessenvertretungen aufgegriffen werden müssen.

75 Nimmt der Druck auf das Ausbildungs- und Qualifizierungsniveau durch die
76 Digitalisierung zu und fallen Tätigkeiten weg, sind Schwierigkeiten besonders für
77 gering qualifizierte Menschen mit Behinderungen zu erwarten. Damit einher gehen
78 entsprechende Beschäftigungsrisiken, die durch ein weiterführendes
79 Qualifikationskonzept in den Betrieben aufgefangen werden müssen. Lebensbegleitende
80 Berufsberatung auch in diesem Feld der Arbeitsmarktpolitik ist Voraussetzung für
81 Integration in Ausbildung und Arbeit.

82 Andererseits eröffnen z. B. die Möglichkeiten des ortsunabhängigen Arbeitens Menschen
83 mit körperlichen und Sinnesbehinderungen neue Chancen.

84 Gleichzeitig bieten technische Innovationen eine zunehmend bessere Kompensation von
85 Beeinträchtigungen sowie individuelle Anpassungen des Arbeitsplatzes und -umfelds an
86 behinderungsbedingte Bedarfe.

87 Die Digitalisierung kann helfen, barrierefreien Zugang zu Aus- und Weiterbildung zu
88 schaffen, sowie Barrieren in der Kommunikation und der Informationsbeschaffung zu
89 reduzieren. Diese müssen genutzt werden.

90 Gute Arbeit für alle Beschäftigten bleibt das Ziel der IG BCE, dies gilt damit
91 selbstverständlich genauso auch für Menschen mit Behinderung.

92

93 **Rolle der betrieblichen Interessenvertretung – IG BCE – SBV – BR - JAV**

94 Die IG BCE bekennt sich ausdrücklich zu der Idee einer inklusiven Gesellschaft und
95 der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen.

96 Wir setzen uns gemeinsam mit den Vertretungen der Schwerbehinderten für die Teilhabe
97 in den Betrieben ein.

98 Schwerbehindertenvertretungen sind im Unternehmen Experten zu Fragen der Ausbildung
99 und Beschäftigung schwerbehinderter und von Behinderung bedrohter Menschen.

100 Sie sorgen für die Ausgestaltung von barrierefreien Arbeitsplätzen, die
101 Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter und die Zusammenarbeit mit Behörden und
102 Leistungsträgern.

103 Mit ihrem Gestaltungswillen und gleichzeitiger Verantwortungsbereitschaft wird die
104 digitale Transformation zu einem weiteren wichtigen Arbeitsfeld.

105 Dieses bedeutet, dass die Rolle der Schwerbehindertenvertretungen gerade im digitalen
106 Transformationsprozess gestärkt werden muss, indem frühzeitig die Chancen und Risiken
107 für Menschen mit Behinderung betrachtet und gelöst werden.

108 Gemeinsam mit den Betriebsräten und Jugend- und Ausbildungsververtretungen bedarf es
109 konkreter Ausgestaltung der Mitbestimmung, um die betriebliche Situation von Menschen
110 mit Behinderungen zu verbessern und deren Ansprüche im Transformationsprozess zu
111 artikulieren.

112 Die IG BCE unterstützt die Schwerbehindertenvertretungen in ihrer Arbeit,

113 insbesondere bei der Initiierung und Verhandlung von Inklusionsvereinbarungen, die
114 auch die Themen zur digitalen Transformation beinhalten müssen.

115 Die IG BCE strebt weitere Branchenvereinbarungen zum Thema Inklusion und
116 betrieblicher Teilhabe an, um die Akzeptanz zu stärken und den Nutzen für die
117 Beschäftigten und Unternehmen zu verdeutlichen.

118 Die IG BCE wird sich gegenüber der Bundesregierung dafür einsetzen, dass im Rahmen
119 des Bundesteilhabegesetzes die besonderen Anforderungen von Menschen mit Behinderung
120 in den Betrieben stärker Berücksichtigung finden. Dazu zählt u. a. die Unterstützung
121 bei der Integration in Ausbildung, bei Leistungen und Möglichkeiten der Weiterbildung
122 sowie bei barrierefreien Bedingungen von Arbeit und Lernen.

123

124 **Ursprung:**

125 Hauptvorstand

Antrag C086: Gleichbehandlung von Menschen mit Handicap z. B. bei Beurteilungen und Bewerber*innenauswahl

Laufende Nummer: 82

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C085
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

1 Die IG BCE wird aufgefordert, mit den ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten in
2 allen Bereichen der eigenen Organisation, in der Sozialpartnerschaft mit
3 Arbeitgeber*innen und in den Schnittstellen zur Politik darauf hinzuwirken, dass die
4 in vielen Bereichen immer noch fehlende Gleichbehandlung von Menschen ohne und mit
5 Handicap z. B. bei Beurteilungen und Bewerberauswahl erzielt wird.

6 Die Sozialpartner und insbesondere die IG BCE ist daher aufgerufen, gezielt beim
7 Thema Inklusion in engem Kontakt mit Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte
8 zu gehen, um betriebsspezifische Problemstellungen aufzuarbeiten, als zuverlässiger
9 Partner konkrete Unterstützung anzubieten und damit die Sozialpartnervereinbarung
10 umzusetzen. Hierunter fallen auch Umsetzungserfolge in der gewerkschaftlichen
11 Organisation sichtbar zu machen, um dann aus eigenen Erfahrungen zu schöpfen und
12 diese Vereinbarung nachhaltig zu einem Schwerpunktthema zu machen.

13

14 **Begründung:**

15 2020 war das 100ste Jubiläumsjahr der Schwerbehindertenvertretung in Deutschland und
16 auch Grundstein für eine neue Sozialpartnervereinbarung zwischen Gewerkschaft und
17 Arbeitgeber*innenverband. Sie soll die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit
18 Handicap in den Betrieben verbessern und fördern.

19 Aus Sicht der derzeitigen Praxis wird dieses Ziel in vielen Betrieben vermutlich mit
20 der Einrichtung einzelner technischer Maßnahmen und „halbherzigen“ Versuchen der
21 barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung als erfüllt gesehen. Hier fehlt es in erster
22 Linie an Bewusstsein, was in der Breite noch nicht ausreichend ausgeprägt ist.
23 Arbeitgeber*innen verstecken sich oft hinter dem Erfüllen der Beschäftigtenquote.

24 Gerade in Krisenzeiten, unter Leistungsdruck oder in wirtschaftlich schwierigem
25 Umfeld werden Defizite unmittelbar noch sichtbarer.

26 Mehr gelebte Inklusion in den Betrieben ist aus vielfältigen Gründen für die
27 Unternehmen bereichernd und notwendig, nicht nur auf dem Papier und in
28 Presseerklärungen.

29 Derzeit fehlt es im Arbeitsalltag bereits an Grundsätzlichem, wie der korrekte Umgang

- 30 mit Beurteilungen und Bewertungen von Bewerbungen bzw. den von Mitarbeiter*innen.
31 Mitarbeiter*innen mit Handicap werden mit gesunden Kolleg*innen verglichen und
32 bewertet.
- 33 Von erhöhten Fehlzeiten bis hin zu Leistungseinschränkungen wird hier oftmals
34 fehlerhaft dokumentiert, meist beruht das Ganze auf einem Handicap.
- 35 Im Auswahlprozess ist das ein „K.O.“ für eine*n gehandicapte*n Bewertete*n –
36 Hinweise auf zukünftige Probleme oder angedachte Minderleistung geht man daher in der
37 Praxis mit einer „Ausortierung“ aus dem Weg.
- 38 In vielen Fällen sind diese negativen Einträge nicht zulässig, da die Ursache eine
39 gesundheitliche Einschränkung oder ein GdB als Ursache haben. Eine gleichwertige
40 Chance insbesondere bei Bewerberauswahl oder bei der beruflichen Weiterentwicklung
41 ist meist in weiter Ferne. Der Kosten- und Leistungsdruck in den Betrieben
42 verhindert, dass gehandicapte Bewerber*innen oder Mitarbeiter*innen unter
43 fadenscheinigen Argumenten vorab aussortiert bzw. nicht fair beurteilt werden und
44 keine Möglichkeit bekommen, ihre Leistung einzubringen.
- 45
- 46 **Ursprung:**
- 47 Vertrauensleute der Wacker Chemie AG, Burghausen

Antrag C087: Barrierefreiheit/Teilhabe für schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleg*innen

Laufende Nummer: 79

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C085
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE wird aufgefordert, darauf hinzuwirken, eine faire Teilhabe von
- 2 schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten weiter auszubauen. Der
- 3 Inklusionsansatz muss noch konsequenter verfolgt bzw. eine Teilhabe muss auch
- 4 insbesondere über digitale Medien verbessert werden.
- 5 Wir verstehen darunter, den Einfluss auf die Politik und die Gesetzgebung verstärkt
- 6 wahrzunehmen, die tarifvertraglichen Gestaltungsrahmen, unsere Struktur und unsere
- 7 Solidargemeinschaft zu nutzen, um weiter positive Veränderungen zu erzielen. Die
- 8 Definition von Barrierefreiheit als Standard in der Arbeitswelt muss noch deutlich an
- 9 Qualität gewinnen.
- 10 Die IG BCE sollte hier als Gemeinschaft aller Beschäftigten weiterhin mit „gutem
- 11 Beispiel“ vorangehen und insbesondere Themen wie Barrierefreiheit bei ihren internen
- 12 Prozessen und ihren Veranstaltungen bei Bedarf und wo möglich ausbauen.

13

14 **Begründung:**

15 **Barrierefreiheit auch in Krisenzeiten**

- 16 Menschen mit Behinderung wurden und werden während der COVID-Krise noch stärker als
- 17 in der Vergangenheit benachteiligt. Inklusives Leben und Arbeiten wird durch viele
- 18 neue Vorschriften, welche auf die Einschränkungen der Kolleg*innen nur wenig
- 19 Rücksicht nehmen, immer schwieriger.

- 20 In der Corona-Pandemie wurden gerade unsere hörgeschädigten und sehgeschädigten
- 21 Kolleg*innen stark benachteiligt, da Videokonferenzsysteme bzw. Informationsvideos
- 22 nicht mit Untertitel ausgestattet werden bzw. Bilder nicht für Sehgeschädigte in Ton
- 23 übersetzt werden. Gebärdensprachdolmetscher können nicht vor Ort kommen. Kolleg*innen
- 24 mit einer Hörbehinderung werden durch den MNS „stummgeschaltet“ und ausgegrenzt.
- 25 Informationen gehen verloren.

- 26 Im Gesetz wurde festgelegt, dass grundsätzlich keine Diskriminierung stattfinden
- 27 darf. Der Gesetzgeber selbst hat aber gerade in der Pandemie hier wenig
- 28 berücksichtigt, dies in seinen eigenen Maßnahmen zu verhindern.

- 29 Weiter und verstärkt werden z. B. neue Systeme oder auch Internet und Intranetseiten

30 in den Unternehmen, in den Behörden eingeführt, ohne Rücksicht auf die Belange der
31 eingeschränkten Beschäftigten zu nehmen.

32 Bei jeder Neubeschaffung und Veränderung sollen Themen wie Hörbehinderung,
33 Sehbehinderung und insbesondere eine leichte Sprache beachtet werden.

34 Barrierefreiheit wird meist nur auf den Arbeitsplatz oder bezogen auf ein Gebäude
35 gesehen. Barrierefreiheit beinhaltet aber einiges mehr. Im Endeffekt geht es neben
36 dem Arbeitsplatz um sämtliche Arbeitsabläufe, sowie alle Informationsquellen, die in
37 einem Betrieb angeboten werden. Es müsste viel häufiger gefragt werden, wie hör-
38 sehbehinderte oder blinde Kolleg*innen mit digitalen Medien zurechtkommen. Oft ist
39 deren Bedienung nur schwer möglich z. B. Bedienung und Teilnahme an
40 Videokonferenzen/Meetings von Blinden, Schwerhörigen oder Gehörlosen.

41 Wie diese Kolleg*innen die Informationen aus Videobotschaften mitbekommen, ist meist
42 zweitrangig.

43

44 Auch in den Pandemieplänen, selbst die der Bundesregierung, ist das Thema leider
45 nicht ausreichend betrachtet. Es liegt aber nicht daran, dass es keine Lösungen gäbe
46 – die digitale Welt bietet hier einige Verbesserungen. Für gesprochene Inhalte
47 braucht es z. B. Untertitel, damit der Inhalt für Menschen mit Hörbehinderung
48 zugänglich ist. Für Video-Contents braucht es eine gleichwertige Textalternative und
49 eine Audio-Deskription, Bilder und Präsentationen müssen in Ton übersetzt werden. Man
50 muss viel häufiger mit Autoplay-Funktionen arbeiten, damit Videos von selbst
51 ablaufen, ohne dass man erst den Startbutton finden muss, etc.

52 Ein Grundprinzip von Barrierefreiheit ist es, dass Informationen für alle Menschen
53 wahrnehmbar sein müssen, im Idealfall werden damit zwei oder mehr Sinne angesprochen.

54

55 **Ursprung:**

56 Vertrauensleute der Wacker Chemie AG, Burghausen

Antrag C088: Potenziale erschließen – Fachkräfte sichern!

Laufende Nummer: 286

Antragsteller*in:	Hauptvorstand
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Um die Arbeitnehmer*innen mit den notwendigen Fertigkeiten, Kenntnissen und
- 2 Fähigkeiten auszustatten und die Fachkräftebasis für den Wirtschaftsstandort
- 3 Deutschland zu sichern, ist ein lebensbegleitender Qualifizierungsprozess notwendig.
- 4 Hierfür müssen alle Akteur*innen ihren Beitrag leisten. Erfolgreich kann diese
- 5 Strategie nur sein, wenn Unternehmen, die Betriebsräte, Jugend- und
- 6 Auszubildendenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen sowie die Sozialpartner
- 7 der jeweiligen Branchen, die Politik und die Beschäftigten sich gemeinsam ihrer
- 8 Verantwortung stellen.
- 9
- 10 In den Betrieben muss eine Lern- und Führungskultur 4.0 etabliert werden, in der die
- 11 Weiterbildung als selbstverständlicher Bestandteil des Arbeitslebens und gemeinsame
- 12 Aufgabe von Arbeitgeber*innen und Beschäftigten erlebt wird. Eine solche
- 13 Führungskultur ist unerlässlich, wenn ein lebensbegleitender Lernprozess in der
- 14 Breite entwickelt werden soll.
- 15
- 16 Gemeinsam mit der IG BCE werden Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen
- 17 und Schwerbehindertenvertretungen das Zukunftsthema der Transformation und
- 18 Weiterbildung aktiv gestalten. Dafür müssen die Betriebsräte mit mehr
- 19 Mitbestimmungsrechten bei der Durchsetzung von Weiterbildungsangeboten ausgestattet
- 20 werden. Ein Mitbestimmungsrecht ist gekennzeichnet vom Initiativrecht und der
- 21 Möglichkeit, eine Einigungsstelle anzurufen und dort unter Vorsitz eines*einer
- 22 neutralen Vorsitzenden zu einer verbindlichen Entscheidung zu kommen.
- 23
- 24 Motivation ist ein zentraler Erfolgsfaktor, um die engagierte Beteiligung der
- 25 Beschäftigten zu erreichen. Mit einer klaren Orientierung über die zukünftige
- 26 Ausrichtung des Betriebes und des Arbeitsplatzes des*der Beschäftigten, kann die
- 27 Motivation gesteigert werden. Motto: „Wir gestalten die Veränderung mit dir!“
- 28
- 29 Die Betriebe müssen ihren mittel- und langfristigen Qualifizierungsbedarf ermitteln.
- 30 Insbesondere KMUs haben oft keine personellen Ressourcen, um eigenständig eine
- 31 Analyse durchzuführen. Hier muss ein branchenspezifisches oder

32 arbeitsmarktpolitisches Angebot unterstützen, um ein betriebliches
33 Weiterbildungsprogramm zu entwickeln und umsetzen zu können. Dieses Programm
34 berücksichtigt sinnvollerweise die erwartete wirtschaftliche und technische
35 Entwicklung des Unternehmens und die Potenziale der Beschäftigten. In der laufenden
36 Bundestagsperiode wurden durch mehrere Gesetze die Fördermöglichkeiten für die
37 betriebliche Weiterbildung erweitert. Diese müssen von den Betrieben aktiv genutzt
38 werden.

39

40 Die Fachkräftesicherung muss als eine Zukunftsfrage für die jeweilige Branche gedacht
41 werden. Dies gilt insbesondere, aber nicht nur, für die in der Branche dominierenden
42 Berufe.

43 Die IG BCE hat sich mit der tariflichen Vereinbarung über die
44 „Qualifizierungsoffensive Chemie“ dieser Herausforderung gestellt und erprobt in drei
45 Modellregionen ein branchenspezifisches Beratungsangebot für Beschäftigte und
46 Betriebe der chemischen Industrie. Das in der Praxis erprobte und optimierte Angebot
47 soll nach Abschluss der Modellphase auch in andere Branchen im Organisationsbereich
48 der IG BCE übertragen werden. Der spezifische Branchenzugang kann sicherstellen, dass
49 eine branchenversierte Beratung erfolgt.

50 Die Ausbildung im Betrieb hat absolute Priorität. Schulische Übergangsmaßnahmen
51 müssen die Ausnahme bleiben.

52 Die Sozialpartner sind bei der Neuordnung der Ausbildungsberufe beteiligt. Gleiches
53 gilt für die Fortbildungsberufe, wie z. B. Industriemeister*in. In beiden Bereichen
54 werden mit Ausbildungsplänen die Inhalte, die während der Ausbildung vermittelt
55 werden müssen, verbindlich beschrieben. Diese müssen ständig den neuen Anforderungen
56 angepasst werden. Zukünftig ist darauf zu achten, dass neue Ausbildungsinhalte in der
57 Erstausbildung (z. B. Digitalisierung) als Weiterbildungsbausteine für Qualifizierung
58 der Fachkräfte genutzt werden können.

59 Eine zukunftsfähige Arbeitsmarktpolitik muss verstärkt auf präventive Elemente
60 setzen. Sie muss vorausschauend sein und sich mit den relevanten Handlungsfeldern,
61 wie Bildungs-, Struktur- und Industriepolitik, vernetzen.

62 Eine Berufsorientierung während des gesamten Erwerbslebens muss eine frühzeitige
63 perspektivische Entwicklung der Beschäftigten unterstützen. Dabei müssen immer noch
64 vorhandene geschlechtsspezifische Berufswahlen überwunden werden.

65

66 Trotz einer intensivierten Förderung der betrieblichen Weiterbildung gilt immer noch
67 der Vermittlungsvorrang, d. h. alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind
68 nachrangig. Dies muss angepasst werden. Die Qualifizierung muss, wenn sie zu einer
69 Verbesserung der Arbeitsmarktperspektiven führt, den Vermittlungsvorrang brechen.

70 Arbeitsmarktpolitik muss die Beschäftigten mit zielgerichteten Förderangeboten
71 (Maßnahmenkosten, Entgeltersatzleistung, Freistellungsanspruch) unterstützen, ihre
72 Kompetenzen und Potentiale zu erhalten und auszubauen. Neben lebensbegleitenden

73 Beratungsangeboten gehören finanzielle Unterstützung und Qualifizierungsangebote
74 dazu; dabei dürfen die Unternehmen nicht aus der Verantwortung für die betriebliche
75 Weiterbildung entlassen werden.

76 Um die individuelle Autonomie der Beschäftigten zu stärken, müssen ergänzend zu der
77 betrieblichen Förderung individuelle Ansprüche auf Fortbildungsförderung für
78 Beschäftigte auch für Anpassungsqualifizierungen geschaffen werden.

79

80 Eine Kündigung gehört zu den tiefgreifendsten Einschnitten im Leben eines
81 Beschäftigten. Mit dem Transfer-Kurzarbeitergeld können ohne Arbeitslosigkeit Brücken
82 in eine neue Beschäftigung gebaut werden. Das Instrument muss weiterentwickelt
83 werden, um die neuen Herausforderungen der Transformation bewältigen zu können.

84

85 Für Langzeitarbeitslose muss es eine Grundsicherung geben, die ein menschenwürdiges
86 Leben sichert und sich um die Integration in den Arbeitsmarkt bemüht. Die Regelsätze
87 müssen angepasst werden. Das Grundsicherungssystem muss entbürokratisiert und
88 Bedürftigkeitsprüfungen müssen entschärft werden.

89 In einer Zeit des sich beschleunigenden Wandels und der sich damit verändernden
90 Anforderungen an Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten von Beschäftigten, müssen
91 diese sich am lebensbegleitenden Qualifizierungsprozess beteiligen und ihre eigenen
92 Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten ausbauen.

93 Im Bedarfsfall sollen die Beratungs- und Förderangebote proaktiv genutzt werden, um
94 individuelle Perspektiven zu erweitern.

95

96 Das beitragsfinanzierte Sozialversicherungssystem baut auf dem sogenannten
97 Äquivalenzprinzip auf. Dieses Prinzip beruht auf dem Grundsatz der Gleichwertigkeit
98 von Leistung und Gegenleistung. Dieses Prinzip muss weiterhin Grundpfeiler der
99 Arbeitslosenversicherung bleiben. Ergänzende steuerfinanzierte Leistungen sind möglich.

100

101 Arbeitslosenversicherung muss durch eine sachgerechte Kombination von Beiträgen und
102 Steuern finanziert werden. Sie übernimmt zahlreiche gesellschaftspolitische Aufgaben
103 (Beispiel: Nachholen des Hauptschulabschlusses), die nicht allein den
104 Beitragszahler*innen aufgelastet werden dürfen.

105

106 Unsere Forderung nach „Guter Arbeit“ gilt für alle, auch für Arbeitslose.
107 Erwerbsarbeit bedeutet mehr als wirtschaftliches Auskommen. Sie schafft auch die
108 Möglichkeit von Selbstverwirklichung und gesellschaftlicher Anerkennung. Deshalb
109 bleibt es unser Ziel, allen einen Zugang zur Erwerbsarbeit unter guten
110 Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

111

112 **Begründung:**

113 Die Halbwertszeit von Wissen verliert immer schneller ihre Gültigkeit. Schulwissen ist
114 heutzutage noch nach ca. 20 Jahren zur Hälfte gültig, Hochschulwissen und berufliches
115 Fachwissen verlieren nach zehn bis fünf Jahren 50 Prozent ihrer aktuellen Bedeutung,
116 die Hälfte des nutzbaren technologischen Wissens „verfällt“ nach zwei bis drei
117 Jahren, und IT-Wissen besitzt zurzeit nur noch eine Halbwertszeit von weniger als
118 zwei Jahren (Helmrich, Robert; Leppelmeier, Ingrid: Sinkt die Halbwertszeit von
119 Wissen? Theoretische Annahmen und empirische Befunde. Bonn 2020).

120

121 Diese Tatsache verstärkt die Notwendigkeit eines lebensbegleitenden Lernprozesses,
122 dem sich die Beschäftigten stellen müssen. Hierfür müssen Rahmenbedingungen
123 geschaffen werden, welche den Beschäftigten eine Teilnahme ermöglichen.

124

125 Die unterschiedlichen Akteur*innen müssen ihren Beitrag leisten. Dazu gehören die
126 Unternehmen, die Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
127 Schwerbehindertenvertretungen, die Sozialpartner der jeweiligen Branchen, die Politik
128 und die Beschäftigten. Die Beiträge wurden beispielhaft im Antrag dargestellt. In
129 einer präventiven Arbeitsmarktpolitik kommt diesem Prozess eine zentrale Bedeutung
130 zu, weil es das Risiko, arbeitslos zu werden, senkt.

131 Das Arbeitslosigkeitsrisiko hängt eng mit der Qualifikation zusammen. Je niedriger
132 die Qualifikation, desto schwieriger ist die Position auf dem Arbeitsmarkt. Personen
133 ohne Berufsabschluss sind von Arbeitslosigkeit besonders betroffen. Im Jahr 2018 sind
134 bundesweit 17,4 % der Geringqualifizierten ohne Arbeit. Sie machen gut die Hälfte
135 aller Arbeitslosen aus. Die Perspektiven für Akademiker am gesamtdeutschen
136 Arbeitsmarkt blieben dagegen sehr gut. Die Arbeitslosenquote lag auf einem niedrigen
137 Niveau von 2 %. Die Beschäftigungssituation für Beschäftigte mit einer beruflichen
138 Ausbildung betrug 3,4 %. (IAB, QUALIFIKATIONSSPEZIFISCHE ARBEITSLOSENQUOTEN,
139 3.9.2020)

140 Auch die höherqualifizierten Arbeitsplätze sind von den Auswirkungen der
141 Transformation betroffen. Jedoch können Arbeitnehmer*innen mit einer höheren
142 Qualifikation in der Regel flexibler auf die neuen Herausforderungen reagieren und
143 sich besser umorientieren.

144

145 Es ist zu befürchten, dass die Auswirkungen der Transformation verstärkt zu
146 beruflichen Brüchen führen werden. Langjährig ausgeübte Tätigkeiten werden aufgrund
147 der technischen Entwicklung nicht mehr benötigt. Alternative Arbeitsplätze, die eine
148 entsprechende Qualifikation erfordern, stehen auf dem Arbeitsmarkt nicht zur
149 Verfügung. Wenn Kündigungen in diesen Fällen nicht zu verhindern sind, bietet der
150 Beschäftigtentransfer eine Möglichkeit, ohne Arbeitslosigkeit Brücken in neue
151 Beschäftigungen zu bauen.

152 Mit dem sogenannten Transfer-Kurzarbeitergeld gibt es ein arbeitsmarktpolitisches
153 Förderinstrument, dessen Laufzeit auf 12 Monate begrenzt ist. Hier gibt es einen
154 Anpassungsbedarf, um dieses Instrument noch wirkungsvoller zu machen. So reicht z. B.

155 im Fall von längeren Qualifikationsmaßnahmen (z. B. Umschulungen) der Förderzeitraum
156 nicht aus.

157

158 **Ursprung:**

159 Hauptvorstand

Antrag C089: Qualifizierungsoffensive – unsere Antwort auf Pandemie und Transformation. Impulse für eine weiterbildungsorientierte Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik.

Laufende Nummer: 100

Antragsteller*in:	Bezirksdelegiertenkonferenz Hamburg/Harburg
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C088
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Wir fordern eine neue, breit angelegte Offensive für Qualifizierung und
- 2 Weiterbildung, um die negativen Auswirkungen der Pandemie auf die Beschäftigten
- 3 bestmöglich zu begrenzen und zugleich für alle Beschäftigten und Erwerbslosen
- 4 umfassende Chancen auf "Gute Arbeit" unter den Bedingungen der Digitalisierung und
- 5 Transformation zu schaffen.
- 6 Wichtige Elemente einer solchen Offensive sind aus unserer Sicht:
- 7 • Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung in Bezug auf Weiterbildung;
- 8 Initiativrecht für Betriebsräte für Weiterbildungsmaßnahmen
- 9 • Schaffung eines individuellen Rechtsanspruchs auf berufliche Weiterbildung,
- 10 realisiert durch a) einen Rechtsanspruch auf Freistellung durch den*die
- 11 Arbeitgeber*in, und b) einen Rechtsanspruch auf angemessene, unterhaltssichernde
- 12 Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit
- 13 • Erweiterung der Fördermöglichkeiten im Qualifizierungschancengesetz und Arbeit-
- 14 von-morgen-Gesetz auf individuelle Angebote und Unterstützung, auch unabhängig
- 15 von betrieblichen Programmen
- 16 • Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung durch
- 17 Schaffung eines Rechts auf berufliche Aus- oder Teilzeiten für Weiterbildung,
- 18 finanziert aus Mitteln der Versicherung; dadurch Ergänzung der bisher weitgehend
- 19 reaktiven Arbeitslosenversicherung um Elemente zur Prävention vor
- 20 Arbeitslosigkeit
- 21 • Einbeziehung von Soloselbständigen in eine solche Arbeitsversicherung; Öffnung
- 22 der Weiterbildungsförderung von Arbeitsagentur und Jobcenter auch für
- 23 Soloselbständige
- 24 • Durchsetzung des Grundsatzes in der Arbeitsförderung und -vermittlung:
- 25 nachhaltige Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung haben Vorrang vor
- 26 kurzfristiger Wiedereingliederung in Arbeit
- 27 • Ausbau der Weiterbildungsberatung bei der Arbeitsagentur, vor allem der

- 28 proaktiven, auf die Betriebe, Beschäftigten und Arbeitslosen zugehenden
29 Information und Beratung über Weiterbildungsmöglichkeiten; Einrichtung
30 entsprechender „Task Forces“ auf Basis entsprechend erweiterter Möglichkeiten im
31 SGB II und SGB III
- 32 • Ausbau von Qualifizierungsmöglichkeiten im Bereich von Grundlagenkompetenzen für
33 Un- und Angelernte, v. a. sprachlicher Kompetenzen (Deutsch und Englisch)
 - 34 • Ausbau langfristiger, abschlussorientierter Qualifizierungen; auch nachholende
35 Berufsausbildungen bis drei Jahren Dauer
 - 36 • Schaffung stärkerer Anreize für die Nutzung von Weiterbildungsangeboten, vor
37 allem für jene, die auf stetiges Einkommen in gleichbleibender Höhe angewiesen
38 sind, durch entsprechende Zuschüsse
 - 39 • Ausbau der Weiterbildungsangebote auch für bereits qualifizierte
40 Arbeitnehmer*innen; Weiterentwicklung des Aufstiegs-BaföG für
41 höherqualifizierende Berufs- und Weiterbildung
 - 42 • Einrichtung von „Innovations- und Transferzentren Arbeit 4.0“, die Betriebe,
43 Betriebsräte und Beschäftigte hinsichtlich der arbeitnehmer*innenorientierten
44 Gestaltung von betrieblichen Transformationsprozessen beraten, auch im Hinblick
45 auf entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten und -programme.

46

47 **Begründung:**

48 Nach Jahren von Hochkonjunktur und sinkender Arbeitslosigkeit wurde der Arbeitsmarkt
49 in Deutschland in den Monaten der Corona-Pandemie kräftig durchgeschüttelt. Die
50 erheblich verlängerte und ausgeweitete Kurzarbeit und die umfangreichen Programme von
51 Bund, Ländern und Europäischer Union zur Stützung von Unternehmen und Konjunktur
52 haben zwar einen größeren wirtschaftlichen Absturz verhindert und Millionen von
53 Arbeitsplätzen gerettet. Aber dennoch haben einige hunderttausend Arbeitnehmer*innen
54 ihre Jobs bereits verloren oder sind in den nächsten Monaten von Arbeitsplatzverlust
55 bedroht. Dabei trifft es überwiegend an- oder ungelernte Kolleg*innen. Aber anders
56 als viele Jahre zuvor sind in manchen Branchen, z. B. der Luftfahrtindustrie, auch
57 gut und hochqualifizierte Beschäftigte vom Verlust ihres Arbeitsplatzes bedroht und
58 sehen sich auf einmal mit der Gefahr von Arbeitslosigkeit konfrontiert.

59 Diese noch vor zwei Jahren unerwartete, ja kaum vorstellbare Situation trifft
60 zusammen mit einer Entwicklung, mit der wir bereits seit mehreren Jahren zu tun
61 haben, die sich aber heute gleichzeitig verstärkt und zuspitzt: der Transformation
62 von Wirtschaft und Arbeit durch die Möglichkeiten der Digitalisierung und die
63 Notwendigkeit eines entschlossenen Klima- und Umweltschutzes. Die Digitalisierung ist
64 durch die Pandemie sogar erheblich beschleunigt worden.

65 Diese Entwicklungen verlangen von Bund und Ländern eine aktive, intensivierte und neu
66 ausgerichtete Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Bei der Beschäftigungspolitik
67 mit dem Ziel des Erhalts und der Schaffung qualifizierter und zukunftsfähiger
68 Arbeitsplätze geht es vor allem um dauerhaft hohe öffentliche Investitionen, die

- 69 verstärkte Förderung von Bildung und Forschung und die Unterstützung einer
70 nachhaltigen und sozialverträglichen Transformation der Unternehmen.
- 71 Bei der Arbeitsmarktpolitik, mit dem Ziel der Vermeidung drohender und der
72 nachhaltigen Beendigung bereits eingetretener Arbeitslosigkeit, geht es vor allem um
73 den Ausbau von Qualifizierung, Weiterbildung und Umschulung. Und es geht darum, diese
74 Angebote nicht nur zu schaffen, sondern sie auch tatsächlich „an den Mann und an die
75 Frau zu bringen“, also den Grad ihrer Nutzung deutlich zu erhöhen.
- 76 Mit dem Qualifizierungschancengesetz und dem Arbeit-von-morgen-Gesetz von 2020 hat
77 die Bundesregierung bereits wichtige Weichenstellungen in die richtige Richtung
78 vorgenommen. Die alte, falsche Priorität der Arbeitsförderung auf unverzügliche
79 Wiedereingliederung in Arbeit auch dann, wenn dadurch nachhaltige Qualifizierungen
80 der Betroffenen erschwert wurden, wurde mit den neuen Gesetzen ersetzt durch einen
81 starken Fokus auf umfassende, bedarfsgerechte und nachhaltige Qualifizierung und
82 Weiterbildung. Unterstützt wird diese Politik durch die nationale
83 Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung und der Sozialpartner. Auch für
84 Langzeitarbeitslose wurden mit dem Teilhabechancengesetz ganz neue Möglichkeiten der
85 nachhaltigen Wiedereingliederung, Stabilisierung und Qualifizierung geschaffen.
- 86 Doch gerade die Herausforderungen der letzten Monate haben gezeigt, dass diese
87 Ansätze noch nicht ausreichend sind, nicht umfassend und weitreichend genug. Die
88 Möglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes werden von den Betrieben und
89 Beschäftigten bisher nicht im erhofften und erforderlichen Maße genutzt. Und dort, wo
90 sie genutzt werden, zeigt sich weiter das seit langem bekannte Dilemma der
91 Weiterbildung: Diejenigen, bei denen die Bedarfe am größten sind, nutzen die Angebote
92 am wenigsten. Die unzufriedenstellende Nutzung von Weiterbildung hat verschiedene
93 Ursachen, unter anderem:
- 94 • Mangelnde Bekanntheit der Angebote bzw. mangelnde Information darüber, wie diese
95 den Beschäftigten konkret für ihre berufliche Perspektive von Nutzen sein können
 - 96 • Eine schwer zu überblickende Angebotslandschaft mit erheblichen, aber für
97 Außenstehende zunächst oft schwer erkennbaren Qualitätsunterschieden
 - 98 • Mangelnde Anreize, Weiterbildungsangebote wahrzunehmen
 - 99 • Mangelnde Möglichkeiten, das Einkommen bzw. den Lebensunterhalt während einer
100 Weiterbildung in Voll- oder Teilzeit sicherzustellen
 - 101 • Eine zu geringe Bereitschaft von Unternehmen, entweder selbst
102 Weiterbildungsangebote zu machen oder ihren Beschäftigten die Nutzung externer
103 Angebote ohne Verlust des Arbeitsplatzes zu ermöglichen, wobei oft nicht die
104 Kosten entscheidend sind, sondern die vermeintliche Unverzichtbarkeit der
105 Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen, v. a. bei hoher Auslastung
 - 106 • Mangelnde Rechte der Betriebsräte, Weiterbildung in den Betrieben einzufordern
107 oder zu initiieren
 - 108 • Mangelnde Möglichkeiten und Rechte für Beschäftigte, auch individuell, also
109 unabhängig von betrieblichen Angeboten, Weiterbildungsangebote zu nutzen, ordern
110 oder zu initiieren

- 111 • Mangelnde Möglichkeiten und Rechte für Beschäftigte, auch individuell, also
112 unabhängig von betrieblichen Angeboten, Weiterbildungsangebote zu nutzen

113

114 **Ursprung:**

115 Bezirksvorstand Hamburg/Harburg

Antrag C090: Nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt - Anerkennung von mehrjähriger Berufserfahrung & nicht formalisiertem Wissen

Laufende Nummer: 123

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme mit Änderungen
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 8: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE mit ihren zuständigen Gremien und Abteilungen wird dazu aufgefordert,
- 2 ihren bildungspolitischen Einfluss geltend zu machen, um eine nachhaltige Integration
- 3 von Frauen im fortgeschrittenen Alter (Experienced Generation) in den Arbeitsmarkt zu
- 4 ermöglichen.
- 5 In diesem Zusammenhang soll die IG BCE mit bildungspolitischen Entscheidungsträgern,
- 6 wie bspw. der Agentur für Arbeit, alternative Bildungs- und
- 7 Qualifizierungsmöglichkeiten erörtern, die es der beschriebenen Personengruppe
- 8 ermöglichen, ihre durch Berufstätigkeit und Sorgearbeit erworbenen Fähigkeiten und
- 9 Kompetenzen auch ohne klassische Berufsausbildung
- 10 und formal nachgewiesenem Wissen nachhaltig in die Arbeitswelt einzubringen, um deren
- 11 Lebensleistung zu honorieren.
- 12 Des Weiteren soll sich die IG BCE dafür einsetzen, dass eine Verpflichtung des
- 13 Arbeitgebers geschaffen wird, Nachweise über die ausgeübten Tätigkeiten und die damit
- 14 erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten zu führen, um nicht
- 15 formalisiertes Wissen formalisierbar zu machen.

16 **Begründung:**

- 17 Vor dem Hintergrund der Rente mit 67+ ist ein sozialer und gesellschaftspolitischer
- 18 Wandel nötig, um auch in der Rente eine hohe Lebensqualität zu gewährleisten.
- 19 Vielen Frauen im fortgeschrittenen Alter fehlt heutzutage ein mittlerer
- 20 Schulabschluss und/oder eine abgeschlossene Berufsausbildung. Aufgrund eines
- 21 differierenden Zeitgeists wurde der Fokus ihrer Betätigung in der Vergangenheit auf
- 22 Familiengründung und Sorgearbeit gelegt. Darüber hinaus wurden zur Sicherung des
- 23 Lebensunterhalts häufig ungelernte oder angelernte Tätigkeiten ausgeübt. Viele Frauen
- 24 haben sich trotzdem über lange Jahre hin ein umfassendes Wissen und hohe Kompetenz in
- 25 ihrer jeweiligen Tätigkeit erworben. Leider fehlen oft die formalen Nachweise, um
- 26 eben diese Kompetenz einwandfrei belegen zu können.

27 Diese Ausgangssituation trägt dazu bei, dass eine nachhaltige Integration dieser
28 Personengruppe in den Arbeitsmarkt in der heutigen Zeit (z. B. nach vorherigem
29 Arbeitsplatzverlust) kaum möglich ist, da benötigte Nachweise der erworbenen
30 Kenntnisse häufig fehlen. So werden bspw. im Rahmen der sogenannten „Externenprüfung“
31 die Vorlage von Zeugnissen, Bescheinigungen und/oder Beschäftigungsnachweisen formal
32 vorausgesetzt, um basierend auf mehrjähriger Berufspraxis gem. § 45 Abs. 2
33 Berufsbildungsgesetz auch ohne eine Berufsausbildung zur Abschlussprüfung zugelassen
34 werden zu können. Derartige Formvorschriften können von der beschriebenen
35 Personengruppe selten erfüllt werden und stellen daher aufgrund der erläuterten
36 Rahmenbedingungen eine große Hürde für eine nachhaltige Integration in den
37 Arbeitsmarkt dar.

38 Gleichwohl werden weibliche Arbeits- und Fachkräfte in der Industrie händeringend
39 gesucht. Durch die im Antrag geforderten Maßnahmen soll der wertvollen Lebensleistung
40 dieser Arbeitnehmer*innen Rechnung getragen und ihre langjährige Berufserfahrung
41 honoriert werden. Gleichzeitig sollen so vielseitige Ausbildungen und
42 Aufstiegsfortbildungen ermöglicht werden, die zur nachhaltigen Integration in den
43 Arbeitsmarkt (ohne eine Vermittlung in prekäre Arbeitsverhältnisse) beitragen.

44

45 **Ursprung:**

46 Bezirksfrauenforum Nürnberg

Antrag C091: Missbrauch bei Befristungen abschaffen

Laufende Nummer: 119

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich die zuständigen Gremien der IG BCE für die Abschaffung des Missbrauchs
- 2 befristeter Beschäftigung einsetzen. Dazu ist es erforderlich, die sachgrundlosen
- 3 Befristungen abzuschaffen, die Befristungsgründe einzuschränken und
- 4 Kettenbefristungen über eine Beschränkung der Gesamtdauer und eine Limitierung der
- 5 Verlängerungsmöglichkeiten zu begrenzen.

6

7 **Begründung:**

- 8 Bei Neueinstellungen ist fast jede zweite Stelle befristet, und die Anzahl
- 9 sachgrundloser Befristungen steigt, wobei mittlerweile auch dann befristet
- 10 eingestellt wird, wenn langfristige Bedarfe zu decken sind. Positive
- 11 Beschäftigungseffekte sind infolge sachgrundloser Befristungsmöglichkeiten nicht
- 12 eingetreten, stattdessen ist das Risiko, arbeitslos zu werden, bei befristet
- 13 Beschäftigten viermal so hoch wie bei Unbefristeten. Wer befristet arbeitet, hat
- 14 schlechtere Chancen auf einen Mietvertrag oder Kredit, engagiert sich seltener als
- 15 Betriebsrat*rätin und erzielt seltener ein gutes Einkommen. Befristungen machen
- 16 erpressbar, schaffen Beschäftigte zweiter Klasse und höhlen den Kündigungsschutz aus.

17

18 **Ursprung:**

- 19 Bezirksfrauenausschuss Bezirk Kelheim-Zwiesel

Antrag C092: Abschaffung von sachgrundlosen Befristungen

Laufende Nummer: 50

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordrhein
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C091
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass die sachgrundlose
- 2 Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG abgeschafft wird.

3

4 **Begründung:**

- 5 Die Begrenzung von sachgrundlosen Befristungen ist im Koalitionsvertrag von CDU/CSU
- 6 und SPD vereinbart. Diese Begrenzung ist bisher noch nicht umgesetzt worden. Die
- 7 Bezirksfrauenkonferenz fordert hier einen mutigeren Schritt: die komplette
- 8 Abschaffung der sachgrundlosen Befristung.

- 9 Der Anteil von Befristungen bei den Arbeitsverträgen lag laut Institut für
- 10 Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Jahr 2018 in der Privatwirtschaft bei 7,1
- 11 Prozent, im öffentlichen Dienst bei 8,9 Prozent. Rund 1,46 Millionen oder 38 Prozent
- 12 der Neueinstellungen waren befristet, der Großteil davon ohne Sachgrund.

- 13 Es ist nicht akzeptabel, dass insbesondere junge Menschen im großen Umfang in
- 14 sachgrundlose Befristungen gezwungen werden. In den Ballungsräumen finden z. B. die
- 15 Betroffenen oft nur schwer eine Wohnung. Das ist ein drängendes soziales Problem.

- 16 Befristete Arbeitsverträge sollen weiterhin möglich sein. Das setzt allerdings einen
- 17 triftigen Grund voraus. Ohne Sachgrund darf in Deutschland kein Arbeitsverhältnis
- 18 mehr befristet werden.

19

20 **Ursprung:**

- 21 Bezirksfrauenkonferenz Köln-Bonn

Antrag C093: Streichung der Befristung zur Erprobung im Teilzeit- und Befristungsgesetz

Laufende Nummer: 356

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C091
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die Gremien und Organe der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie sich
- 2 dafür einsetzen, dass § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz, Abschnitt 1, Nr. 5
- 3 gestrichen wird. Der genannte Gesetzesteil lautet: "Ein Sachlicher Grund liegt
- 4 insbesondere vor, wenn die Befristung zur Erprobung erfolgt."

5

6 **Begründung:**

7 Das Thema der Befristungen und deren Auswirkungen für die betroffenen Beschäftigten
8 spielt bereits seit langer Zeit eine Rolle in den Diskussionen aller Gewerkschaften.

9 Neben dem Themengebiet der Abschaffung sachgrundloser Befristungen sind jedoch
10 weitere Probleme durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorhanden, die immer
11 häufiger von Unternehmen ausgenutzt werden. Wir müssen uns als Gewerkschaften dafür
12 stark machen, dass die möglichen Gründe für Befristungen stark eingegrenzt werden.
13 Es ist bereits bekannt, dass Beschäftigte häufig befristet eingestellt werden, etwa
14 85 % aller befristeten Neueinstellungen, auch wenn eigentlich langfristige Bedarfe zu
15 decken sind. Das ist eine erschreckende Entwicklung, die wir in keiner Weise
16 nachvollziehen können.

17 Neben den Forderungen der DGB-Gewerkschaften, dass sachgrundlose Befristungen
18 abgeschafft werden müssen, sollten wir uns als Gewerkschaften auch damit
19 beschäftigen, welche Gründe eine Befristung mit Sachgrund rechtfertigen.
20 Laut Daten des DGBs sind etwa 42 % der Befristungen zur Erprobung.

21 Aus unserer Sicht sollte eine Befristung zur Erprobung rechtlich nicht möglich sein.
22 Denn es gibt bereits die gesetzliche Möglichkeit, eine Probezeit von bis 6 Monaten zu
23 vereinbaren, und zudem ist es für Unternehmen auch möglich, durch die großzügigen
24 gesetzlichen Regelungen, sich während der Probezeit von den in der Probezeit
25 befindlichen Beschäftigten ohne großen Aufwand zu trennen, da der Kündigungsschutz
26 während dieser Zeit einfach nicht greift und es nicht mal die Nennung von Gründen
27 bedarf.

28 Das bedeutet für uns, dass Unternehmen lediglich ausnutzen, dass es die Möglichkeit
29 gibt, Beschäftigte befristet auf Erprobung einzustellen und Beschäftigte zusätzlich
30 zur Probezeit getestet werden sollen. Unserer Ansicht nach ist es jedoch eindeutig

31 möglich, sich im Rahmen der Probezeit ein vollumfassendes Bild eines Beschäftigten zu
32 machen.

33 Es stellt sich für uns die Frage, warum eine Befristung zur Erprobung überhaupt durch
34 vorgenannte Gründe notwendig ist. Für uns ist diese Möglichkeit eine klare
35 Benachteiligung der Beschäftigten und muss aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz
36 gestrichen werden.

37

38 **Ursprung:**

39 Bezirksjugendausschuss Rhein-Main

Antrag C094: Streichung der Befristung zur Erprobung im Teilzeit- und Befristungsgesetz

Laufende Nummer: 305

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Erledigt durch C093
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die Gremien und Organe der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie sich
- 2 dafür einsetzen, dass § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz, Abschnitt 1, Nr. 5
- 3 gestrichen wird. Der genannte Gesetzesteil lautet: "Ein Sachlicher Grund liegt
- 4 insbesondere vor, wenn die Befristung zur Erprobung erfolgt."

5

6 **Begründung:**

- 7 Das Thema der Befristungen und deren Auswirkungen für die betroffenen Beschäftigten
- 8 spielt bereits seit langer Zeit eine Rolle in den Diskussionen aller Gewerkschaften.
- 9 Neben dem Themengebiet der Abschaffung sachgrundloser Befristungen sind jedoch
- 10 weitere Probleme durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorhanden, die immer
- 11 häufiger von Unternehmen ausgenutzt werden. Wir müssen uns als Gewerkschaften dafür
- 12 stark machen, dass die möglichen Gründe für Befristungen stark eingegrenzt werden.
- 13 Es ist bereits bekannt, dass Beschäftigte häufig befristet eingestellt werden, etwa
- 14 85 % aller befristeten Neueinstellungen, auch wenn eigentlich langfristige Bedarfe zu
- 15 decken sind. Das ist eine erschreckende Entwicklung, die wir in keiner Weise
- 16 nachvollziehen können.

17

- 18 Neben den Forderungen der DGB-Gewerkschaften, dass sachgrundlose Befristungen
- 19 abgeschafft werden müssen, sollten wir uns als Gewerkschaften auch damit
- 20 beschäftigen, welche Gründe eine Befristung mit Sachgrund rechtfertigen. Laut Daten
- 21 des DGBs sind etwa 42 % der Befristungen zur Erprobung.

22

- 23 Aus unserer Sicht sollte eine Befristung zur Erprobung rechtlich nicht möglich sein.
- 24 Denn es gibt bereits die gesetzliche Möglichkeit, eine Probezeit von bis 6 Monaten zu
- 25 vereinbaren, und zudem ist es für Unternehmen auch möglich, durch die großzügigen
- 26 gesetzlichen Regelungen, sich während der Probezeit von den in der Probezeit
- 27 befindlichen Beschäftigten ohne großen Aufwand zu trennen, da der Kündigungsschutz
- 28 während dieser Zeit einfach nicht greift und es nicht mal die Nennung von Gründen
- 29 bedarf.

30

31 Das bedeutet für uns, dass Unternehmen lediglich ausnutzen, dass es die Möglichkeit
32 gibt, Beschäftigte befristet auf Erprobung einzustellen, und Beschäftigte zusätzlich
33 zur Probezeit getestet werden sollen. Unserer Ansicht nach ist es jedoch eindeutig
34 möglich, sich im Rahmen der Probezeit ein vollumfassendes Bild eines Beschäftigten zu
35 machen.

36

37 Es stellt sich für uns die Frage, warum eine Befristung zur Erprobung überhaupt durch
38 vorgenannte Gründe notwendig ist. Für uns ist diese Möglichkeit eine klare
39 Benachteiligung der Beschäftigten und muss aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz
40 gestrichen werden.

41

42 **Ursprung:**

43 Bezirksjugendausschuss Rhein-Main

Antrag C095: Prekäre Beschäftigung eindämmen – Befristungen neu regulieren

Laufende Nummer: 199

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Baden-Württemberg
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C091
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand der IG BCE wird aufgefordert, sich im deutschen
- 2 Gesetzgebungsprozess dafür einzusetzen, dass die Möglichkeit einer sachgrundlosen
- 3 Befristung gem. dem aktuell gültigen Teilzeit- und Befristungsgesetz ersatzlos
- 4 gestrichen wird sowie die Befristung mit Sachgrund für maximal 48 Monate erfolgen
- 5 kann.

6

7 **Begründung:**

- 8 Die Zahl der Befristungen ohne Sachgrund ist seit Anfang der 2000er-Jahre deutlich
- 9 gestiegen. Allein von 2017 auf 2018, dem aktuellsten Jahr, für das derzeit Daten
- 10 vorliegen, um mehr als 200.000. Zu diesem Ergebnis kommt eine neue Auswertung des
- 11 Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.
- 12 Zwischen 2001 und 2018 hat sich die Zahl der Befristungen ohne sachlichen Grund mehr
- 13 als verdreifacht – von rund 550.000 auf 1,8 Millionen. Der Anteil der sachgrundlos
- 14 befristeten Jobs an allen Arbeitsverhältnissen ist im selben Zeitraum von 1,7 auf 4,8
- 15 Prozent gestiegen. Das zeigt eine Analyse von Dr. Eric Seils, Dr. Helge Emmler und
- 16 Marius Rogall vom WSI. Die Forscher haben Daten aus dem IAB-Betriebspanel sowie
- 17 Zahlen der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet.
- 18 Da befristete Beschäftigungen mit Einkommensarmut, Einschränkungen hinsichtlich der
- 19 sozialen Teilhabe und der Familiengründung verbunden sind, muss diese Form der
- 20 atypischen Beschäftigung über das aktuelle Maß hinaus eingedämmt werden.

21

22 **Ursprung:**

- 23 Bezirksfrauenausschuss Ulm

Antrag C096: Teilzeitrecht weiter anpassen

Laufende Nummer: 121

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich die zuständigen Gremien der IG BCE für die weitere Anpassung des
- 2 Teilzeitrechts einsetzen. Die „Brückenteilzeit“ genügt den Anforderungen eines auf
- 3 die Bedürfnisse der Beschäftigten abgestellten Teilzeitrechts nur bedingt. Es sollte
- 4 ein allgemeines und anlassunabhängiges Rückkehrrecht für Beschäftigte, die ihre
- 5 Arbeitszeit gem. § 8 TzBfG reduziert haben, geschaffen werden. Die
- 6 „Kleinbetriebsklausel“ im § 9a des TzBfG sowie die Höchstquoten für
- 7 Arbeitgeber*innen, die bis 200 Arbeitnehmer*innen beschäftigen, sollten gestrichen
- 8 werden. Die Sperrfristen für einen erneuten Antrag auf Arbeitszeitreduzierung (1 bzw.
- 9 2 Jahre) sind zu lang.

10

11 **Begründung:**

- 12 In der modernen Arbeitswelt nehmen nicht nur Flexibilitätsanforderungen der
- 13 Unternehmen zu. Auch Beschäftigte brauchen mehr Gestaltungsspielraum. Viele Teilzeit-
- 14 und Vollzeitbeschäftigte wünschen mehr Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit.
- 15 Zeitrealitäten und -wünsche klaffen oftmals auseinander, was zahlreiche
- 16 Untersuchungen bestätigen. Lt. SOEP wünschen sich rund 13 Prozent der Beschäftigten
- 17 eine Verlängerung der Arbeitszeit um mind. 5 Stunden/Woche, bei den Frauen sind das
- 18 rund 18 Prozent. Fast 50 Prozent derjenigen, die bis 20 Wochenstunden arbeiten,
- 19 wünschen sich eine Arbeitszeitverlängerung um mind. 5 Stunden/Woche.

20

21 **Ursprung:**

- 22 Bezirksfrauenausschuss Bezirk Kelheim-Zwiesel

Antrag C097: Modernisierung der sog. Brückenteilzeit gem. § 9a TzBfG

Laufende Nummer: 122

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C096
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE wird aufgefordert, auf die Gesetzgebung einzuwirken für eine Verschärfung
- 2 der Ablehnungshürde von „betriebliche“ in „dringende betriebliche Gründe“ in § 9a
- 3 Abs. 2 S. 1 TzBfG.

4

5 **Begründung:**

- 6 Der Geist des § 9a TzBfG sollte darin liegen, dass eine vereinfachte Anpassung auf
- 7 besondere Lebensumstände ermöglicht wird und langfristige Ziele wie ein Verbleiben
- 8 des Beschäftigten in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung möglichst bis
- 9 zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters nicht nur der Absicherung des
- 10 Beschäftigten selbst, sondern auch dem Wohlstand der Gesellschaft dienlich ist.
- 11 Die Einführung des § 9a TzBfG (sog. „Brückenteilzeit“) war ein großer Erfolg und ist
- 12 eine Voraussetzung für die Beendigung der Sackgasse „Teilzeit“.
- 13 Allerdings ist zu beobachten, dass Arbeitgeber*innen Anträge gem. § 9a TzBfG häufig
- 14 mit dem Verweis auf entgegenstehende „betriebliche Gründe“ ablehnen. Als betriebliche
- 15 Gründe sind gemeinhin unverhältnismäßig hohe Kosten oder wesentliche
- 16 Beeinträchtigungen der Arbeitsabläufe oder der Sicherheit im Betrieb anerkannt. Eine
- 17 Ablehnung ist für den Arbeitgeber somit verhältnismäßig unproblematisch und letztlich
- 18 ohne substantiierte Überprüfbarkeit möglich.
- 19 Hilfsweise beantragt der Bezirksfrauenausschuss Altötting, die Aufnahme der o. g.
- 20 verschärften Ablehnungshürde in den Tarifverhandlungen mit zu verhandeln.

21

22 **Ursprung:**

- 23 Bezirksfrauenausschuss Bezirk Altötting

Antrag C098: Aufhebung der Beschäftigtengrenzen bei der Brückenteilzeit

Laufende Nummer: 46

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordrhein
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C096
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand der IG BCE wird aufgefordert, sich für eine Änderung des § 9a TzBfG
- 2 in folgendem Punkt einzusetzen:
- 3 Der anlassunabhängige Anspruch auf befristete Teilzeit nach § 9a TzBfG soll künftig
- 4 für alle Arbeitnehmer*innen gleichermaßen, unabhängig von der Anzahl der
- 5 Beschäftigten in ihren Unternehmen gelten.

6

7 **Begründung:**

- 8 Grundsätzlich ist die gesetzliche Regelung zur befristeten Teilzeit ein wichtiger
- 9 Schritt, da damit vielen Beschäftigten die Sorge genommen wird, nach ihrer Teilzeit
- 10 nicht mehr in Vollzeit zurückkehren zu können und in der sog. „Teilzeitfalle“
- 11 festzustecken. Frauen und Männern wird durch die Regelung des Rückkehrrechts von
- 12 einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit
- 13 und privatem Leben deutlich erleichtert. Es ist nun einfacher, die eigenen
- 14 Arbeitszeitwünsche lebensphasenorientiert zu gestalten und nach einer
- 15 selbstbestimmten Zeit sicher zur vorherigen Arbeitszeit zurückkehren können.
- 16 Dennoch besteht weiterer Verbesserungsbedarf, da nicht alle abhängig Beschäftigten
- 17 von der Brückenteilzeit profitieren können. So müssen kleine Betriebe mit bis zu 45
- 18 Arbeitnehmern*innen laut Gesetz keine Brückenteilzeit gewähren.
- 19 In mittelgroßen Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten gilt eine sogenannte
- 20 Zumutbarkeitsgrenze; hier muss pro 15 Beschäftigten nur jeweils einem Antrag auf
- 21 befristete Teilzeit entsprochen werden. Befinden sich bereits so viele Beschäftigte,
- 22 wie gesetzlich bestimmt, in befristeter Teilzeit, kann der Betrieb alle weiteren
- 23 Anträge ablehnen.

24

25 **Ursprung:**

- 26 Bezirksfrauenausschuss Düsseldorf

Antrag C099: Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit

Laufende Nummer: 396

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordost
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C096
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich die IG BCE in all ihren Strukturen und mit all ihrer Energie dafür
- 2 einsetzt, dass im Teilzeit- und Befristungsgesetz ein eindeutiger gesetzlicher
- 3 Anspruch auf jederzeitige Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit geschaffen wird.

4

5 **Begründung:**

6 In der modernen Arbeitswelt ist die Vorstellung, ein Leben lang Vollzeit zu arbeiten,
7 nicht mehr zeitgemäß. Dies zeigt sich auch in den aktuellen Zahlen zur
8 Teilzeitarbeit: Die wöchentliche Arbeitszeit hat sich von 1991 bis 2018 von 38,4 auf
9 34,9 Stunden verringert (Quelle: Arbeitskräfteerhebung). Entsprechend hat sich der
10 Anteil der Teilzeitbeschäftigten erhöht.

11

12 Dies betrifft insbesondere Eltern (im Alter von 20 bis 49) mit Kindern. Erwerbstätige
13 Eltern mit Kindern unter 6 Jahren arbeiten zu 32,1 % in Teilzeit. Bei Frauen sind es
14 sogar 71,6 %. Bei erwerbstätigen Eltern mit Kindern ab 6 Jahren sind es 39,0 % bzw.
15 63,7 %. (Quelle: Mikrozensus)

16

17 Die Arbeitnehmer*innen wünschen sich mehr Flexibilität bei der zeitlichen Gestaltung
18 der Arbeitszeit. Der Gesetzgeber ist diesem Trend allerdings noch nicht gefolgt. Das
19 Teilzeit- und Befristungsgesetz kennt nur ein Recht auf Teilzeitarbeit und kein
20 Rückkehrrecht auf Vollzeit.

21

22 Dies führt dazu, dass viele Arbeitnehmer*innen in der sogenannten Teilzeitfalle
23 gefangen sind. Nach der Arbeitskräfteerhebung im Rahmen des Mikrozensus wollten 2018
24 9,5 % der Teilzeitbeschäftigten (8,5 % bei den Frauen und 12,9 % bei den Männern)
25 wieder Vollzeit arbeiten.

26

27 Daher ist eine Modernisierung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) und eine
28 Anpassung an die moderne Arbeitswelt dringend geboten. In der heutigen Zeit wird von
29 den Arbeitnehmer*innen überall verlangt, dass sie flexibel sein müssen. Also kann man
30 das auch von den Arbeitgeber*innen erwarten.

31

32 Durch die Einführung der Brückenteilzeit (§ 9a TzBfG) ist der Anspruch auf
33 jederzeitige Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit nicht verwirklicht worden: Einerseits
34 sind die Restriktionen und Voraussetzungen der Brückenteilzeitregelungen
35 unbefriedigend. Zum Beispiel:

- 36 • Regelung gilt erst bei Betrieben mit mehr als 45 Beschäftigten
- 37 • Anteil der Beschäftigten in Brückenteilzeit kann abhängig von der
38 Beschäftigtenanzahl von dem*der Arbeitgeber*in gedeckelt werden
- 39 • Beschränkung der Brückenteilzeit auf ein bis fünf Jahre, danach muss ein Jahr
40 bis zur erneuten Beantragung gewartet werden
- 41 • zwischenzeitliche und flexible Änderungen der Stundenanzahl ist nicht möglich

42

43 Andererseits profitieren Beschäftigte, die vor der Brückenteilzeit bereits in
44 Teilzeit gearbeitet haben, hiervon nicht. Für diese wurden nur die Beweislast der
45 Arbeitgeber*innen erhöht, um den Wunsch auf Vollzeit ablehnen zu können.

46

47 Die Brückenteilzeit ist daher nur ein kleiner Fortschritt, aber nicht der große Wurf.

48

49 **Ursprung:**

50 Bezirksfrauenausschuss Leipzig

Antrag C100: Gesetzlicher Anspruch auf Anhebung der Teilzeit oder Rückkehr in Vollzeit nach Elternzeit

Laufende Nummer: 179

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Baden-Württemberg
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C096
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE setzt sich dafür ein, dass im TzBfG unter § 8 eine Verbesserung für
- 2 Arbeitnehmer*innen nach Elternzeit erfolgt. Diese regelt die Beschäftigung nach einer
- 3 Rückkehr aus Elternzeit und beinhaltet einen rechtlichen Anspruch auf eine Anhebung
- 4 einer Teilzeitbeschäftigung bis hin zur Rückkehr auf eine Vollzeitbeschäftigung.

5

6 **Begründung:**

- 7 Die mit Abstand häufigste Inanspruchnahme von Teilzeit erfolgt aufgrund der Rückkehr
- 8 nach Elternzeit. Bereits dieser Schritt bedeutet für viele (meist Frauen) eine sehr
- 9 massive Auseinandersetzung mit ihrem*ihrer Arbeitgeber*in und endet sehr oft auch in
- 10 der Auflösung der Beschäftigung.

11

- 12 Ist der Schritt in die Teilzeit jedoch gelungen, werden die Arbeitnehmer*innen oft
- 13 über viele Jahre auf einem niedrigen Teilzeitgrad belassen und sind gnadenlos auf das
- 14 Wohlwollen der Arbeitgeber*innen angewiesen.

15

- 16 Prekäre Beschäftigungen können gewerkschaftlich nicht toleriert werden.

17

18 **Ursprung:**

- 19 Vertrauensleute Duravit AG

Antrag C101: Recht auf Wiedereinstieg in Teilzeit nach Mutterschutz oder Elternzeit

Laufende Nummer: 180

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Baden-Württemberg
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C096
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE setzt sich dafür ein, dass die Bedingungen für Teilzeit nach § 8 TzBfG
- 2 verbessert werden:
- 3 • Arbeitnehmer*innen sollen ein Recht auf ihren vorherigen Arbeitsplatz haben.
- 4 • Der Arbeitgeber muss die freiwerdenden Arbeitsstunden mit weiteren
- 5 Teilzeitkräften besetzen.

6

7 Begründung:

- 8 Der*die Arbeitgeber*in muss alles dafür tun, nach dem Mutterschutz oder der
- 9 Elternzeit Teilzeit zu ermöglichen! Dadurch entstehende mögliche Unterbesetzungen
- 10 sind durch zusätzliche Teilzeitverhältnisse auszugleichen. Der Arbeitgeber muss den
- 11 Nachweis erbringen, dass dies vergeblich versucht wurde. Sonst ist eine Ablehnung
- 12 nicht möglich.
- 13 Leider haben wir im Vertrieb immer öfter den Eindruck, dass gute Fachleute
- 14 (Vertriebsmitarbeiter*innen) die nach dem Mutterschutz zurückkommen wollen, einfach
- 15 irgendwo geparkt werden, anstatt einen möglichen Arbeitsplatz im Vertrieb zu
- 16 schaffen. Es werden mehr Arbeitsplätze gestrichen oder umverteilt oder mit einer
- 17 Person neu besetzt, obwohl man sicher an dieser Stelle einen Arbeitsplatz für zwei
- 18 Teilzeitkräfte aufbauen könnte.
- 19 Wir haben den Eindruck, diese Option wird viel zu selten in Erwägung gezogen.

20

21 Ursprung:

- 22 Vertrauensleute Papierfabrik August Koehler SE

Antrag C102: Rückkehrrecht auf Vollzeit

Laufende Nummer: 166

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Westfalen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand der IG BCE wird aufgefordert, sich im Rahmen seiner politischen
- 2 Gespräche mit den zuständigen Ministerien für ein jederzeit bedingungsloses
- 3 Rückkehrrecht für alle Arbeitnehmer*innen von einer Teilzeit-Beschäftigung auf eine
- 4 Vollzeit-Beschäftigung einzusetzen.

5

6 **Begründung:**

- 7 Bei einer Änderung des Beschäftigungsverhältnisses von Voll- auf Teilzeit liegen
- 8 meist triftige persönliche Gründe vor. Dies können u. a. folgende sein:
- 9 - Kinderbetreuung
- 10 - Krankheit
- 11 - Pflegebedürftigkeit eines Familienmitgliedes
- 12 - eigener Burn-out
- 13 - unentgeltliche Care-Arbeit
- 14 - persönliche Überlastung
- 15 - u. v. m.
- 16 Die Dauer ist oft schwer oder kaum abzuschätzen. Dieser Schritt führt stets zu einem
- 17 geringeren Entgelt (inkl. Sonderzahlungen), weniger Rentenpunkten und
- 18 Mindereinzahlungen in die Altersvorsorge.
- 19 Die Nachteile werden anstandslos von den betroffenen Arbeitnehmer*innen akzeptiert,
- 20 da diese keine andere Wahl haben. Fällt der Grund für eine Weiterführung der
- 21 Teilzeitbeschäftigung weg, haben die Teilzeitbeschäftigten bisher kein Rückkehrrecht
- 22 auf eine Vollzeitbeschäftigung. Wird die Änderung von Teil- auf Vollzeitarbeit im
- 23 Hauptberuf verwehrt, verbleiben sie weiterhin in der für sie nachteiligen
- 24 Teilzeitposition.
- 25 Um die finanziellen Nachteile beim Entgelt, der Rente und der Altersvorsorge effektiv
- 26 ausgleichen zu können, sind einige Beschäftigte auf Zweit- oder Drittjobs angewiesen.
- 27 Dies führt zu einer zusätzlichen Belastung der Arbeitnehmer*innen.
- 28 Es ist nun notwendig, dass Abhilfe geschaffen wird. Daher sind nun ein schnelles
- 29 Umdenken und eine Einführung eines Rückkehrrechts von Teil- auf Vollzeit nötig. Dies

30 wäre ein wesentliches Instrument, um Altersarmut bei jenen entgegenzuwirken, die
31 unentgeltliche Care-Arbeit leisten. Die Übernahme dieser unbezahlten Aufgaben ist
32 eine wichtige Säule unserer Gesellschaft und unseres Sozialsystems (häusliche
33 Pflege). Wir wollen keine Aufstockergesellschaft durch Teilzeit-Opfer.

34

35 **Ursprung:**

36 Bezirksfrauenforum Recklinghausen

Antrag C103: Null Toleranz – prekäre Arbeitsverhältnisse abschaffen. Vom Missbrauch der Leiharbeit bis zum Plattform-Proletariat.

Laufende Nummer: 293

Antragsteller*in:	Hauptvorstand
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 "Gute Arbeit" für alle Beschäftigten ist das Leitmotiv der IG BCE. Dies bedeutet für
- 2 uns eine diskriminierungsfreie und sozial abgesicherte Beschäftigung mit einem
- 3 existenzsichernden tariflichen Entgelt, einem nachhaltigen Arbeits- und
- 4 Gesundheitsschutz sowie Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und
- 5 Schwerbehindertenvertretungen, die die Mitgestaltung der Beschäftigten sichern.
- 6
- 7 Die Realität in Deutschland sieht immer noch vielfach anders aus. Immer noch gibt es
- 8 zu viel prekäre Beschäftigung. Deshalb benötigen wir eine umfassende Strategie für
- 9 "Gute Arbeit". Hierzu gehört insbesondere, die Leiharbeit einzuschränken, die Mini-
- 10 Jobs und die sachgrundlose Befristung abzuschaffen sowie neue Beschäftigungsformen,
- 11 wie z. B. das Crowdfunding, unter den sozialversicherungsrechtlichen Schuttschirm zu
- 12 stellen.
- 13 Darüber hinaus müssen die Solo-Selbstständigen besser abgesichert werden. Die
- 14 aktuelle Pandemie hat gezeigt, wie schnell gerade diese Beschäftigten eines sozialen
- 15 Schutzes bedürfen.
- 16 Leiharbeit muss wieder ein Instrument werden, um Auftragsspitzen abzufedern und darf
- 17 nicht als personalpolitisches Auswahlinstrument missbraucht werden.
- 18 Leiharbeitnehmer*innen müssen ein verstetigtes Monatseinkommen erhalten, welches sich
- 19 an dem Durchschnitt des vergleichbaren Verdienstes der Branchen orientiert, in
- 20 welchen sie überwiegend eingesetzt werden. Näheres ist in Tarifverträgen zu regeln,
- 21 welche über eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung für alle Leiharbeiter*innen
- 22 gelten. Ein Synchronisationsverbot, welches verbietet, dass Leiharbeitsauftrag und
- 23 die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gekoppelt werden, muss wieder eingeführt
- 24 werden.
- 25
- 26 Bei Mini- und Midijobs handelt es sich um ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Sie sollen
- 27 grundsätzlich und schrittweise in das soziale Sicherungssystem einbezogen werden. Für
- 28 bestehende Beschäftigungsverhältnisse sollte ein Bestandsschutz entstehen. Für die
- 29 neuen geringfügigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, mit denen ein Einkommen in

Höhe der heutigen Mini- und Midijobs erzielt wird, werden die Arbeitgeber*innen verpflichtet, die Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenanteile zu den Sozialversicherungen zu entrichten.
Für bestimmte Gruppen, wie beispielsweise Rentner*innen, Schüler*innen und Studierende müssen sachgerechte Lösungen geschaffen werden, die eine Verdrängung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen verhindern.

Mit diesen Maßnahmen werden die bestehenden Fehlanreize für Arbeitgeber*innen, reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in Minijobs aufzuspalten, überwunden und das Nettoentgelt der Beschäftigten gesichert.

Die Plattformarbeit (Crowdwork) darf nicht zur Prekarisierung führen. Diese Beschäftigungsformen müssen in den Schutz der Sozialversicherungen einbezogen werden, um die arbeits- und sozialrechtlichen Standards auch für Crowdworker*innen abzusichern. Die Unternehmen, die diese Plattformen nutzen, müssen an der Finanzierung der Sozialversicherungen beteiligt werden.

Die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten beim Einsatz von Leiharbeiter*innen und Crowdworker*innen sowie bei Werkverträgen müssen gestärkt werden. Mehr Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bei der Personalplanung und -bemessung verhindern den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen.

Begründung:

Sachgrundlose Befristungen und Kettenbefristungen, Minijobs, Leiharbeit, der Missbrauch von Werkverträgen oder neue Beschäftigungsformen wie Crowdworking erschweren für Millionen Menschen eine verlässliche Lebensplanung und berufliche Entwicklung.

Die Beschäftigung in der Leiharbeit (Arbeitnehmer*innenüberlassung) ist eine Beschäftigungsform, die in den vergangenen rund 15 Jahren weite Verbreitung fand. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wurde im Rahmen der Hartz-Reformen 2003 geändert. Das besondere Befristungsverbot, das Synchronisationsverbot, das Wiedereinstellungsverbot und die Beschränkung der Überlassungsdauer auf höchstens zwei Jahre wurden aufgehoben.

Die gewonnene Flexibilität nutzten viele Unternehmen, um die Stammbeschaftigten zu reduzieren. Leiharbeit wurde vielfach als Rekrutierungsinstrument für Beschäftigte eingesetzt. Leiharbeit mit anschließender befristeter Beschäftigung führte nicht selten zu einer faktischen Erweiterung der Probezeiten.

Mit gesetzlichen Veränderungen versucht die Politik, die Entwicklung einzudämmen. So wurde am 1. April 2017 eingeführt, dass Leiharbeiter*innen nach neun Monaten Einsatzzeit in einem Betrieb einen Anspruch auf gleichen Lohn wie das Stammpersonal haben. Die Höchstüberlassungsdauer wurde auf maximal 18 Monate begrenzt. Ein

nennenswerter Rückgang in der Gesamtbeschäftigung ist dabei nicht erzielt worden. Vielmehr spiegelt sich die besondere Verschärfung durch die Corona-Krise für die Beschäftigungsform in den Zahlen wieder. Die Leiharbeit ging seit Jahresbeginn 2020 deutlich zurück, obwohl durch die Krisenonderregelungen die Leiharbeit ausdrücklich in die Kurzarbeiterregelungen einbezogen wurden.

Im gleitenden Jahresdurchschnitt bis Juni 2020 waren 781.000 Leiharbeitnehmer*innen beschäftigt. Das Entlassrisiko ist für Leiharbeitnehmer*innen vielfach höher. Bei einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 2,2 Prozent kommen 13 Prozent der Zugänge in Arbeitslosigkeit aus dieser Beschäftigungsart. Von den 600.000 im ersten Halbjahr 2020 beendeten Leiharbeitsverhältnissen dauerten 42 Prozent weniger als drei Monate.

Nach Auswertungen des Mikrozensus waren im Jahr 2019 rund 2,89 Millionen abhängig Erwerbstätige befristet beschäftigt. Die sachgrundlose Befristung wurde zur Regel und als Erweiterung der Probezeit genutzt.

„Minijobs“ sind mit derzeit rund 7 Millionen geringfügig entlohten Beschäftigten am Arbeitsmarkt fest verankert. Zurzeit arbeiten rund 4,16 Millionen Menschen ausschließlich geringfügig. Mit der Einführung der Minijobs im Jahr 2003 wurde das Ziel verfolgt, nicht Erwerbstätige an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Zwischenzeitlich haben zahlreiche wissenschaftliche Studien belegt, dass Minijobs als Beschäftigungsbremse, insbesondere für Frauen, wirken. Die negativen Arbeitsmarkteffekte der Sonderbeschäftigungsform „Minijob“ sind zahlreich: Dequalifizierung und Schwächung der Fachkräftebasis, Aufsplitterung von Arbeitsverhältnissen, Klebeeffekt (oder: Lock-in-Effekt). Zwei Drittel der Minijobgenden sind Frauen. Mit dem geringfügigen Einkommen aus einem Minijob ist die eigenständige Existenz nicht zu sichern. Im Zusammenspiel von beitragsfreier Familienversicherung und Ehegattensplitting werden Fehlanreize gesetzt, die Arbeitszeit auszuweiten und damit für das finanzielle Auskommen unabhängig vom Partner sorgen zu können.

Die Corona-Krise hat nochmals verdeutlicht, dass es sich bei Minijobs um ein prekäres Beschäftigungsmodell handelt: Seit Beginn der Corona-Krise sinken die Zahlen dieser Beschäftigungsart. Im März 2020 sank die Anzahl der Minijobs um knapp 175.000 im Vergleich zum Februar. Seit April 2020 wurden durchschnittlich 470.000 Minijobs weniger als in den Vorjahresmonaten registriert.

Geringfügig Beschäftigte verlieren in der Krise als erste ihre Beschäftigung. Sie verfügen wegen der fehlenden Beitragsleistung über keine Absicherung durch die Arbeitslosenversicherung. Somit haben sie keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld oder Arbeitslosengeld.

Als Crowdworke*rinnen bezeichnet man Menschen, die Arbeitsaufträge annehmen, die meist über Internetplattformen (sogenannte Crowdsourcing-Plattformen) angeboten und von einer/einem Crowdworke*rin bearbeitet werden. Damit wird Crowdsourcing für viele Unternehmen zu einer ernstzunehmenden Alternative für die Aufgabenbearbeitung.

113

114 Die Schätzungen zur Verbreitung dieser Formen von Plattformarbeit gehen weit
115 auseinander, wie schon zwei Studien zeigen, die das Bundesarbeitsministerium
116 herausgegeben hat: Während der „Crowdworking Monitor“ 2018 den Anteil der aktiven
117 Crowdworker*innen an der wahlberechtigten deutschen Bevölkerung auf 4,8 Prozent
118 schätzt, kommt die „Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer
119 Beschäftigungsformen“ 2017 auf der Basis einer umfangreichen Fehlerkorrektur, bei der
120 offensichtlich fehlerhafte Selbsteinschätzungen aussortiert wurden, zu einem deutlich
121 skeptischeren Ergebnis.

122

123 56 Prozent der Plattformarbeiter*innen erzielen monatlich bis zu 400 Euro Einkommen
124 und wenden dafür durchschnittlich sechs Stunden pro Woche auf. Zurzeit handelt es
125 sich in der Regel um Nebenerwerbstätigkeit (99 Prozent).

126

127 **Ursprung:**

128 Hauptvorstand

Antrag C104: Eingrenzung von Minijobs

Laufende Nummer: 159

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Westfalen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Erledigt durch C103
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Gesetzgeber soll ein Gesetz zur Eingrenzung der Mini-Jobs beschließen. Es sollen
- 2 Regelungen gefunden werden, die die systematische Verdrängung von Vollzeit-
- 3 Beschäftigung durch Mini-Jobs aufhalten sollen.

4

5 **Begründung:**

- 6 Durch eine geringfügige Beschäftigung werden nur geringe oder gar keine Ansprüche auf
- 7 soziale Sicherung wie Rente erworben, denn die durch den Arbeitgeber zu zahlenden
- 8 Beiträge in die Sozialversicherung sind keine Pflichtbeiträge, sondern Pauschalen.
- 9 Dabei muss allerdings zwischen ausschließlich geringfügigen Beschäftigungen, hierbei
- 10 insbesondere denen in Privathaushalten und Mini-Jobs als Nebenerwerbstätigkeit,
- 11 unterschieden werden, denn bei den Mini-Jobber*innen im Nebenerwerb werden Ansprüche
- 12 durch die sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung erworben.
- 13 Durch den Verzicht auf die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung und auf
- 14 reguläre Steuern werden Mini-Jobs gesellschaftlich stark subventioniert. Geringfügige
- 15 Beschäftigung ist kein bedeutendes finanzielles Standbein der Sozialversicherung, sie
- 16 ist ein Kombilohn im unteren Einkommensbereich.
- 17 Die finanziellen Folgen bzw. Ausfälle für die sozialen Sicherungssysteme sind enorm.
- 18 Dazu ein Rechenbeispiel: Bei einem durchschnittlichen Mini-Job-Stundenverdienst (von
- 19 höchstens) 9,35 Euro arbeiten die Beschäftigten bei einem Verdienst von 450,-- Euro
- 20 durchschnittlich 48 Stunden im Monat. Auf eine Vollzeitstelle mit 160 Stunden im
- 21 Monat gerechnet bedeutet das: Drei Mini-Jobs sind weitaus preiswerter als eine
- 22 Vollzeitstelle, wenn man die Nettoverdienste der Beschäftigten vergleicht.

23

24 **Ursprung:**

- 25 Ortsgruppe Kreis Höxter

Antrag C105: Einsatz von Leiharbeit nur bei Vorliegen von sachlichen Gründen

Laufende Nummer: 200

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Baden-Württemberg
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Erledigt durch C103
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand der IG BCE wird aufgefordert, sich im deutschen
- 2 Gesetzgebungsprozess dafür einzusetzen, dass der Zweck der Leiharbeit seiner
- 3 ursprünglichen Bedeutung wieder nachkommt. So soll der Einsatz von Leiharbeit nur
- 4 unter Angabe von konkreten sachlichen Gründen im Rahmen der Anhörung des Betriebsrats
- 5 möglich sein. Bei den Sachgründen wäre eine Orientierung an § 14 Abs. 1 TzBfG
- 6 denkbar.

7

8 **Begründung:**

- 9 Im Antragstext enthalten

10

11 **Ursprung:**

- 12 Vertrauensleute Boehringer Ingelheim Biberach

Antrag C106: Branchenübergreifende Zusammenarbeit der DGB-Gewerkschaften zur Organisation von Leiharbeiter*innen

Laufende Nummer: 285

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C103
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die IG BCE mit ihren zuständigen Gremien und der DGB intensiver auf eine
- 2 Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmer*innen in den Betrieben
- 3 hinwirkt. Das Ziel soll langfristig eine bessere Organisation von
- 4 Leiharbeitnehmer*innen sein. Um dies zu erreichen, wird die IG BCE außerdem
- 5 aufgefordert, ihre Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften zu verstärken.

6

7 **Begründung:**

- 8 Um als moderne Industriegewerkschaft weiterhin der gesellschaftlichen Verantwortung
- 9 gerecht zu werden, sollte es im Rahmen der sich stets wandelnden Arbeitszeitmodelle
- 10 im Interesse der IG BCE liegen, in Zusammenarbeit mit den anderen DGB-Gewerkschaften,
- 11 Leiharbeitnehmer*innen zu organisieren.

- 12 Trotz bereits bestehender Tarifverträge und ausgehandelter Branchenzuschläge bleibt
- 13 die Lage für Leiharbeitnehmer*innen prekär: Equal-Pay-Modelle werden von Entleihern
- 14 oftmals durch kürzere Einsätze als 9 bzw. 15 Monate umgangen, eine Planungssicherheit
- 15 im Leben hat man durch wechselnde Einkünfte, vor allem in Zeiten ohne Einsätze, kaum,
- 16 und eine Organisation im eingesetzten Betrieb ist aufgrund der kurzen
- 17 Aufenthaltsdauer dort und der Konzentration der betrieblichen gewerkschaftlichen
- 18 Arbeit auf die Stammbeslegschaft oftmals nicht im Bereich des Machbaren. Um
- 19 Leiharbeitnehmer*innen dauerhaft zu gewinnen, braucht es Beachtung dieser in den
- 20 Tarifverhandlungen und, um Erfahrungen zu sammeln, zu bündeln und die Arbeit
- 21 kontinuierlich zu verbessern, Plattformen zum Austauschen und Auswerten von
- 22 Erfahrungen. Die branchenübergreifende Gestaltung der
- 23 Arbeitnehmer*innenüberlassungsbranche erzwingt eine branchenübergreifende
- 24 Zusammenarbeit. Um das gesetzlich festgelegte Prinzip der Gleichheit zu wahren, wäre
- 25 dementsprechend eine „Leiharbeitnehmer*innengewerkschaft“ nicht richtig, da sich so
- 26 nicht in den branchenspezifischen Entleihbetrieben organisiert werden kann und
- 27 schlussendlich auch andere Bedingungen gelten. Eine Vernetzung bereits bestehender
- 28 Arbeitskreise und Initiativen verschiedener Gewerkschaften wäre in dieser Hinsicht
- 29 ein guter Anfang. Denn auch wenn die absoluten Zahlen an Leiharbeitnehmer*innen in

30 den letzten Jahren sinken, auf 895.472 im Jahresdurchschnitt 2019 (siehe
31 Statistiktabelle „Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe“ der Bundesagentur für Arbeit
32 vom 20.07.2020), so ist die Zahl der Leiharbeitnehmer*innen abhängig von der
33 gesamtwirtschaftlichen Konjunktur: Je weniger Aufträge, desto weniger billige
34 Arbeitskräfte werden benötigt. Im Angesicht der momentanen wirtschaftlichen
35 Rezessionssituation ist es wichtig, schon jetzt auf Leiharbeitnehmer*innen zuzugehen
36 um im Moment des wirtschaftlichen Aufschwungs nach der „Corona-Krise“ vorbereitet zu
37 sein und ein starker Partner an der Seite der Leiharbeitnehmer*innen zu sein – gerade
38 weil knapp 50 % der Leiharbeitnehmer*innen 2019 unter 35 Jahre waren, ist es auch
39 eine Aufgabe der Jugendorganisationen der Gewerkschaften, ihrem
40 gesamtgesellschaftlichem Auftrag gerecht zu werden und junge Arbeitnehmer*innen vor
41 prekären Arbeitsverhältnissen zu schützen.

42

43 **Ursprung:**

44 Bezirksjugendausschuss Rhein-Main

Antrag C107: Verbot von Werkverträgen im Kernbereich des Unternehmenszweckes

Laufende Nummer: 91

Antragsteller*in:	Bezirksdelegiertenkonferenz Hannover
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand der IG BCE wird aufgefordert, sich gegenüber der Bundesregierung
2 und dem Bundestag dafür einzusetzen, dass Werkverträge im Kernbereich des
3 Unternehmenszweckes verboten werden. Dies gilt insbesondere für die Produktion, die
4 innerbetriebliche Logistik, betriebstypische Handwerkerleistungen und weitere
5 produktionsnahe Bereiche.
6 Daher muss im BGB der § 631 (Werkverträge), so verändert werden, dass ein Unternehmen
7 das Kerngeschäft im Handelsregister genau beschreibt, sodass im Kerngeschäft die
8 Ausgliederung der Mitarbeiter durch Werkverträge verboten werden kann.

10 Begründung:

- 11 Die innerbetriebliche Weitergabe von Aufträgen an Werkvertragsunternehmen hat mit dem
12 Ziel von Werkverträgen, bestimmte Kompetenzen nicht vorzuhalten, sondern einzukaufen,
13 nichts zu tun, sondern soll einseitig und ausschließlich die Stellung von
14 Arbeitnehmer*innen im Betrieb schwächen, unter anderem durch andere Lohn- oder
15 Arbeitsbedingungen. Es hat auch nichts mit Auftragsspitzen zu tun. Diese können
16 kurzzeitig durch Leiharbeit aufgefangen werden.
17 Bereits mit der Gesetzesänderung in der fleischverarbeiten Industrie gibt es eine
18 klare Position des Bundesarbeitsministeriums, was die Verbesserung der
19 Arbeitsbedingungen der Werkvertragsarbeitnehmer*innen betrifft. Hier sollte auch eine
20 generelle Regelung in der gesamten Industrie angestrebt werden. Teilweise gibt es
21 Unternehmen, in denen Arbeitnehmer*innen gemeinsam arbeiten, aber in drei
22 unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen stehen. Die Festangestellten, die
23 Leiharbeitnehmer*innen sowie Werkvertragsbeschäftigten, dies führt auch innerhalb der
24 Arbeitnehmer*innen zu einer Dreiklassengesellschaft, was dem Betriebsfrieden nicht
25 förderlich ist. Das Interesse der Arbeitgeber*innen ist klar, Produktionskosten
26 senken, Profite maximieren, eine Aushebelung und Schwächung des gewerkschaftlichen
27 Einflusses über die Tarifverträge voranzutreiben.

29 Ursprung:

30 Vorstand der Ortsgruppe Voigtei und der Ortsgruppe Elbe/Weser

Antrag C108: Anrechnungszeitraum zwischen Leiharbeitseinsätzen beim gleichen Entleiher verlängern

Laufende Nummer: 225

Antragsteller*in:	Bezirksdelegiertenkonferenz Hamburg/Harburg
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass der gHV seinen politischen Einfluss dahingehend geltend macht: Der
- 2 Anrechnungszeitraum, in dem zeitlich unterbrochene Einsätze eine*r
- 3 Leiharbeiter*in addiert werden, soll von drei Monaten auf 24 Monate verlängert
- 4 werden, um Missbrauch in Hinblick auf eine Fast-Dauerbeschäftigung durch endlose
- 5 Entleihungen zu verhindern.

6

7 **Begründung:**

- 8 Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 2017 hat eine Karenzzeit von drei
- 9 Monaten und einem Tag eingeführt, nach der die Berechnung der Höchstüberlassungsdauer
- 10 erneut beginnt. In der betrieblichen Praxis hat sich gezeigt, dass dieser
- 11 Karenzzeitraum zu gering bemessen ist. Oftmals kommen Leiharbeiter*innen nach
- 12 Erreichen der Höchstüberlassungsdauer dann nach genau drei Monaten und einem Tag
- 13 zurück in den Entleih-Betrieb. Damit wird noch immer das Prinzip der Leiharbeit,
- 14 nämlich ein zeitlich begrenztes Abfangen von Arbeitslast-Spitzen, unterlaufen. Mit
- 15 einer Verlängerung der Karenzzeit wird ein erneutes Entleihen der/des gleichen
- 16 Leiharbeiter*in unattraktiver für die Arbeitgeber*innen. Die Karenzzeit muss
- 17 länger sein als die Höchstentlassungsdauer, da damit ein „Karussell“-Einsatz von
- 18 Leiharbeiter*innen verhindert wird.

19

20 **Ursprung:**

- 21 Vertrauenskörper Johnson & Johnson Medical GmbH

Antrag C109: Gleichstellung des Arbeitsentgelts für Leiharbeiter*innen in IG BCE-organisierten Betrieben ab dem ersten Tag

Laufende Nummer: 284

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die Gremien und Organe der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie den
- 2 folgenden Antrag umsetzen:

3

- 4 Der im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) festgehaltene Grundsatz der
- 5 Gleichstellung (§8 AÜG) zwischen Leiharbeiter*innen und Beschäftigten eines
- 6 Betriebs hinsichtlich des Arbeitsentgelts (Equal pay) in unseren Branchen und
- 7 Betrieben ab dem ersten Tag umgesetzt wird.

8

9 **Begründung:**

- 10 Es gibt ca. 900.000 Leiharbeiter*innen in Deutschland laut dem 2.
- 11 Halbjahresberichts der Bundesagentur für Arbeit, dies entspricht in etwa 2,3 % aller
- 12 in Deutschland Beschäftigten. Davon sind mit einer Anzahl von 273.000
- 13 Leiharbeiter*innen die meisten im Alter zwischen 25 und 35, also junge Erwachsene.
- 14 Aktuell ist zwar ein Rückgang der Leiharbeiter*innenzahlen im Vergleich zu den
- 15 Vorjahren seit 2013 festzustellen, aber insgesamt sind seit dem Jahr 2000 dreimal so
- 16 viele in der Leiharbeit und damit in einem prekären Arbeitsverhältnis beschäftigt.
- 17 Leiharbeiter*innen werden in Betrieben häufig eingesetzt, um kurzfristige
- 18 Engpässe auszugleichen. Sie können zwar nicht dieselbe Erfahrung vorweisen wie
- 19 Kolleg*innen, die schon länger im jeweiligen Entleiherbetrieb arbeiten, verrichten
- 20 aber dennoch oft dieselbe Arbeit.
- 21 Laut der Statistik der Bundesagentur verdienen Leiharbeiter*innen brutto 1.400 €
- 22 weniger als Nichtleiharbeiter*innen im Bundesdeutschem Durchschnitt. Diese Zahl
- 23 ist nur eine Richtlinie, die aber eindeutig beweist, dass Leiharbeiter*innen
- 24 insgesamt deutlich schlechter bezahlt werden. Die finanzielle Schlechterstellung von
- 25 Leiharbeiter*innen ist nicht gerechtfertigt, vor allem im Hinblick darauf, dass
- 26 sie ohnehin unter den unsicheren Arbeitsbedingungen ihres Beschäftigungsverhältnisses
- 27 leiden.

- 28 § 8 Absatz 4 im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ermöglicht den Aufschub der

29 arbeitsentgeltlichen Gleichstellung von Leiharbeiter*innen durch einen
30 Tarifvertrag um 9 Monate. Sogar bis um 15 Monate, wenn danach ein mit dem
31 Tarifvertrag gleichwertiges Entgelt gezahlt wird.
32 Die Zahlen der Bundesagentur zeigen, dass nur ein Drittel, der im Jahr 2019 beendeten
33 Beschäftigungsverhältnisse von Leiharbeiter*innen einen Zeitraum von 6 Monaten
34 überdauerten. Das Recht auf finanzielle Gleichstellung kommt also nur für ein Drittel
35 der Beschäftigten in Leiharbeit in Frage.
36 Die Nutzung der Öffnungsklausel nach § 8 Absatz 4 AÜG hilft demnach nicht, die
37 Arbeitsbedingungen der Kolleg*innen in Leiharbeit zu verbessern.
38 Deshalb wird die IG BCE mit ihren zuständigen Gremien dazu aufgefordert, die
39 gleichwertige Bezahlung ab dem ersten Tag in allen von der IG BCE organisierten
40 Betrieben erstreiten.

41

42 **Ursprung:**

43 Bezirksjugendausschuss Rhein-Main

Antrag C110: Einführung des Verbandsklagerechts für Gewerkschaften

Laufende Nummer: 126

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE wird aufgefordert, auf die Bundesregierung einzuwirken, ein
- 2 Verbandsklagerecht für Gewerkschaften einzuführen.

3

4 **Begründung:**

- 5 Betriebliche Akteur*innen agieren immer öfter und im vollen Bewusstsein gegen
- 6 geltendes Recht, vor allem gegen die Rechte der Gewerkschaften.

- 7 • Schaffung vollendeter Tatsachen bei Tarifflicht,
- 8 • Sanktionen gegen Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb,
- 9 • ...

- 10 Bisher gibt es für die Gewerkschaften keine Möglichkeit, sich gegen diese eklatanten
- 11 Verstöße zur Wehr zu setzen. Hiermit werden die einzelnen Betroffenen allein
- 12 gelassen. Doch welche*r Arbeitnehmer*in klagt schon gern gegen seinen*ihren
- 13 Arbeitgeber*in, wenn er*sie doch gern im Betrieb arbeitet und auch dort weiter
- 14 beschäftigt bleiben will?

- 15 Es dürfen Umweltschutz und Tierschutz, ja selbst die Dieselfahrer Verbands- oder
- 16 Sammelklagen auf den Weg bringen. Für die Interessenvertretung der Menschen, die in
- 17 diesem Land die Werte schafften, also für die Gewerkschaften, ist dieser Weg bisher
- 18 versperrt.

- 19 Wir sehen hier dringenden Handlungsbedarf.

20

21 **Ursprung:**

- 22 Bezirksfrauenausschuss Nordostbayern

Antrag C111: Aus- und Weiterbildung in Zeiten von Transformation stärken

Laufende Nummer: 311

Antragsteller*in:	Hauptvorstand
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich die IG BCE mit all ihren Gremien für die nachhaltige Stärkung und
- 2 Weiterentwicklung des Erfolgsmodells der dualen Berufsausbildung und der beruflichen
- 3 Bildung einsetzt.
- 4 Die Transformationsprozesse in der deutschen Wirtschaft stellen in den kommenden
- 5 Jahren enorme Anforderungen an die Fachkräfte von morgen. Sowohl veränderte
- 6 Produktionsprozesse durch digital werdende Produktionsanlagen, als auch veränderte
- 7 und komplexere Prozessabläufe durch beispielsweise eine klimaneutrale Produktion
- 8 erfordern gut ausgebildetes Fachpersonal. Hierbei kommt es im Bereich der beruflichen
- 9 Erstqualifikation auf ein breites Fundament der beruflichen Fertigkeiten an. Deshalb
- 10 braucht es keine Schmalspurausbildung von 2 Jahren, sondern eine breite
- 11 Grundqualifikation im entsprechenden Berufsbild! Das Erfolgsmodell der dualen
- 12 Ausbildung, welches weit über die Ländergrenzen hinaus hohe Anerkennung genießt,
- 13 erfordert klare zu vermittelnde und weitreichende Kenntnisse, die nur in einer Dauer
- 14 von 3 bis 3,5 Jahren Ausbildung zu erreichen sind. Ebenfalls ist die Kombination aus
- 15 theoretischen Inhalten in der Berufsschule und dem praktischen Sammeln von
- 16 Erfahrungen im betrieblichen Teil der Ausbildung Schlüssel zu diesem Erfolgsmodell.
- 17 Ebenfalls hat sich das gemeinsame Weiterentwickeln der Berufsbilder und Prüfungen
- 18 durch die Sozialpartner bewährt.
- 19 Durch die beschriebenen Veränderungen durch Transformationsprozesse in der
- 20 Wirtschaft, die immer rasanter werden, wird die rein berufliche Erstausbildung allein
- 21 in den kommenden Jahren nicht ausreichen. Hier kommt es auf strukturierte und gute
- 22 sowie zielgerichtete Weiterqualifikationen auf Basis der bestehenden
- 23 Grundqualifikation an.
- 24 Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen muss gesichert, ausgebaut und die
- 25 Sicherung des Fachkräftenachwuchses durch eigene betriebliche Ausbildungs- und
- 26 Nachwuchskräfteförderung garantiert werden. In den vergangenen Jahren zeichnet sich
- 27 hier ein negativer Trend ab. Nicht zuletzt im Jahr 2020, welches im Vergleich zum
- 28 Jahr 2019 mit 700 Ausbildungsplätzen den größten Verlust in unseren Branchen
- 29 darstellte. Selbst in den Bereichen, in welchen wir tarifvertragliche Regelungen
- 30 haben, wie beispielsweise in der chemischen Industrie, setzt sich dieser Trend trotz
- 31 stabiler wirtschaftlicher Situation fort. Hier müssen wir als IG BCE den Finger in

32 die Wunde legen und die Arbeitgeber auffordern, ihrer gesellschaftlichen
33 Verantwortung und unternehmerischer Weitsicht und nachhaltiger Investition
34 nachzukommen. Wir stehen dafür ein, dass jeder junge Mensch eine Perspektive bekommt.
35 Das heißt für uns konkret, dass es mehr Ausbildungsplätze geben muss, als junge
36 Menschen, die ihn suchen, damit jedem jungen Menschen die Möglichkeit gegeben wird,
37 den Beruf zu erlernen, der zu ihm passt! So definieren wir die freie Arbeits- und
38 Ausbildungsplatzwahl in unserem Land! Zur Erreichung dieses Ziels sollen
39 tarifpolitische Rahmenbedingungen in allen Branchen geschaffen werden, um das
40 Ausbildungsplatzangebot verbindlich und langfristig zu sichern und auszubauen.
41 Ebenfalls soll die IG BCE mit ihren zuständigen Gremien das Ziel nach mehr
42 Ausbildungsplätzen auf betrieblicher, tariflicher sowie politischer Ebene verfolgen.
43 Hier müssen alle Akteur*innen ihre Pflicht erfüllen. Neben der Fachkräftesicherung
44 haben die Unternehmen im Hinblick auf ihre eigene Existenzsicherung, aber auch mit
45 Blick auf die Gesellschaft, die Verantwortung, jungen Menschen eine Perspektive zu
46 ermöglichen. An diese Verantwortung müssen wir gemeinsam als Mitbestimmung, als
47 Betriebsrät*innen mit unseren Möglichkeiten erinnern. Wir müssen mit den Maßnahmen
48 der Personalbedarfsermittlung sowie den guten Mitbestimmungsmöglichkeiten im Bereich
49 der Ausbildung Druck ausüben, um unser Ziel zu erreichen. Betriebsvereinbarungen,
50 insbesondere bei Standortsicherungsvereinbarungen, müssen immer auch die Sicherung
51 der Ausbildung enthalten. Die Sicherung der Ausbildungsplätze muss hier durch die
52 Mitbestimmungsträger*innen im Betrieb, die JAVen und Betriebsräte immer wieder
53 gestresst werden und durch entsprechende Vereinbarungen klar für die Zukunft
54 gesichert werden.

55 Darüber hinaus wollen wir als IG BCE darauf hinwirken, dass in möglichst vielen
56 Betrieben ein „Dialog zur Ausbildung“ eingerichtet wird. In diesem Dialog sollen
57 Betriebsräte, JAVen und HR-Vertreter*innen insbesondere Ausbildungsthemen mit Blick
58 auf den Betrieb innovativ und vorausschauend denken. Das beinhaltet die Diskussion,
59 welche neuen Qualifikationsanforderungen sich im Betrieb abzeichnen und welche
60 erweiterten Qualifikationen ggf. notwendig sind.

61 Ein solcher „Dialog zur Ausbildung“ würde damit auf betrieblicher Ebene einen
62 wesentlichen Beitrag zur Stärkung der dualen Ausbildung in einer sich
63 transformierenden Arbeitswelt leisten.

64 Es gilt der Grundsatz „Ausbildung vor Übernahme“. Dennoch soll die unbefristete
65 Übernahme nach der Ausbildung der tarifliche und betriebliche Normalfall sein. Die IG
66 BCE soll dies gemeinsam mit der Forderung nach mehr Ausbildungsplätzen in ihren
67 tarifpolitischen Aktivitäten sowie dem betriebspolitischen Handeln verfolgen. Nur so
68 können die dringlichen Herausforderungen durch Fachkräftemangel und Demografie
69 bezwungen werden. Die Anforderungen in Punkto Qualifikation im Zuge von
70 Transformationsprozessen in der Wirtschaft, beispielsweise durch veränderte
71 Produktionsprozesse, durch klimaneutrale Produktionsweisen, aber auch die
72 Digitalisierung gelingen nur mit guter Aus- und Weiterbildung unserer Kolleg*innen.

73 Die duale Berufsausbildung ist weit über die Grenzen Deutschlands hinaus anerkannt.
74 Die Kombination aus der betrieblichen Praxiserfahrung, kombiniert mit fundiertem
75 theoretischem Fachwissen aus der Berufsschule, sind dabei die Schlüsselfaktoren.

76 Dabei stellen wir fest, dass insbesondere der Berufsschulteil dieses Modells in den
77 vergangenen Jahren stark vernachlässigt worden ist. Es fehlen dringende Investitionen
78 in die grundlegenden Dinge, wie beispielsweise die Gebäude, das Lehrpersonal, aber
79 auch in zeitgemäße Ausstattung – mit Blick auf die Veränderungen in der betrieblichen
80 Arbeitsrealität, beispielsweise durch die Digitalisierung. Die Berufsschule und der
81 Betrieb haben im Lernalltag die digital gestützte Vermittlung der Lern- und
82 Ausbildungsinhalte vollumfänglich zu sichern. Zugleich können sie als lokale
83 Weiterbildungszentren auch für die berufliche Weiterbildung entwickelt werden. Aus
84 diesem Grund soll die IG BCE sich politisch auf Landes- und Bundesebene dafür
85 einsetzen, dass die dringend notwendigen Investitionen getätigt werden.

86 Neue Ausbildungs- und Prüfungsformen, wie komplexe Situationsaufgaben oder digitale
87 Prüfungselemente, neue Lernformen, ebenso wie eine individuelle
88 Lernprozessbegleitung, sind wichtige Bausteine für die Aus- und Weiterbildung der
89 Zukunft. Dies kann die Arbeitnehmer*innen für den Transformationsprozess in die
90 Arbeitswelt 4.0 erfolgreich ausstatten und befähigen. Hinzu kommt der nötige
91 rechtliche Anspruch auf systematische Weiterbildung für das Aus- und Weiterbildungs-
92 personal. Diese sollte jährlich fünf Tage umfassen. Zur intensiven Betreuung der
93 Auszubildenden soll die IG BCE sich darüber hinaus für die Einführung eines
94 verpflichtenden Ausbilder*innenschlüssels einsetzen (Verhältnis der Anzahl der Azubis
95 pro Ausbilder*in).

96 Das duale Studium, mittlerweile als weitere Form der Erstausbildung etabliert, wird
97 von der IG BCE unterstützt. Für den betrieblichen Teil dieser Ausbildung sollten die
98 dual Studierenden dem Schutz des BBiG unterliegen. Hierfür müssen ebenso die
99 Mitbestimmungsrechte ausgebaut werden. Die gegenseitige Durchlässigkeit der Lern- und
100 Studienorte für Absolvent*innen einer betrieblichen Berufsausbildung und Studierende
101 von Hoch- und Fachschulen muss einheitlich geregelt werden.

102 Gleichzeitig gilt es, für die Beschäftigten im Betrieb, systematisch berufliche
103 Qualifizierungsangebote umzusetzen und das Lernen am Arbeitsplatz zu ermöglichen.
104 Dies bleibt eine vorrangig arbeitgeber*innenseitige Verantwortung. Gleichzeitig ist
105 das individuelle Anrecht auf berufliche Weiterbildung und -beratung mit Anspruch auf
106 Freistellung und Finanzierung rechtlich zu regeln und umzusetzen.

107 Aufstiegsfortbildung muss für jeden Beruf möglich sein.

108 Die Qualifizierungsoffensive Chemie ist zugleich ein branchenübergreifendes Beispiel,
109 wie auch für kleine und mittlere Betriebe Qualifizierung und Qualifizierungsberatung
110 kontinuierlich entwickelt und ausgebaut werden kann.

111 Die IG BCE unterstützt den nötigen berufsbildungspolitischen Veränderungsprozess in
112 ihren eigenen Gremien sowie u. a. über die Mitbestimmungsträger*innen, die
113 Tarifverträge und Vereinbarungen, durch Sachverständige, Aufgabenersteller*innen,
114 Prüfer*innen und in den Ausschüssen/Arbeitskreisen, gemeinsam mit dem DGB und den
115 Einzelgewerkschaften. Sie bietet nicht nur Schulungen für Mitbestimmungsgremien und
116 gewerkschaftspolitische Programme, sondern auch ein Qualifizierungsangebot für das
117 Ausbildungs- und Prüfungspersonal.

118 Der Hauptvorstand, der Beirat und alle Gremien der IG BCE werden aufgefordert, den

119 Ausbau und die Gestaltung der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und
120 Berufsbilder inhaltlich aufzugreifen sowie aktiv auf allen Ebenen und im Betrieb zu
121 forcieren und zu begleiten. Dazu gehört die Einwirkung auf den Gesetzgeber und alle
122 nötigen politischen Ebenen. Das Mitbestimmungs-, Ausbildungs- und Prüfungspersonal
123 und alle von der IG BCE entsandten Vertreter*innen in politischen und
124 berufsbildungspolitischen Gremien sind zu unterstützen. Gesetzliche Umsetzungen und
125 nötige Anpassungen werden in den Blick genommen. Dies schließt ausdrücklich
126 sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen sowie tarifliche und betriebliche Regelungen
127 ein.

128

129 **Begründung:**

130 Nur die eigene, umfassende und qualitativ hochwertige Berufsausbildung und
131 Anschlussbeschäftigung sichert den notwendigen Fachkräftenachwuchs für die Industrie.
132 Dies gilt ebenfalls für die berufliche Weiterbildung für alle Beschäftigten.
133 Fundierte, moderne Aus- und Weiterbildungsstrategien, -formen und -instrumente sind
134 Garanten für eine erfolgreiche Transformation in die vernetzte Arbeitswelt 4.0 und
135 für die individuellen Zukunftschancen. Dazu will die IG BCE beitragen, um so zugleich
136 die eigene Mitgliederbasis in den Betrieben und der Gesellschaft zu stärken und
137 erfolgreiche Akteurin für eine moderne berufliche und industrielle Entwicklung zu
138 bleiben.

139

140 **Ursprung:**

141 Hauptvorstand

Antrag C112: Ausbildungsplatzzahlen auf einem hohen Niveau weiter steigern

Laufende Nummer: 125

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C111
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE mit ihren zuständigen Gremien und Abteilungen wird dazu aufgefordert, sich
2 weithin tariflich wie auch durch Wirken beim Gesetzgeber dafür einzusetzen, das
3 Angebot der Ausbildungsplätze auf einem hohen Niveau zu halten bzw. in einigen
4 Betrieben zu steigern.

5

6 **Begründung:**

- 7 Der demografische Wandel ist in Deutschland längst angekommen und im globalen
8 Vergleich sehr ausgeprägt. Die sinkende Zahl der Menschen im jüngeren Alter und die
9 gleichzeitig steigende Zahl älterer Menschen verschieben den demografischen Rahmen
10 Deutschlands in bisher nicht gekannter Art und Weise.

- 11 Diese Auswirkungen werden in den deutschen Unternehmen und in den Sozialkassen
12 zunehmend spürbar. Große Anstrengungen zur Fachkräftesicherung und zur
13 wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Unternehmen wird nötig sein, um dauerhaft im
14 globalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben. Die Sozialkassen werden jetzt schon
15 von Verschonungsprogrammen und Leistungsverzicht geprägt.

- 16 Eine wirtschaftliche Leistungsgrenze aufgrund fehlender Fachkräfte zu erreichen, wäre
17 leichtsinnig.

- 18 Trotz des Tarifvertrages „Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“ geht der Trend
19 von deutschen Firmen in Bezug auf Ausbildungsplatzzahlen tendenziell nach unten, die
20 demografische Kurve aber nach oben. Vor allem in wirtschaftlich schwierigen Zeiten
21 scheint dies ein beliebtes „Sparprogramm“. Aus unserer Sicht genau der falsche
22 Ansatz.

- 23 Im Gegenteil müssen die Auswirkungen aktiv gestaltet werden. Den Fachkräftebedarf zu
24 sichern, ist eine der entscheidenden Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort
25 Deutschland. Daher ist es von enormer Wichtigkeit und im Sinne der Betriebe, der
26 Beschäftigten und insbesondere auch im Sinne des Gesetzgebers, das Niveau der
27 Ausbildungsplatzzahlen hochzuhalten.

- 28 Zudem sollte man sich bei „Runden Tischen für Ausbildung und Arbeitsmarktfragen“
29 verstärkt den bis dahin aktuellen Stand der Ausbildungsplatzzahlen des kommenden

30 Jahres anschauen und analysieren, um so als IG BCE bei sinkenden Zahlen eingreifen
31 und gewerkschaftlich reagieren zu können. Ein Rückblick gibt hier zu wenig
32 Möglichkeiten der Einflussnahme.

33

34 **Ursprung:**

35 Vertrauensleute der Wacker Chemie AG, Burghausen

Antrag C113: Mehr berufliche Sicherheit nach der Ausbildung – unbefristete Verträge als Normalfall

Laufende Nummer: 138

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C111
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE soll sich in den politischen Gremien wie bereits in der Tarifpolitik dafür
- 2 einsetzen, die Quote der unbefristeten Übernahmen im Anschluss an die
- 3 Berufsausbildung deutlich zu erhöhen, um jungen Menschen eine sichere berufliche
- 4 Perspektive zu schaffen, den Unternehmen die Fachkräfte zu sichern, Inlandskonsum zu
- 5 ermöglichen und insbesondere junge Menschen als „Säule“ der Sozialkassen zu festigen.
- 6 Insbesondere soll die IG BCE mit ihren Schnittstellen zur Politik beim Gesetzgeber
- 7 darauf hinwirken, dass die Voraussetzungen für Befristungen gerade nach dem
- 8 Berufsstart deutlicher eingegrenzt werden.

9

10 Begründung:

- 11 Trotz der Aufnahme im Tarifvertrag (ZAuBer) – „Übernahme soll zum Normalfall werden“
- 12 ist der Trend deutscher Firmen in Bezug auf unbefristete Verträge nach der Ausbildung
- 13 seit Jahren tendenziell rückläufig. In der chemischen Industrie wurden im Jahr 2020,
- 14 89 % der Azubis in den Betrieben übernommen, davon lediglich 54 % unbefristet. Die
- 15 Empfehlung „Übernahme soll zum Normalfall werden“ ist damit weit verfehlt. Wir sehen
- 16 hier neben Tarifverträgen auch Handlungsbedarf beim Gesetzgeber.
- 17 Junge Menschen brauchen eine Perspektive nach der Berufsausbildung. Zum einen ist es
- 18 für viele Nachwuchskräfte mit befristeten Arbeitsverträgen nahezu unmöglich, sich ein
- 19 Auto für die oftmals notwendige Mobilität zu leisten, einen Mietvertrag zur eigenen
- 20 Wohnung, meist Arbeitsplatz näheren, zu unterzeichnen oder Fortbildungen zu
- 21 absolvieren, da die befristeten Arbeitsverträge Entsprechendes verhindern.
- 22 Unternehmen blockieren mit den meist überflüssigen Befristungen und der sehr passiven
- 23 Vergabe von festen Arbeitsverträgen die eigenen Arbeitnehmer*innen in ihrer
- 24 Entwicklung, auch zu Lasten des*der Arbeitgebers*in.
- 25 Der demografische Wandel hat auch vor der chemischen Industrie keinen Halt gemacht.
- 26 Der Wettbewerb um jeden einzelnen Auszubildenden zwischen den Branchen nimmt deutlich
- 27 zu. Eine Zukunftssicherung für junge Menschen würde die Attraktivität der dualen
- 28 Ausbildung enorm steigern.
- 29 Es sind sichere Perspektiven, gerade in unsicheren Zeiten, die junge Menschen
- 30 verstärkt dazu bewegen, nach der Ausbildung die notwendige Motivation für

31 Flexibilität, Einsatzbereitschaft, Loyalität und weitere Qualifizierung für den Beruf
32 zu zeigen. Alle Auszubildenden brauchen im Anschluss an ihre erfolgreich
33 abgeschlossene Ausbildung einen Anspruch auf eine unbefristete Übernahme, damit
34 zukünftig die Befristung tatsächlich die Ausnahme darstellt.

35

36 Hier sollte die IG BCE mit ihren Schnittstellen zur Politik verstärkt darauf
37 hinwirken, dass die Voraussetzungen für Befristungen gerade nach dem Berufsstart
38 deutlicher eingegrenzt werden. Junge Menschen ohne berufliche Sicherheit sind in
39 ihren Investitionsmöglichkeiten deutlich eingeschränkter, konsumieren
40 zurückhaltender, die Familiengründung verschleppt sich seit Jahren zunehmend in
41 spätere Jahre und sind somit keine Stärkung des Inlandkonsums oder „Rückgrat“ der
42 Sozialkassen.

43

44 **Begründung:**

45 Im Antragstext enthalten.

46

47 **Ursprung:**

48 Vertrauensleute der Wacker Chemie AG, Burghausen

Antrag C114: Sicherung der dualen Berufsausbildung in allen Branchen der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Laufende Nummer: 365

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C111
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die Gremien und Organe der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie sich
- 2 für folgenden Antrag einsetzen:
- 3 Unsere IG BCE soll sich dafür einsetzen, dass wir in allen Branchen Regelungen zu
- 4 Zahlen für Ausbildungsplatzangebote festschreiben. Dies kann je nach Branche in
- 5 verschiedenen Formen erfolgen. Bevorzugt werden sollten Flächentarifverträge und
- 6 Haustarifverträge.
- 7 Weiterhin soll sich die IG BCE auch politisch dafür einsetzen, dass die
- 8 Ausbildungsplatzzahlen in Deutschland nicht sinken. Beispielsweise sollte sich die IG
- 9 BCE dafür einsetzen, dass Unternehmen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten vom Staat
- 10 eine Förderung erhalten, um weiterhin oder erstmalig ausbilden zu können.

11

12 Begründung:

- 13 Die duale Ausbildung ist und bleibt ein wichtiger Baustein in den Unternehmen, um die
- 14 Fachkräfte von morgen auszubilden. In der chemischen Industrie gibt es bereits seit
- 15 über 12 Jahren einen Tarifvertrag, der verschiedene Themen rund um die Ausbildung
- 16 regelt und regelmäßig weiterentwickelt wird. Es wird mit Sicherheit im Einzelfall
- 17 Gründe geben, warum es bisher keine tarifvertraglichen Regelungen in bestimmten
- 18 Branchen gibt. Jedoch sehen wir heute eine große Notwendigkeit, Regelungen zu
- 19 schaffen.
- 20 Die Ausbildungsplatzzahlen sind in Deutschland, auch teilweise in unseren Branchen,
- 21 rückläufig. Diesem Trend müssen wir entgegenwirken, um unsere Branchen auch in
- 22 Zukunft sicher aufstellen zu können. Denn ohne nachwachsende Fachkräfte wird ein
- 23 Unternehmen auf Dauer am Markt nicht überleben. Auch wenn es in vielen Branchen große
- 24 Effizienzsteigerungen gab und auch noch geben wird, deckt dies nicht die Lücke, die
- 25 durch den demografischen Wandel entstehen wird.
- 26 Gerade im Jahr 2020 haben wir leider große Auswirkungen auf die
- 27 Ausbildungsplatzzahlen gesehen. Vorrangig wird der Grund genannt, dass COVID-19 die
- 28 Ausbildung so erschwert, dass die Zahlen reduziert werden oder sogar die Ausbildung
- 29 in Gänze für dieses Einstellungsjahr gestoppt wurde. Und genau hier beginnt ein
- 30 großer Fehler. Wir müssen uns dafür einsetzen, dass Unternehmen die Corona-Pandemie

31 nicht für ihre Zwecke ausnutzen und vorschieben, zu Lasten der jungen Menschen. Aber
32 wenn Unternehmen, vor allem klein- und mittelständige Unternehmen, tatsächlich
33 Schwierigkeiten bekommen, weiterhin junge Menschen auszubilden, dann muss es möglich
34 sein, dass diese Unternehmen in irgendeiner Weise Unterstützung erhalten, damit die
35 Ausbildung gesichert bleibt. Denn nach der Pandemie ist der Fachkräftemangel nicht
36 einfach verschwunden, und das muss uns allen immer im Bewusstsein bleiben.

37

38 **Ursprung:**

39 Landesbezirksjugendausschuss Hessen-Thüringen

40

Antrag C115: Weiterbildung im Zeichen des Wandels

Laufende Nummer: 351

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme mit Änderungen
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 3: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 91: (Änderungsempfehlung) - Ergänzung

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich die IG BCE mit allen ihren Gremien und Organen, gemeinsam mit dem DGB dafür
- 2 einsetzt, die Weiterbildung im Wandel der Zeit besser zu gestalten.
- 3 Weiterbildung ist und bleibt der zentrale Schlüssel zum lebenslangbegleitenden
- 4 Lernen,
- 5 beruflichen Aufstieg und der Verbesserung von gesellschaftlichen Verhältnissen. Ein
- 6 allgemeingültiger Weiterbildungsanspruch, ein Bildungsurlaubsgesetz für alle Menschen
- 7 und kostenfreier Zugang sind zentrale Elemente der Weiterbildung der Zukunft.
- 8 Gesellschaftliche, monetäre oder familiäre Gründe sollten kein Hindernis sein,
- 9 qualitative, gesellschaftliche oder berufliche Weiterbildung in Anspruch zu nehmen.
- 10 Ein universeller Anspruch muss für alle Menschen, stets ausgerichtet an ihren
- 11 Fähigkeiten, Wünschen und tatsächlichen Bedürfnissen bestehen.
- 12 *Gesetzlicher Weiterbildungsanspruch*
- 13 Wenn wir über das Thema Weiterbildung sprechen, stoßen wir immer wieder auf die
- 14 Problematik, dass es innerhalb von Deutschland zahlreiche und sehr verschiedene
- 15 gesetzliche Regelungen zum Weiterbildungsanspruch gibt. Hier müssen klare, eindeutige
- 16 und gleiche Regelungen für alle gefunden werden. Weiterbildung sollte dafür
- 17 Angelegenheit des Bundes werden.
- 18 Den Beschäftigten muss ein echter Anspruch auf Weiterbildung geboten werden. Unsere
- 19 Vorstellung eines gerechten Anspruchs sind 10 Tage jährlich für alle Beschäftigten.
- 20 Darüber hinaus sehen wir in der beruflichen Weiterbildung nicht nur ein Interesse für
- 21 die Beschäftigten, sondern auch ein ganz klares Interesse für die
- 22 Arbeitgeber*innenseite. Deshalb fordern wir bei externen Weiterbildungen, wie z. B.
- 23 einem Weiterbildungsstudium, eine gesetzliche Rückkehrklausel.
- 24 *Tariflicher Weiterbildungsanspruch*
- 25 Unsere starke IG BCE sorgt für zielgruppenorientierte Bildungsangebote, um alle
- 26 Beschäftigten in die Lage zu versetzen, ihre eigene gesellschaftliche Position zu
- 27 erkennen und ihre Lebens- und Arbeitsrealität – und die ihrer Kolleg*innen – zu
- 28 verbessern. Gesellschaftliche und berufliche Bildung muss dafür jedem zugänglich
- 29 sein. Wir als Gewerkschaft stehen für Chancengleichheit und betonen die Wichtigkeit
- von Weiterbildung für alle. Deshalb fordern wir, dass Regelungen zu

30 gesellschaftlicher und beruflicher Weiterbildung in den Fokus unserer
31 Tarifverhandlungen gerückt werden soll.

32 Darüber hinaus fordern wir, dass in den Unternehmen in sozialpartnerschaftlicher
33 Zusammenarbeit durch regelmäßig stattfindende Qualifikationsbedarfsanalysen
34 Weiterbildungsfelder definiert werden sollen, die tatsächlich gebraucht werden oder
35 ins verstärkte Interesse der Beschäftigten gerückt sind. Dadurch können Defizite
36 schneller aufgedeckt und effizienter beseitigt werden. Um allen Beschäftigten die
37 Chance zu bieten, sich zu entwickeln, soll innerbetrieblich regelmäßig über die
38 angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten informiert und über das Verfahren, wie eine
39 Weiterbildung in Anspruch genommen werden kann, aufgeklärt werden.

40 *Mitbestimmung des Betriebsrats bei Weiterbildungsfragen*

41 Die Mitbestimmung des Betriebsrats muss zwingend auf alle Fragen der beruflichen
42 Bildung und betrieblichen Weiterbildung ausgebaut werden, denn starke betriebliche
43 Mitbestimmende regeln allgemeingültige und kostenfreie Bildung der Beschäftigten im
44 Betrieb und sorgen für berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.

45 Betriebsräte müssen initiativ das Recht besitzen, Weiterbildungen einzufordern, wenn
46 dieser Bedarf durch betriebliche Veränderungen oder absehbare Veränderungen nötig
47 ist. Um diese Veränderungen frühzeitig absehen zu können, bedarf es einer
48 regelmäßigen Qualifikationsbedarfsanalyse durch die Betriebsparteien.

49 *Finanzierung*

50 Um Weiterbildung für alle zugänglich zu machen, muss betriebliche Weiterbildung für
51 die Teilnehmenden immer kostenneutral sein. Wir sehen die Betriebe in der Pflicht,
52 für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten aufzukommen. Wir dürfen nicht zulassen,
53 dass sich die Arbeitgeber dieser Pflicht entziehen und somit Beschäftigten der
54 Anspruch auf Weiterbildung verwehrt wird, weil sie sich eine Weiterbildung selbst
55 nicht leisten können.

56 Die Durchführung von Weiterbildungsseminaren ist maßgeblich von Fördergeldern des
57 Landes abhängig. Aus diesen Geldern finanzierte Seminare vermitteln gesellschaftliche
58 und politische Kompetenzen, die zur Schaffung eines breiten Demokratieverständnisses
59 notwendig sind. Wir fordern die IG BCE und den DGB auf, darauf hinzuwirken, dass der
60 Personenkreis, der Anspruch auf Fördergelder hat, ausgebaut und die Fördermittel
61 weiter aufgestockt werden.

62 *Qualifiziertes Personal*

63 Bildung ist eine der Kernaufgaben unserer Gewerkschaft. Deshalb befinden wir uns mit
64 dem Debattenpapier Bildung 2030+ in einem Prozess, in dem wir uns den
65 Herausforderungen einer sich wandelnden Welt stellen.

66 Damit unsere ehrenamtlichen Referierenden gut qualifiziert sind und diesen Prozess
67 aktiv mitgestalten können, benötigen wir weiterhin ständige Qualifizierungen in
68 Methoden-, Fach-, Digital- und Sozialkompetenzen.

69 Wir fordern die IG BCE auf, durch eine individuelle Betrachtung der Referierenden ein
70 individuelles Kompetenzprofil zu erstellen und eine auf die Person zugeschnittene
71 Qualifizierung empfehlen zu können.

72 Durch eine individuelle Betrachtung stärken wir die Motivation unserer Referierenden
73 der Selbstverpflichtung, sich kontinuierlich weiter zu qualifizieren, nachzukommen.

74 *Digitalisierte Weiterbildung*

75 In einer digitalisierten Welt findet auch die Weiterbildung digital statt. Unsere
76 Definition von guter digitaler Weiterbildung beinhaltet eine gute didaktische
77 Vorbereitung, bedarfs- und zielgruppenorientierte Angebote und eine qualitativ
78 hochwertige Wissensvermittlung.

79 Kleinere Module, in denen es um eine reine Informationsweitergabe geht, funktionieren
80 unseres Erachtens online sehr gut. Größere Module mit vielen Lerninhalten, bei denen
81 es auch darum geht, dass die Teilnehmenden lernen sollen, sich Themen eigenständig zu
82 erarbeiten, funktionieren unserer Meinung nach allerdings in Präsenzveranstaltungen
83 besser.

84 Innerbetrieblich werden Schulungen in vielen Bereichen bereits in Form von “web based
85 trainings“ angeboten. Dies halten wir bei vielen Themen auch für sehr sinnvoll. Wir
86 dürfen allerdings nicht aus den Augen verlieren, dass den Beschäftigten für die
87 Bearbeitung von digitalen Schulungen Zeitfenster während der regulären Arbeitszeit
88 eingeräumt werden müssen und dass es sich trotzdem um Qualität und nicht um Quantität
89 drehen muss. Praxisbezogene Themen, die man am besten versteht, wenn man
90 beispielsweise an der Anlage steht, können digital bisher noch nicht sehr gut
91 vermittelt werden. Der Einsatz von digitalen Medien bietet neue Chancen. Hierbei sind
didaktische Notwendigkeiten zu berücksichtigen.

92 Wenn wir also nur Informationen vermitteln wollen, sind digitale Angebote für uns
93 eine sinnvolle und effiziente Ergänzung.

94 Wir erleben allerdings, dass unsere jungen Mitglieder in einer digitalen Welt immer
95 weniger mit Werten wie Solidarität, Gemeinschaft und Gleichheit konfrontiert werden.
96 Es ist unsere Aufgabe, dass wir Formate anbieten, bei denen genau diese Werte
97 vermittelt und gelebt werden.

98 Durch den Wegfall unserer Präsenzveranstaltungen ist uns umso bewusster geworden, wie
99 wichtig dieser Teil unserer Bildungsarbeit für den Erhalt unserer Organisation ist.
100 Sie sind ein unverzichtbarer Bestandteil unseres Netzwerks und dem Pflegen
101 zwischenmenschlicher Beziehungen innerhalb der Organisation.

102 Wir fordern unsere IG BCE auf, dass digitale Angebote weiter ausgebaut werden. Unsere
103 Präsenzveranstaltungen sollen dadurch nicht ersetzt werden. Digitale Veranstaltungen
104 sollen ein zusätzliches Angebot darstellen. Dies ermöglicht es uns, eine gute Balance
105 zwischen digitalen und präsenten Veranstaltungen zu schaffen und um weiterhin ein
106 hohes Niveau an Jugendbildungsarbeit zu gewährleisten, bei dem es nicht nur um
107 Wissens-, sondern auch um Wertevermittlung geht.

108 *Förderung von inklusiven Seminaren*

109 Weiterbildungsmöglichkeiten müssen für alle zugänglich sein. Dies schließt auch
110 Menschen mit einer geistigen oder körperlichen Behinderung ein.

111 Wenn wir uns verschiedene Bildungseinrichtungen anschauen, müssen wir leider
112 feststellen, dass dies nicht immer der Fall ist. Beginnend mit fehlenden Rampen oder

113 Aufzügen für gehbehinderte Mitbürger*innen.

114 Es gibt einen Förderbetrag, den Veranstalter erhalten, wenn Menschen mit einer
115 Behinderung an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Leider wird dieses Angebot nur
116 selten genutzt, und der Förderbeitrag soll wieder abgeschafft werden. Dies ist für
117 uns der falsche Weg. Wir sollten es denjenigen, die auf besondere Hilfen
118 (Dolmetscher, Barrierefreiheit etc.) angewiesen sind, nicht noch schwerer machen sich
119 weiterzubilden, indem den Veranstaltern die Unterstützung entzogen wird. Wir müssen
120 uns viel eher eine Strategie überlegen, wie wir unsere Weiterbildung für alle
121 attraktiv gestalten können, um Hindernisse, die auftreten können, zu umgehen und
122 einen Raum zu schaffen, in dem sich alle willkommen und wohlfühlen.

123 Wir fordern unsere IG BCE auf, als Vorbild zu agieren und bei unseren Bildungsstätten
124 und unseren Referierenden zu beginnen. Wir müssen unsere Einrichtungen so anpassen,
125 dass diese wirklich für alle zugänglich sind. Unsere Referierenden benötigen
126 regelmäßige Weiterbildungen im Umgang mit Menschen mit Behinderungen, und wir müssen
127 unseren betroffenen Mitgliedern die Scheu nehmen, an Seminaren teilzunehmen. Dies
128 alles dient nicht nur dem Zweck, dass Weiterbildung wirklich allen zugänglich ist und
129 zusteht, sondern kann auch dem gesellschaftlichen Problem entgegenzuwirken, dass
130 viele Mitmenschen immer noch den Kontakt zu Personen mit einer Behinderung meiden.

131

132 **Begründung:**

133 Weiterbildung ist eine der Grundlagen um den Wandel, in dem wir uns als Gesellschaft
134 und in der Arbeitswelt befinden, zu verstehen und aktiv mitgestalten zu können.

135 Die Bereitschaft, Neues zu erlernen, und die Fähigkeit, Neues schnell umzusetzen,
136 wird immer öfter als selbstverständlich angesehen. Die Rahmenbedingungen sind dafür
137 allerdings nicht optimal. Wir haben jetzt die Möglichkeit, ein Zeichen zu setzen und
138 als Vorbild voranzugehen, indem wir uns zusammen dafür einsetzen, Weiterbildung
139 besser zu gestalten.

140 Eine Gesellschaft kann sich nur dann weiterentwickeln, wenn keiner auf der Strecke
141 bleibt. Dies kann man nur erreichen, indem man ein umfassendes Angebot der
142 Weiterbildung gestaltet, in welchem sich jeder Mensch wiederfindet und in dem er den
143 Weg des „lebenslangen Lernens“ nie verlässt.

144

145 **Ursprung:**

146 Bezirksjugendausschuss Düsseldorf

Antrag C116: Ausbildung. Macht. Zukunft.

Laufende Nummer: 358

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

1 Junge Menschen sind die Zukunft unserer Betriebe. Daher legt die Ausbildung dieser
2 das Fundament für den Erfolg der Unternehmen. Um den Herausforderungen der Zukunft
3 durch Fachkräftemangel, Digitalisierung und einer immer steigenden Komplexität im
4 Betrieb gerecht zu werden, muss eine qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet
5 werden. Nur so können sich Auszubildende entwickeln, ihre Ausbildung erfolgreich
6 abschließen und sich anschließend im Betrieb mit ihrem Fachwissen den wachsenden
7 Anforderungen entsprechend einbringen. Daher setzen wir uns für eine Verbesserung der
8 Ausbildung in folgenden Punkten ein:

9 *Mehr betrieblicher Unterricht und Ausbildungspersonal*

10 Wir fordern einen gesetzlich verankerten Ausbildungsschlüssel von Ausbildungspersonal
11 zu Auszubildenden. Pro Auszubildenden müssen 12,5 % der täglichen Arbeitszeit
12 eines*er Auszubildenden als Ausbildungszeit aufgewendet werden. Durch
13 Kooperationsmodelle sollen die überbetriebliche Ausbildung, wo nötig, gestärkt und
14 der betriebliche Unterricht allen Auszubildenden ermöglicht werden. Dabei muss auch
15 die Vor- und Nachbereitung des betrieblichen Unterrichts während der Arbeitszeit und
16 nicht in der Freizeit stattfinden.

17 *Verpflichtender Weiterbildungsanspruch für alle Menschen in Ausbildungsverantwortung*

18 Wir fordern ein gesetzliches Recht auf Weiterbildung von Ausbildungspersonal mit
19 einer zeitgleichen Verpflichtung, sich mindestens alle 24 Monate 5 Tage fortzubilden,
20 um die Ausbilder*inneneignung zu behalten. Dieser Anspruch muss unabhängig vom
21 Bildungsurlaubsanspruch der Einzelnen gelten und für die Auszubildenden kostenneutral
22 sein. Die verpflichtende Weiterbildung zu Aus- und Weiterbildungspädagog*innen bei
23 Vollzeit und die Ausbilder*inneneignung bei allen anderen Ausbildungsakteur*innen ist
24 die Mindestqualifikation, die wir einfordern.

25 *Bewerben muss barrierefrei sein*

26 Wir fordern, dass Bewerbungsprozesse so gestaltet werden, dass sie für jede*n
27 interessierte*n Bewerber*in zugänglich sind. Dies bedeutet, dass Hürden und
28 Barrieren, wie komplizierte Registrierungs- und Uploadverfahren, fremdsprachige oder
29 im Fachjargon geschriebene Registrierungswebseiten, innerhalb der Verfahren deutlich
30 abgebaut werden und diese unabhängig von materiellen Ressourcen bestreitbar sind.
31 Sich für einen Ausbildungsberuf zu bewerben, darf nicht komplizierter als das
32 Bewerbungsverfahren an einer Hochschule sein. Zudem fordern wir, dass

33 Bewerbungsverfahren maximal transparent für die Mitbestimmungsgremien sind. Es muss
34 zum Standard werden, dass Betriebsrat oder JAV bei Bewerbungsgesprächen dabei sind
35 und in jedem Jahr der Bewerbungsablauf sowie die Testverfahren von der Mitbestimmung
36 testweise durchlaufen wird. Bei den Auswahlverfahren muss der
37 Mindestqualifizierungsgrad stärker im Fokus stehen. Viel zu häufig werden die
38 bestqualifiziertesten Bewerber*innen eingestellt, wobei das unter sozialen und auch
39 wirtschaftlichen Gesichtspunkten nicht bedeuten muss, dass sie die „Richtigen“ für
40 den Ausbildungsberuf sind.

41 *Digitalisierung als Chance begreifen*

42 Wir fordern den Ausbau der Mitbestimmung von Betriebsräten und Jugend- und
43 Auszubildendenvertretungen in Fragen der Berufsausbildung. Denn durch Investitionen
44 und Weiterbildung können Risiken zu Chancen werden, besonders im Bereich der
45 Digitalisierung.

46 Homeschooling darf aus unserer Sicht nicht zum Standard werden, da Auszubildende ein
47 Recht auf eine gute Ausbildung vor Ort haben, dessen Teil auch das Erlernen von
48 praktischen Inhalten miteinschließt. Dies lässt sich im Rahmen von Homeschooling
49 nicht umsetzen.

50 Zudem soll es zur Pflicht werden, dass der*die Arbeitgebende den Auszubildenden die
51 mobilen Endgeräte zu Verfügung stellt, die für ihre Ausbildung notwendig sind. Denn
52 man kann nicht voraussetzen, dass jeder Azubi ein Endgerät, welches überdies auch für
53 Lernzwecke ausreichen muss, besitzt. Daher muss jede*r Auszubildende, sobald er ins
54 Homeschooling geschickt wird, vom Arbeitgebenden ein Gerät zur Verfügung gestellt
55 bekommen und auch die dazugehörige Software. Um auf die Neuerungen, die im Rahmen der
56 Digitalisierung einhergehen, vorbereitet zu sein, fordern wir, dass Auszubildende auf
57 Grundlage der jeweils aktuellen technischen Standards in ihrer Ausbildung lernen. Die
58 vermittelten Inhalte sowie auch Materialien und Werkzeuge müssen sowohl in
59 Berufsschulen wie auch in den Betrieben auf aktuellem Stand sein.

60 *Qualität der Berufsschulen merkbar steigern*

61 Durch eine Aufwertung des Lehrberufs, besonders in Bereichen der Wertschätzung und
62 Bezahlung sowie eine gute und sichere finanzielle und personelle Ausstattung der
63 Berufsschulen, wollen wir die allgemeine Qualität in diesen steigern. Wir fordern
64 Gestaltungs- und Handlungsspielräume von JAVen in der Ausgestaltung des schulischen
65 Alltags.

66 Insbesondere in grundlegenden Bereichen der Räumlichkeiten, wie bspw. Sanitäranlagen
67 und der Ausstattung der Berufsschulen muss ein gutes Niveau zum Standard werden. Um
68 die Auszubildenden bestmöglich auf ihre Prüfungen vorzubereiten, ist
69 Unterrichtsausfall unbedingt zu vermeiden. Außerdem sollen die Lehrkräfte durch
70 Weiterbildungen auch auf dem Laufenden bleiben, was passende Lehrmethoden betrifft.
71 Hierfür fordern wir eine gesetzliche Pflicht für Lehrkräfte, sich mindestens alle 24
72 Monate 5 Tage fortzubilden.

73 *Recht auf Freizeit*

74 Wir fordern ein klares und unumstößliches Recht auf Freizeit und Offlinezeit, um

75 Auszubildenden die nötige Regenerations- und Verarbeitungszeit von gelernten Inhalten
76 zu gewährleisten. Arbeitszeiten, Pausenregelungen, Anrechnung von Berufsschulzeit,
77 das alles ist bereits durch das Gesetz geregelt. Jedoch kommt es in der aktuellen
78 Zeit immer wieder vor, dass moderne Kommunikationswege genutzt werden, um schnelle
79 Absprachen zu treffen. Eine Nicht-Erreichbarkeit auf privaten Endgeräten, darf den
80 Auszubildenden aber nicht zum Nachteil ausgelegt werden. Daher fordern wir zur
81 Abgrenzung von Freizeit und Arbeitszeit, die ausschließliche Nutzung von Medien, die
82 vom Arbeitgebenden zur Verfügung gestellt werden.

83 Ein verantwortungsvoller Umgang mit der Arbeitszeit muss auch von zu Hause oder
84 unterwegs geregelt sein und darf keineswegs dazu führen, dass Auszubildende
85 zusätzlichen „Erreichbarkeitsdruck“ oder negative Konsequenzen erleiden müssen. Denn
86 das Recht darauf dass, wenn die Arbeit nach Erfüllung der Arbeitszeit getan ist, die
87 Freizeit genießen zu dürfen, fördert sowohl das Wohlbefinden der Auszubildenden als
88 auch deren Lernerfolge.

89 Klare Standards und Regularien sollen dabei feste Erreichbarkeitszeiten bieten. Wer
90 die Pflicht fordert, dass Auszubildende erreichbar sind, muss genauso zugestehen,
91 dass im Umkehrschluss ein Recht auf freie Zeit besteht.

92 *Gute Vergütung und echte Ausbildungszeitsoveränität*

93 Wir fordern das Recht auf Teilzeitausbildung und die gesetzlichen Rahmenbedingungen,
94 dieses Recht auf alle Azubis auszuweiten. Ein klares Recht auf Freizeit und eine
95 existenzsichernde Mindestausbildungsvergütung auf tariflicher Basis garantieren ein
96 selbstbestimmtes Leben in der Ausbildung. Auch schulische Auszubildende brauchen die
97 gleichen Rechte und Vergütungsansprüche wie Azubis nach Berufsbildungsgesetz.

98

99 **Begründung:**

100 Im Rahmen der Kampagne „Nordrhein – im Zeichen des Wandels“ wurde das
Kampagnenthema

101 „Ausbildung“ sehr intensiv behandelt. Dabei wurden unter anderem interaktive JA-
102 Versammlungen durchgeführt, deren Ergebnisse anschließend im Bezirksjugendausschuss
103 diskutiert wurden. Dabei fiel auf, dass es noch deutliche Verbesserungspotenziale in
104 Bezug auf die Ausbildung gibt und einige Themen, wie Zeit-Ressourcen und
105 Weiterbildungsbedarf des Ausbildungspersonals, Grenzziehungen zwischen Freizeit und
106 Arbeitszeit sowie die Situation an den Berufsschulen, immer wiederkehrend waren.

107 Daher wurde in Bezug auf die Berufsschulen eine Umfrage bei JAVen und Auszubildenden
108 durchgeführt und die Ergebnisse ausgewertet.

109 Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass insbesondere in den grundlegenden Bereichen
110 der Räumlichkeiten (wie Sanitäranlagen) und der Ausstattung der Berufsschulen
111 deutliche Missstände vorhanden sind. Des Weiteren gibt es teilweise auch deutliche
112 Defizite in der Vorbereitung der Auszubildenden auf ihre Prüfungen und an der
113 Betreuung durch Lehrpersonal bspw. wegen zu hohem Unterrichtsausfall oder unpassender
114 Lehrmethoden. Zudem wird der Zustand negativ verstärkt durch die aktuelle Corona-
115 Situation und fordert von den Auszubildenden noch viel mehr ab, da von zu Hause aus

116 noch nicht einmal flächendeckend garantiert werden kann, dass jede*r Auszubildende
117 oder das Lehrpersonal die gleichen Möglichkeiten hat, digital ausgestattet zu sein.

118 Die „duale“ Ausbildung kann so nicht erfolgreich garantiert werden. Weder auf der
119 Ausbildenden noch auf der Seite der Auszubildenden.

120 Auf die Defizite in der Ausbildung hat der BJA Köln-Bonn bereits aufmerksam gemacht
121 und setzt sich auch weiterhin hin dafür ein, dass den Auszubildenden sowie den
122 Unternehmen eine qualitative Ausbildung zugutekommt.

123

124 **Ursprung:**

125 Bezirksjugendausschuss Köln-Bonn

Antrag C117: Ausbildung. Macht. Zukunft.

Laufende Nummer: 63

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordrhein
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C116
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

1 Junge Menschen sind die Zukunft unserer Betriebe. Daher legt die Ausbildung dieser
2 das Fundament für den Erfolg der Unternehmen. Um den Herausforderungen der Zukunft
3 durch Fachkräftemangel, Digitalisierung und einer immer steigenden Komplexität im
4 Betrieb gerecht zu werden, muss eine qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet
5 werden. Nur so können sich Auszubildende entwickeln, ihre Ausbildung erfolgreich
6 abschließen und sich anschließend im Betrieb mit ihrem Fachwissen den wachsenden
7 Anforderungen entsprechend einbringen. Daher setzen wir uns für eine Verbesserung der
8 Ausbildung in folgenden Punkten ein:

9 **Mehr betrieblicher Unterricht und Ausbildungspersonal**

10 Wir fordern einen gesetzlich verankerten Ausbildungsschlüssel von Ausbildungspersonal
11 zu Auszubildenden. Pro Auszubildenden müssen 12,5 % der täglichen Arbeitszeit
12 eines*er Auszubildenden als Ausbildungszeit aufgewendet werden. Durch
13 Kooperationsmodelle sollen die überbetriebliche Ausbildung, wo nötig, gestärkt und
14 der betriebliche Unterricht allen Auszubildenden ermöglicht werden. Dabei muss auch
15 die Vor- und Nachbereitung des betrieblichen Unterrichts während der Arbeitszeit und
16 nicht in der Freizeit stattfinden.

17 **Verpflichtender Weiterbildungsanspruch für alle Menschen in Ausbildungsverantwortung**

18 Wir fordern ein gesetzliches Recht auf Weiterbildung von Ausbildungspersonal mit
19 einer zeitgleichen Verpflichtung, sich mindestens alle 24 Monate 5 Tage fortzubilden,
20 um die Ausbildereignung zu behalten. Dieser Anspruch muss unabhängig vom
21 Bildungsurlaubsanspruch der Einzelnen gelten und für die Auszubildenden kostenneutral
22 sein. Die verpflichtende Weiterbildung zu Aus- und Weiterbildungspädagog*innen bei
23 Vollzeit und die Ausbildereignung bei allen anderen Ausbildungsakteur*innen ist die
24 Mindestqualifikation, die wir einfordern.

25 **Bewerben muss barrierefrei sein**

26 Wir fordern, dass Bewerbungsprozesse so gestaltet werden, dass sie für jede*n
27 interessierte*n Bewerber*in zugänglich sind. Dies bedeutet, dass Hürden und
28 Barrieren, wie komplizierte Registrierungs- und Upload Verfahren, fremdsprachige oder
29 im Fachjargon geschriebene Registrierungswebseiten, innerhalb der Verfahren deutlich
30 abgebaut werden und diese unabhängig von materiellen Ressourcen bestreitbar sind.
31 Sich für einen Ausbildungsberuf zu bewerben, darf nicht komplizierter als das
32 Bewerbungsverfahren an einer Hochschule sein. Zudem fordern wir, dass

33 Bewerbungsverfahren maximal transparent für die Mitbestimmungsgremien sind. Es muss
34 zum Standard werden, dass Betriebsrat oder JAV bei Bewerbungsgesprächen dabei sind
35 und in jedem Jahr der Bewerbungsablauf sowie die Testverfahren von der Mitbestimmung
36 testweise durchlaufen wird. Bei den Auswahlverfahren muss der
37 Mindestqualifizierungsgrad stärker im Fokus stehen. Viel zu häufig werden die
38 bestqualifiziertesten Bewerber*innen eingestellt, wobei das unter sozialen und auch
39 wirtschaftlichen Gesichtspunkten nicht bedeuten muss, dass sie die „Richtigen“ für
40 den Ausbildungsberuf sind.

41 **Digitalisierung als Chance begreifen**

42 Wir fordern den Ausbau der Mitbestimmung von Betriebsräten und Jugend- und
43 Auszubildendenvertretungen in Fragen der Berufsausbildung. Denn durch Investitionen
44 und Weiterbildung können Risiken zu Chancen werden, besonders im Bereich der
45 Digitalisierung.

46 Homeschooling darf aus unserer Sicht nicht zum Standard werden, da Auszubildende ein
47 Recht auf eine gute Ausbildung vor Ort haben, dessen Teil auch das Erlernen von
48 praktischen Inhalten miteinschließt. Dies lässt sich im Rahmen von Homeschooling
49 nicht umsetzen.

50 Zudem soll es zur Pflicht werden, dass der*die Arbeitgebende den Auszubildenden die
51 mobilen Endgeräte zu Verfügung stellt, die für ihre Ausbildung notwendig sind. Denn
52 man kann nicht voraussetzen, dass jede*r Auszubildende ein Endgerät, welches überdies
53 auch für Lernzwecke ausreichen muss, besitzt. Daher muss jede*r Auszubildende sobald
54 er ins Homeschooling geschickt wird, vom Arbeitgebenden ein Gerät zur Verfügung
55 gestellt bekommen und auch die dazugehörige Software.

56 Um auf die Neuerungen, die im Rahmen der Digitalisierung einhergehen, vorbereitet zu
57 sein, fordern wir, dass Auszubildende auf Grundlage der jeweils aktuellen technischen
58 Standards in ihrer Ausbildung lernen. Die vermittelten Inhalte sowie auch Materialien
59 und Werkzeuge müssen sowohl in Berufsschulen wie auch in den Betrieben auf aktuellem
60 Stand sein.

61 **Qualität der Berufsschulen merkbar steigern**

62 Durch eine Aufwertung des Lehrberufs, besonders in Bereichen der Wertschätzung und
63 Bezahlung sowie eine gute und sichere finanzielle und personelle Ausstattung der
64 Berufsschulen, wollen wir die allgemeine Qualität in diesen steigern. Wir fordern
65 Gestaltungs- und Handlungsspielräume von JAVen in der Ausgestaltung des schulischen
66 Alltags.

67 Insbesondere in grundlegenden Bereichen der Räumlichkeiten, wie bspw. Sanitäreanlagen
68 und der Ausstattung der Berufsschulen, muss ein gutes Niveau zum Standard werden. Um
69 die Auszubildenden bestmöglich auf ihre Prüfungen vorzubereiten, ist
70 Unterrichtsausfall unbedingt zu vermeiden.

71 Aus diesem Grund fordern wir unsere Betriebe auf, dass sie ihren Einfluss durch die
72 Arbeitnehmervertretungen (dort wo vorhanden sollten dies die für Ausbildung
73 zuständigen Betriebsräte*innen umsetzen) geltend machen und bei den Berufsschulen
74 einfordern, dass sie ihrer Rolle im dualen Ausbildungssystem nachkommen und die

75 theoretischen Ausbildungsinhalte vermitteln.

76 Außerdem sollen die Lehrkräfte durch Weiterbildungen auch auf dem Laufenden bleiben,
77 was passende Lehrmethoden betrifft. Hierfür fordern wir eine gesetzliche Pflicht für
78 Lehrkräfte, sich mindestens alle 24 Monate 5 Tage fortzubilden.

79 **Recht auf Freizeit**

80 Wir fordern ein klares und unumstößliches Recht auf Freizeit und Offlinezeit, um
81 Auszubildenden die nötige Regenerations- und Verarbeitungszeit von gelernten Inhalten
82 zu gewährleisten. Arbeitszeiten, Pausenregelungen, Anrechnung von Berufsschulzeit,
83 das alles ist bereits durch das Gesetz geregelt. Jedoch kommt es in der aktuellen
84 Zeit immer wieder vor, dass moderne Kommunikationswege genutzt werden, um schnelle
85 Absprachen zu treffen. Eine Nicht-Erreichbarkeit auf privaten Endgeräten, darf den
86 Auszubildenden aber nicht zum Nachteil ausgelegt werden. Daher fordern wir zur
87 Abgrenzung von Freizeit und Arbeitszeit, die ausschließliche Nutzung von Medien, die
88 vom Arbeitgebenden zur Verfügung gestellt werden.

89 Ein verantwortungsvoller Umgang mit der Arbeitszeit muss auch von zu Hause oder
90 unterwegs geregelt sein und darf keineswegs dazu führen, dass Auszubildende
91 zusätzlichen „Erreichbarkeitsdruck“ oder negative Konsequenzen erleiden müssen. Denn
92 das Recht darauf dass, wenn die Arbeit nach Erfüllung der Arbeitszeit getan ist, die
93 Freizeit genießen zu dürfen, fördert sowohl das Wohlbefinden der Auszubildenden als
94 auch deren Lernerfolge.

95 Klare Standards und Regularien sollen dabei feste Erreichbarkeitszeiten bieten. Wer
96 die Pflicht fordert, dass Auszubildende erreichbar sind, muss genauso zugestehen,
97 dass im Umkehrschluss ein Recht auf freie Zeit besteht.

98 **Gute Vergütung und echte Ausbildungszeitsoveränität**

99 Wir fordern das Recht auf Teilzeitausbildung und die gesetzlichen Rahmenbedingungen,
100 dieses Recht auf alle Azubis auszuweiten. Ein klares Recht auf Freizeit und eine
101 existenzsichernde Mindestausbildungsvergütung auf tariflicher Basis garantieren ein
102 selbstbestimmtes Leben in der Ausbildung. Auch schulische Auszubildende brauchen die
103 gleichen Rechte und Vergütungsansprüche wie Azubis nach der Berufsausbildung.

104

105 **Begründung:**

106 Im Rahmen der Kampagne „Nordrhein – im Zeichen des Wandels“ wurde das
Kampagnenthema

107 „Ausbildung“ sehr intensiv behandelt. Dabei wurden unter anderem interaktive JA-
108 Versammlungen durchgeführt, deren Ergebnisse anschließend im Bezirksjugendausschuss
109 diskutiert wurden. Dabei fiel auf, dass es noch deutliche Verbesserungspotenziale in
110 Bezug auf die Ausbildung gibt und einige Themen, wie Zeitressourcen und
111 Weiterbildungsbedarf des Ausbildungspersonals, Grenzziehungen zwischen Freizeit und
112 Arbeitszeit sowie die Situation an den Berufsschulen, immer wiederkehrend
113 waren.

114 Daher wurde in Bezug auf die Berufsschulen eine Umfrage bei JAVen und Auszubildenden

115 durchgeführt und die Ergebnisse ausgewertet.

116 Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass insbesondere in den grundlegenden Bereichen
117 der Räumlichkeiten (wie Sanitäranlagen) und der Ausstattung der Berufsschulen
118 deutliche Missstände vorhanden sind. Des Weiteren gibt es teilweise auch deutliche
119 Defizite in der Vorbereitung der Auszubildenden auf ihre Prüfungen und an der
120 Betreuung durch Lehrpersonal bspw. wegen zu hohem Unterrichtsausfall oder unpassender
121 Lehrmethoden. Zudem wird der Zustand negativ verstärkt durch die aktuelle Corona-
122 Situation und fordert von den Auszubildenden noch viel mehr ab, da von zu Hause aus
123 noch nicht einmal flächendeckend garantiert werden kann, dass jede*r Auszubildende
124 oder das Lehrpersonal die gleichen Möglichkeiten hat, digital ausgestattet zu sein.

125 Die „duale“ Ausbildung kann so nicht erfolgreich garantiert werden. Weder auf der
126 Auszubildenden noch auf der Seite der Auszubildenden.

127 Auf die Defizite in der Ausbildung hat der BJA Köln-Bonn bereits aufmerksam gemacht
128 und setzt sich auch weiterhin dafür ein, dass den Auszubildenden sowie den
129 Unternehmen eine qualitative Ausbildung zugutekommt.

130

131 **Ursprung:**

132 Bezirksjugendausschuss Köln-Bonn

Antrag C118: Perspektiven für die junge Generation – gute Ausbildung als Einstieg in eine gesicherte Zukunft

Laufende Nummer: 66

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordrhein
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Ablehnung
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE ist die Gewerkschaft, die durch innovative Tarifverträge und gezielte
- 2 Betriebspolitik vor Ort seit Jahrzehnten Tausenden jungen Menschen eine Chance gibt,
- 3 sich durch eine gute Ausbildung eine sichere und lebenswerte Zukunft aufzubauen.
- 4 Innovationen und Zukunft zulassen und gleichzeitig bewahren, was uns stark macht –
- 5 das war und ist Markenkern unserer Zukunftsgewerkschaft IG BCE. Dieser Grundsatz muss
- 6 zuvorderst auch für unsere Ausbildungspolitik gelten. Die aktuelle Corona-Pandemie
- 7 als auch die Vielzahl nötiger gesetzlicher Eingriffe zeigt, wenn wir weiter die
- 8 Gestalterin der Zukunft sein wollen, müssen wir handeln. Eine gute Zukunft schafft
- 9 sich nicht von alleine – sie braucht mutige Menschen in der Gesellschaft, in der
- 10 Politik und im Betrieb, die sie im Sinne der Menschen gestalten wollen. Wir fordern
- 11 eine Zukunftsstrategie für die duale Berufsausbildung.
- 12 **Sicherung und Ausbau des Ausbildungsniveaus in unseren Branchen**
- 13 Wir beobachten seit einigen Jahren ein volatiles Ausbildungsangebot. Nach einigen
- 14 Jahren der kontinuierlichen Steigerung des Ausbildungsniveaus haben wir im Zuge der
- 15 Corona-Pandemie einen plötzlichen Einbruch erlebt.
- 16 Die Situation im Landesbezirk Nordrhein Anfang 2020 sah dramatisch aus. Es zeichnete
- 17 sich ein Rückgang von bis zu 15 % des Ausbildungsangebots ab – dieses Minus wurde
- 18 zwar durch gute Betriebspolitik auf unter 5 % gedrückt – es wurde aber auch deutlich,
- 19 dass die Pandemie nur ein vorgeschobener Grund war und die Ausbildungssituation in
- 20 den Branchen der IG BCE auch auf generelle strukturelle Veränderungen zurückzuführen
- 21 sind.
- 22 Wir dürfen uns nicht abhängig machen von dem Wohlwollen der Personalabteilungen und
- 23 deren Planungen. Wir müssen selbst aktiv werden und Ausbildung sichern. Wir nehmen
- 24 als IG BCE die Herausforderung an!
- 25 Die politische Forderung der Ausbildungsgarantie steht im Raum und wird, wenn sie
- 26 umgesetzt wird, uns als Betriebsparteien wieder einmal Gestaltungskraft nehmen. Wir
- 27 fordern deshalb, jetzt zu handeln und Vorbildgewerkschaft zu bleiben.
- 28 Ein erster Schritt ist die Einführung von verbindlichen tariflichen und/oder
- 29 betrieblichen Ausbildungsquoten in den Unternehmen. Wir fordern eine Ausbildungsquote
- 30 von 10 % in den Branchen der IG BCE, die schrittweise bis 2030 durchgesetzt werden

31 soll. Eine erste Maßnahme ist die Anpassung des Tarifvertrages „Zukunft durch
32 Ausbildung und Berufseinstieg“, in dem aus dem gleichbleibenden Angebot eine
33 verbindliche Zahl von Einstellungen wird. Die Corona-Pandemie hat gezeigt dass, wenn
34 wir in diesem Punkt keine Verbindlichkeit schaffen, sich die Kapitalseite mit einem
35 Phantasieangebot die Ausbildungsplatzsituation schönreden kann, ohne die Tariftreue
36 zu verletzen; es gleichzeitig zu großen Verlusten bei den tatsächlichen Einstellungen
37 kommt.

38 Besonders die chemische Industrie kann und muss hier ihrer gesellschaftlichen
39 Verantwortung nachkommen.

40 **Keine Öffnungsklauseln ohne Standort- und Ausbildungsplatzsicherung**

41 Als IG BCE stehen wir zu der Sozialpartnerschaft. Partnerschaft heißt, sich auf
42 Augenhöhe und mit Respekt zu begegnen. Wenn uns dieser Respekt und die Augenhöhe
43 verwehrt bleiben, müssen wir sie mit Druck wiederherstellen. Und solange dies nicht
44 geschieht, stehen wir in keiner Verpflichtung gegenüber der Kapitalseite, ihre
45 Verfehlungen auf Kosten der Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden zu korrigieren.

46 Das Mindestmaß an Respekt ist gegeben, wenn die Kolleg*innen vor Ort Sicherheit für
47 ihre eigene Zukunft und die ihrer Kolleg*innen. Deshalb fordern wir dazu auf, keine
48 tariflichen Öffnungsklauseln zu genehmigen, solange keine klare Perspektive für den
49 Standort und der Beschäftigten gegeben ist. Eine Perspektive für den Standort kann es
50 aber auch nur geben, wenn die Ausbildung mitgedacht wird – keine zukünftigen
51 Facharbeiter*innen bedeuten keine zukünftigen Innovationen.

52 Dieser Grundsatz muss Teil unserer Tarif- und Betriebspolitik werden.

53 **Keine Leih- oder Mehrarbeit ohne qualifizierte Personalbedarfsplanung**

54 Leih- und Mehrarbeit darf nicht zu Lasten einer qualifizierten Personal- und
55 Personalbedarfsplanung gehen. Wir erleben bereits in der Ausbildung bei den
56 Schichtberufen eine unglaubliche Arbeitsverdichtung in den Betrieben. Während ihrer
57 etwaigen Einsätze in Schichtbetrieben kann den Auszubildenden teilweise nicht mehr
58 alles beigebracht werden, da die Personaldecke zu gering ist, um sowohl einen
59 störungsfreien Betrieb zu gewährleisten als auch genügend Kapazitäten für die
60 Ausbildung vor Ort zu haben. Dies führt unweigerlich zu einer geringeren
61 Attraktivität der Schichtberufe.

62 Regelmäßige Abfragen unter den Auszubildenden zeigen – nicht die Wechselschichtarbeit
63 schreckt ab sondern die Perspektive, auf Dauer mit zu wenig Kolleg*innen den Betrieb
64 dauerhaft am Laufen zu halten, mit dem Wissen, dass keine Besserung in Sicht ist und
65 dadurch je nach Schichtmodell zufällige Bringschicht-Einsätze oder Aushilfsschichten
66 gemacht werden müssen. Hier muss über eine Arbeitszeitreduzierung bei Schichtberufen
67 bei vollem Lohnausgleich als auch über eine tarifliche und/oder betriebliche Regelung
68 zur Mindestbesetzung von Schichtbetrieben aber auch aller anderen Betriebsteilen
69 diskutiert werden.

70 Ein erster Schritt zur Ermittlung von Mindestbesetzungen wäre eine flächendeckende
71 verpflichtende Personalbedarfsplanung. Nicht die Stoppuhr von Ernst and Young soll
72 über Arbeitsbelastung entscheiden, sondern die Betriebsparteien auf Grundlage

73 gemeinsam erhobener Daten.

74 Solange sich Arbeitgeber dem verschließen, fordern wir unsere IG BCE-Betriebsräte
75 auf, keine Leih- und Mehrarbeit zu genehmigen, solange ersichtlich ist, dass diese
76 auf Grund von verfehlter Personalplanung nötig ist. Die BWS soll hierzu Seminare
77 anbieten und diese sollen aktiv von den Gewerkschaftssekretär*innen beworben werden.

78 Sobald es einen betrieblichen Plan zur Besserung gibt, sollte von der starren
79 Ablehnung abgewichen werden.

80 **Ausbildung geht vor Übernahme – aber Übernahme geht nur unbefristet**

81 Oben genannten Forderungen konterkarieren natürlich den Wunsch nach einer
82 unbefristeten Übernahme für alle im erlernten Beruf. Dem sind wir uns als IG BCE-
83 Jugend bewusst und stellen diese bewusst hinten an, wenn es um die Perspektive junger
84 Menschen insgesamt geht.

85 Wir werden unseren legitimen Wunsch nach Anerkennung und Sicherheit im Betrieb nicht
86 gegen die Perspektive einer ganzen Generation ausspielen lassen. Unser Ziel muss es
87 sein, mit den oben genannten Forderungen möglichst vielen jungen Menschen eine Chance
88 zu geben auf dem Ausbildungsmarkt und damit später auf dem ersten Arbeitsmarkt.

89 Was aber klar ist – bei Ausbildung nach Bedarf oder innerhalb einer
90 Personalbedarfsplanung – darf die Übernahme nur unbefristet erfolgen. Wir verbinden
91 Perspektive mit Sicherheit. Möglichst vielen jungen Menschen eine Chance geben und
92 diejenigen, die am Standort bleiben vom ersten Tag die Wertschätzung entgegenbringen,
93 dass sie gewollt und gebraucht werden.

94 Im Zuge dessen muss geprüft werden, welche Ausbildungsberufe sich für eine
95 Überbedarfsausbildung besonders eignen. Eine strukturelle Benachteiligung von Jugend-
96 und Auszubildendenvertreter*innen durch Job-Pool-Lösungen lehnen wir ab und muss
97 bekämpft werden.

98 **Förderung der Verbundausbildung**

99 Dort, wo wir große Ausbildungszentren haben, wollen wir verstärkt freie Kapazitäten
100 nutzen, um umliegenden Unternehmen die Möglichkeit zu geben, ebenfalls auf hohem
101 Niveau auszubilden. Hierzu braucht es politische als auch betriebliche
102 Partnerschaften, die wir mit unseren Sozialpartnern fördern und stärken wollen.

103 Ein guter Ansatz war die gesetzliche Regelung zur Förderung der Fremdausbildung
104 während der Corona-Pandemie. Diese war auf Unternehmen mit bis zu 200 Beschäftigten
105 beschränkt. Ein erster guter Ansatz wäre, die beidseitige Beschränkung aufzuheben und
106 Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten einen finanziellen Anreiz zu geben, mit
107 größeren Ausbildungspartnern zu kooperieren und somit das regionale
108 Ausbildungsangebot insgesamt zu erhöhen.

109 Auch muss es eine Diskussion mit den Sozialpartnern geben, über die Einrichtung von
110 gemeinsamen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen in Kooperation mit örtlichen
111 kommunalen und/oder privaten Partner*innen. Gemeinsame Leuchtturmprojekte in Fragen
112 der Aus- und Weiterbildung können zeigen, dass die Sozialpartnerschaft lebt und
113 zukunftsweisende Prozesse in Gang bringen kann.

114 **Start in den Beruf als Zukunftsmodell**

115 Das „Start in den Beruf“-Programm ist ein voller Erfolg. Dieser darf aber nicht
116 geschmälert werden über eine Diskussion über sinkende Bewerbungszahlen in diesem
117 Bereich. Vielmehr muss das Programm ausgebaut werden zu einem echten
118 Einstiegsprogramm in eine bessere Zukunft.

119 Wir fordern eine Anpassung des Programms, um jungen Menschen ohne Schulabschluss und
120 Perspektive eine Möglichkeit zu geben, sich sozial weiterzuentwickeln, berufliche
121 Ersterfahrungen zu sammeln und einen Schulabschluss zu bekommen.

122 Das Start-Programm darf kein Parkplatz für Auszubildende der Zukunft sein, sondern
123 muss unser Beitrag zu einer sozialen Demokratie werden. Demokratie besteht nur, wo
124 Menschen an eine bessere Zukunft glauben. Wir können Teil davon sein.

125 Im Zuge dessen muss auch geprüft werden, inwieweit die Bewerbungsverfahren unserer
126 Unternehmen sind. Denn wir brauchen auch eine echte

127 **Nutzer*innenzentrierung bei Bewerbungsverfahren**

128 Die Bewerbungsverfahren unserer Unternehmen sind höchst unterschiedlich. Festzuhalten
129 bleibt aber – eine Bewerbung um einen Ausbildungsplatz oder „Start in den Beruf“ darf
130 nicht komplizierter sein als eine Anmeldung an einer Schule oder eine Bewerbung für
131 ein Studium.

132 Wir fordern unsere IG BCE Betriebsräte und JAVen auf, an den Einstellungsverfahren
133 aktiv mitzuwirken und an den Einstellungsgesprächen teilzunehmen.

134 Hier geht es um die Zukunft junger Menschen und auch des Betriebes. Die Besten müssen
135 nicht die Besten für den Betrieb sein – und Chancen geben ist besser als Chancen
136 verhindern.

137 **Gleichstellung von dual Studierenden**

138 Solange es noch keine gesetzliche Gleichstellung dual-Studierender im BBiG gibt,
139 fordern wir betriebliche und/oder tarifliche Regelungen zur Gleichstellung dieser
140 Gruppe mit den Azubis, bei gleichbleibendem politischem Druck, dies auch gesetzlich
141 zu verwirklichen.

142 Wir lassen uns nicht spalten.

143 **Die IG BCE ist kampf- und gesprächsbereit**

144 Wir sind bereit, den Kampf für die Zukunft junger Menschen aufzunehmen. Wir werden
145 als Mitglieder der verschiedensten gewerkschaftlichen und betrieblichen Gremien als
146 Vorbilder vorangehen und diese Themen und Forderungen nach vorne bringen.

147 Unser Anspruch ist, die zwanziger Jahre zum Jahrzehnt der gewerkschaftlichen Erfolge
148 zu machen. Der erste Schritt ist, junge Menschen in die Betriebe und somit in die
149 Gewerkschaft zu holen. Nirgends ist unser Organisationsgrad und die Zustimmung so
150 hoch wie unter den jungen Mitgliedern.

151 Deshalb werden wir alle neuen Auszubildenden auch weiterhin in den ersten beiden
152 Monaten ihrer Ausbildung ansprechen und organisieren. Deshalb werden wir im Betrieb
153 und in der Gesellschaft für eine höhere Akzeptanz der dualen Berufsausbildung und
154 eine höhere Ausbildungsquote streiten. Deshalb verstecken wir uns nicht vor unserer

155 Verantwortung sondern gestalten die Zukunftschancen einer ganzen Generation.
156 Deshalb sind wir die Zukunftsgewerkschaft. Wer mit uns gestalten will, den laden wir
157 ein – wer die Chancen einer ganzen Generation aufs Spiel setzt, wird von uns
158 bekämpft.

159

160 **Begründung:**

161 Ist großteils im Antragstext enthalten.

162

163 **Ursprung:**

164 Landesbezirksjugendausschuss Nordrhein

Antrag C119: Mindest-Übernahme für Auszubildende

Laufende Nummer: 228

Antragsteller*in:	Bezirksdelegiertenkonferenz Hamburg/Harburg
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Ablehnung
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Auszubildende sollen mindestens für 12 Monate übernommen werden, sofern keine
- 2 unbefristete Übernahme angeboten wird.

3

4 **Begründung:**

- 5 Der Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“ in seiner Fassung aus
- 6 2016 sieht im Normalfall die unbefristete Übernahme vor. Diesen Normalfall scheint es
- 7 kaum noch zu geben, denn der Großteil der Übernahmen, wenn überhaupt eine erfolgt,
- 8 ist befristet. Auch Auszubildende brauchen Planungssicherheit, und vor dem
- 9 Hintergrund des demografischen Wandels und der unbesetzten Ausbildungsplätze
- 10 (Beispiel: 85 unbesetzte von 942 angebotenen Ausbildungsplätzen in der Chemie-
- 11 Industrie im Landesbezirk Nord, 2020; Quelle: Runder Tisch für Arbeitsmarktfragen)
- 12 ist es auch im Interesse der Arbeitgeber, die Ausbildung in unseren Branchen durch
- 13 tariflich zugesicherte Übernahme wieder attraktiver zu machen.

14

15 **Ursprung:**

- 16 Vertrauenskörper Johnson & Johnson Medical GmbH

Antrag C120: Keine Probezeit oder sachgrundlose Befristungen nach der Übernahme der Auszubildenden

Laufende Nummer: 394

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE soll sich dafür einsetzen, dass nach der Ausbildung bei Übernahme im
- 2 Betrieb keine Probezeit oder sachgrundlose Befristung folgt.
- 3
- 4 **Begründung:**
- 5 Die Arbeitnehmenden sind dem Unternehmen schon durch die Ausbildung bekannt. Eine
- 6 Probezeit oder sachgrundlose Befristung bei Übernahme im Betrieb sind deshalb nicht
- 7 gerechtfertigt.
- 8
- 9 **Ursprung:**
- 10 Bezirksjugendausschuss Ulm

Antrag C121: „Start in den Beruf“, „Start +“ und „Pre-Start“ durch Verbindlichkeiten stärken und in der Bildungspolitik der Regierung einfordern

Laufende Nummer: 124

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE wird aufgefordert, in den zuständigen Gremien sowie mit ihren
- 2 Schnittstellen in die Politik darauf hinzuwirken, dass „Start in den Beruf“,
- 3 „Start+“ und „Pre-Start“ durch Verbindlichkeiten gestärkt und deren Einführungen in
- 4 den Betrieben damit vorangetrieben werden. Diese Unterstützung soll auch Thema der
- 5 Bildungspolitik von Bund und Ländern werden.
- 6 Insbesondere sollen verbindliche Vereinbarungen im Rahmen der Bildungspolitik darüber
- 7 getroffen werden, dass die Prüfung des Bedarfs als auch die dafür nötigen Ressourcen
- 8 inkl. qualifizierter Personalplanung zur Umsetzung in Abstimmung mit den
- 9 Betriebsratsgremien durchgeführt wird.

10

11 Begründung:

- 12 Die Umsetzungsquote der Programme „Start in den Beruf“, „Start+“ bzw. „Pre-Start“ ist
- 13 ernüchternd. Nur wenige Unternehmen nutzen bisher diese Möglichkeit, um junge
- 14 Menschen an ihre künftige Berufsausbildung heranzuführen. Der Bedarf an gut
- 15 qualifizierten Arbeitskräften ist dabei nachweislich in Zukunft steigend,
- 16 insbesondere auf Hinblick des demographischen Wandels. Die chemische Industrie in
- 17 Deutschland ist in der Lage, diese Programme anzubieten und muss, um dem
- 18 Fachkräftemangel noch entgegenwirken zu können, mit der Prüfung und Umsetzung
- 19 beginnen.
- 20 Um Menschen ohne notwendige Vorkenntnisse oder auch insbesondere mit gesundheitlichen
- 21 Einschränkungen die Chance zu ermöglichen, sich ein sicheres, selbstbestimmtes Leben
- 22 zu gestalten, ist der Zugang zur beruflichen Ausbildung essentiell.
- 23 Instrumente in Form von Förderung (z. B. „Start in den Beruf“, „Start+“, „Pre-
- 24 Start“/„Einstiegsqualifizierung“) gibt es bereits. Überwiegend Menschen mit
- 25 besonderem Entwicklungsbedarf können durch entsprechende Förder- und
- 26 Integrationsmaßnahmen neue Ausbildungs- und Berufsperspektiven eröffnet werden.
- 27 Der Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“ ist und soll weiterhin

28 Maßstab sein, wie eine zukunftsfähige Industrie zu ihrer eigenen und
29 gesellschaftlichen Zukunft beiträgt.
30 Damit dies gelingt, ist auf eine Prüfung des Bedarfs und eine Prüfung der benötigten
31 Ressourcen an den Ausbildungsstätten zu drängen und verbindlich im Tarifvertrag zu
32 vereinbaren. Da dies neben betrieblichen Interessen auch eine gesellschaftspolitische
33 Frage darstellt, soll die IG BCE mit ihren Gremien auch politisch darauf hinwirken,
34 dass derartige Förderprogramme staatlich sichtbar gewünscht und unterstützt werden.

35

36 **Ursprung:**

37 Vertrauensleute der Wacker Chemie AG, Burghausen

Antrag C122: Einführung von Pflichtseminaren bezüglich Antirassismus während der Ausbildung

Laufende Nummer: 310

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die IG BCE sich zusammen mit dem DGB bei den Betriebsparteien dafür einsetzt,
- 2 dass die Aufklärung der Themen Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung ein
- 3 fester Bestandteil der Berufsausbildung werden. Dies könnte über zwei verpflichtende
- 4 Seminartage, welche im Laufe der vereinbarten Ausbildungsdauer absolviert werden
- 5 müssen, gelöst werden.

6

7 **Begründung:**

- 8 Derzeit ist die Aufklärung zu Themen wie Rassismus und Antisemitismus kein fester
- 9 Bestandteil der dualen Berufsausbildung. Vor allem jetzt, wo sich der
- 10 Rechtspopulismus in unserer Gesellschaft breitmacht und sich als dunkler Schleier auf
- 11 die Diversität legt, fehlt es hier an Initiativen. Verschwörungstheoretiker
- 12 polarisieren Tausende von Menschen und locken diese unter dem Deckmantel eines
- 13 demokratischen Ansinnens zu Demonstrationen, wo sie dann Seite an Seite mit
- 14 Reichsbürgern und Populisten sind. Anschläge von Amokläufer*innen, wie beispielsweise
- 15 am 19.02.2020 in Hanau, haben vermehrt rechtsextremem Hintergrund. Es ist statistisch
- 16 erwiesen, dass die Zahlen gemeldeter Rassismus-Fälle zunehmen und somit die Gefahr
- 17 rechtsextremen Terrors für unsere demokratische Gesellschaft in Zukunft steigen wird
- 18 (Verfassungsschutzbericht 2019).

19

- 20 Somit liegt es uns sehr am Herzen, die Aufklärung über Rassismus, Antisemitismus und
- 21 auch Diskriminierung im Allgemeinen als festen Bestandteil in der dualen
- 22 Berufsausbildung zu integrieren.

23

- 24 Die Umsetzung im Betrieb könnte beispielsweise über zwei verpflichtende Tage
- 25 erfolgen, an welchen externe oder interne Referenten die oben genannten Themen in
- 26 Form von Seminaren behandeln. Diese müssen lediglich innerhalb der vereinbarten
- 27 Ausbildungsdauer umgesetzt werden und können entweder an aufeinanderfolgenden Tagen
- 28 oder an zwei zeitlich getrennten Tagen durchgeführt werden.

29

30 **Ursprung:**

31 Bezirksjugendausschuss Mittelhessen

Antrag C123: Optimierte Wahlverfahren bei Wahlen von Betriebsrat (BR) und Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Laufende Nummer: 308

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die IG BCE darauf hinwirkt, dass der Gesetzgeber in besonderen
- 2 Ausnahmesituationen die Möglichkeit einräumt, eine Wahl (z. B. JAV- oder BR-Wahl)
- 3 ausschließlich mittels Briefwahl durchzuführen. Dies wäre beispielsweise über eine
- 4 Analogie/Ergänzung zum § 129 BetrVG möglich.

5

6 **Begründung:**

- 7 Während der Corona-Pandemie im Jahr 2020 war, durch die Anordnung von „mobilem
- 8 Arbeiten von zu Hause“, die Präsenz der Mitarbeiter*Innen und Auszubildenden im
- 9 Unternehmen stark reduziert. Das hatte bei der Durchführung der damaligen JAV-Wahl
- 10 einen großen organisatorischen Aufwand mit sich gebracht, um die Wahl in Präsenz,
- 11 unter den gegebenen Schutzmaßnahmen, zu realisieren. Trotzdem war es unter dem Aspekt
- 12 des Infektionsschutzes eigentlich nicht sinnvoll, mehr Personen zusammenzubringen,
- 13 als es beispielsweise bei einer Briefwahl der Fall gewesen wäre. Die mangelnde
- 14 Präsenz sowie die Vorsicht der Auszubildenden bei der Wahl haben dazu geführt, dass
- 15 die Wahlbeteiligung deutlich niedriger war als bei den vergangenen beiden Wahlen.
- 16 Unserer Meinung nach ist es, gerade in diesen Zeiten, jedoch unerlässlich, eine
- 17 möglichst große Wahlbeteiligung zu erzielen, um die Interessen der Wählerschaft
- 18 adäquat vertreten zu können. Eine reine Briefwahl, wie sie zu diesem Zeitpunkt
- 19 rechtlich nicht zulässig war, hätte Abhilfe schaffen können.

20

21 **Ursprung:**

- 22 Vertrauenskörper des Evonik Gemeinschaftsbetriebes Hanau

Antrag C124: Ausbildung für alle – die Teilzeitausbildung

Laufende Nummer: 330

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE soll ihren politischen Einfluss geltend machen, sodass es im Falle einer
- 2 akuten zeitlichen Einschränkung (z. B. Krankheit, Pflegefall, Schwangerschaft)
- 3 während der Ausbildung einen rechtlich verbindlichen Anspruch auf eine Ausbildung in
- 4 Teilzeit gibt.

5

6 **Begründung:**

- 7 Nicht alle Auszubildende habe nach dem Verlassen des Betriebes Feierabend. Viele
- 8 können aus finanziellen oder persönlichen Gründen Angehörige nicht in einem
- 9 Pflegeheim oder einer Einrichtung unterbringen, weshalb die Pflege in den eigenen
- 10 vier Wänden notwendig ist. Ähnlich ist es mit den eigenen Kindern: Auch diese wollen
- 11 betreut und umsorgt werden. Wer eine solche Doppelbelastung hat, soll trotzdem die
- 12 Möglichkeit haben, eine Berufsausbildung zu absolvieren. Die Teilzeitausbildung
- 13 bietet hier eine Möglichkeit, dies zu realisieren. So kann die Doppelbelastung durch
- 14 Care-Arbeit und Ausbildung abgebaut werden. Die Teilzeitausbildung kann zur
- 15 Integration von Auszubildenden dienen, die zu Hause Angehörige pflegen müssen oder
- 16 Kinder betreuen.

17

18 **Ursprung:**

- 19 Bezirksjugendausschuss Schleswig-Holstein

Antrag C125: Ausbildung zu Berufsschullehrer*innen

Laufende Nummer: 348

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die IG BCE mit ihren zuständigen Gremien und Sozialpartnern drauf hinwirkt, dass
- 2 es neue und vor allem geregelte Qualifikationen für Berufsschullehrer*innen gibt.
- 3 Wir fordern, dass die Universitäten und Fachhochschulen sich mit den
- 4 Arbeitgeber*innen und dem DGB zusammenschließen und einen verbesserten Zugang zum
- 5 Berufsschullehramt schaffen. Für Arbeitnehmer*innen, die bereits eine abgeschlossene
- 6 Ausbildung haben, soll es die Möglichkeit geben, berufsbegleitend ein Studium zu
- 7 absolvieren, um anschließend als Berufsschullehrkraft eingesetzt werden zu können.
- 8 Des Weiteren fordern wir ein duales Studium, das eine Berufsausbildung mit einer
- 9 bestimmten Fachrichtung eines bestimmten Berufsbildes und ein Lehramtsstudium
- 10 inkludiert. Abschließend müssen diese Wege akkreditiert werden, um eine gerechte
- 11 Einstellungschance zu gewährleisten.
- 12 Wir fordern, dass im optimalen Fall die Arbeitgeber*innen für die Kosten des
- 13 berufsbegleitenden bzw. dualen Studiums aufkommen. Die Arbeitnehmer*innen, die
- 14 berufsbegleitend studieren, sollen wenn nötig für ihr Studium bezahlt freigestellt
- 15 werden. Denn auch die Arbeitgeber*innen profitieren davon, dass
- 16 Berufsschullehrer*innen gut ausgebildet sind und ein gutes Wissen der praktischen
- 17 Berufsbilder haben.

18

19 **Begründung:**

- 20 Es gibt einen Mangel an Berufsschullehrkräften. Um diesen auszugleichen, werden
- 21 häufig Lehrer*innen eingesetzt, die keine Fachkenntnisse für das jeweilige Berufsfeld
- 22 mitbringen. Die fachspezifischen Lerninhalte, die prüfungsrelevant sind, kommen somit
- 23 oft zu kurz. Nur wenige Betriebe sind in der Lage, den theoretischen Teil ihren
- 24 Auszubildenden zusätzlich zu vermitteln.
- 25 Um junge Erwachsene im dualen Ausbildungssystem bestmöglich schulen zu können, ist es
- 26 unumgänglich, Lehrkräfte/Pädagog*innen mit Arbeitserfahrung im Fachgebiet zu
- 27 qualifizieren.

28

29 **Ursprung:**

- 30 Landesbezirksjugendausschuss Rheinland-Pfalz/Saarland

Antrag C126: Digitale Lernortkooperation

Laufende Nummer: 350

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die IG BCE mit ihren zuständigen Gremien und Sozialpartnern drauf hinwirkt,
- 2 einen geeigneten digitalen Lernort für Schule und Betrieb zu schaffen.
- 3 Dieser Lernort soll eine Plattform sein, um den Kontaktaustausch, den Datenfluss und
- 4 die theoretische (Aus-)Bildung zu fördern. Ein digitaler Ort, um kooperative Lehr-
- 5 und Lernmethoden zu unterstützen. Ziel soll es sein, das Thema auf die
- 6 Kultusminister*innenkonferenz zu bringen.
- 7 Wir fordern eine einheitliche Plattform, die bediener*innenfreundlich ist. Lehrkräfte
- 8 sollen für die Handhabung Schulungsangebote wahrnehmen können, um dieses Tool
- 9 bestmöglich einsetzen zu können. Es ist von besonderer Wichtigkeit, dass Lehrer*innen
- 10 vorab lernen, digital zu lehren. Zudem soll darauf hingewirkt werden, dass
- 11 Lernstoffbereitsteller*innen ihre Materialien, wie z. B. Fachliteratur und
- 12 Übungsaufgaben, der Plattform entsprechend zur Verfügung stellen. Diese
- 13 Lernortkooperation soll eine Chancengerechtigkeit für junge Menschen sein, sodass
- 14 systemschwache Schüler*innen bestmöglich integriert werden.

15

16 **Begründung:**

- 17 Die COVID-19 Pandemie hat gezeigt, dass Schule digital werden muss. Es braucht
- 18 zuverlässige Systeme, die den Datenschutz garantieren und einen Austausch
- 19 ermöglichen. Eine einheitliche Plattform, die auf alle Bedürfnisse angepasst werden
- 20 kann, soll den Zugang zur Bildung vereinfachen. Es gibt bereits den Versuch, mit
- 21 „Moodle“ eine solche Plattform in den Schulalltag zu integrieren. Ob dieses Tool nun
- 22 weiterverbreitet und optimiert wird oder ein neues geschaffen werden soll, müssen die
- 23 zuständigen Gremien beraten. Fakt ist, es braucht Schulungsmaßnahmen, damit
- 24 Lehrkräfte die Möglichkeit auch nutzen können und es nicht allein in
- 25 Eigenverantwortung des Lernpersonals liegt, sich dort einzuarbeiten.

26

27 **Ursprung:**

- 28 Landesbezirksjugendausschuss Westfalen

Antrag C127: Duale Ausbildung A – Z stärken

Laufende Nummer: 354

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

1 *Präambel*

2 Wir als IG BCE-Jugend setzen uns für eine qualitativ hochwertige Ausbildung ein. Das
3 duale Ausbildungssystem bietet vielen Menschen den Weg der Selbstverwirklichung. Um
4 diesen Weg besonders attraktiv zu gestalten, möchten wir als IG BCE-Jugend dafür
5 sorgen, dass noch vorhandene Probleme erkannt und ihnen entgegengewirkt werden. Wir
6 möchten, dass die Auszubildenden in unseren Branchen gerne zur Arbeit gehen und vor
7 allem gesund wieder nach Hause.

8 *Ausbildungszahlen*

9 Der demografische Wandel stellt die Betriebe in unseren Branchen vor eine große
10 Herausforderung und sorgt somit unter anderem für den Fachkräftemangel in den
11 Betrieben.
12 Um den hohen Altersstrukturen innerhalb der Betriebe und der enormen Zahl von
13 Abgängen in den nächsten Jahren entgegenzuwirken, ist es notwendig, mehr Fachkräfte
14 auszubilden. Deshalb fordern wir die Betriebe in unseren Branchen auf, ihre frei
15 verfügbaren Kapazitäten zu nutzen und nicht mehr nur für den eigenen Bedarf
16 auszubilden, sondern vorausschauend für ganze Wirtschaftszweige, zum Beispiel durch
17 Kooperationen im Rahmen von Kooperations- und Verbundausbildung. Nur durch
18 gemeinsame
19 Anstrengung kann die bevorstehende Krise abgewendet werden.
20 Eine weitere effektive Maßnahme ist das Ausbauen der eigenen Ausbildungskapazitäten,
21 sodass die Anzahl der Auszubildenden gesteigert werden kann. Wir stellen uns dem im
22 Jahr 2020 eingetretenen Trend im Ausbildungsmarkt und auch in unseren Branchen
23 entschieden entgegen! Einen Rückgang von 700 Ausbildungsplätzen wie im besagten Jahr
24 und historisch niedrige Einstellungszahlen in unseren Betrieben und Branchen fordern
25 unser Handeln, tarif- und betriebspolitisch.

25 *Mobilität und Wohnraum*

26 Es gibt viele Unternehmen, die mit den öffentlichen Verkehrsmitteln nicht zu
27 erreichen sind, bei denen der Arbeitsweg aufgrund der großen Entfernung nicht
28 zumutbar für Auszubildende ist oder in den großen Ballungszentren die Mieten von
29 Wohnungen für Auszubildenden nicht zu bezahlen sind. Der Weg zur Ausbildungsstätte,
30 die Wohnsituationen und/oder die Kosten dürfen jedoch kein Hindernis sein, um eine
31 Ausbildung innerhalb der IG BCE-Branchen zu beginnen! Deshalb fordern wir die IG BCE-

32 Betriebe dazu auf, Auszubildende bei den Themen Mobilität und Wohnraum zu
33 unterstützen. Dabei könnten folgende Maßnahmen hilfreich sein:

34 Wir fordern die flächendeckende Errichtung von Bildungswohnheimen, in denen
35 Studierende und Auszubildende günstiger Wohnraum zur Verfügung gestellt wird. Dadurch
36 werden diese beiden Gruppen nicht gegeneinander ausgespielt und können sich in dieser
37 wichtigen Lebensphase auch persönlich kennenlernen. Dies kann auch dazu beitragen,
38 dass in Zukunft Menschen mit einem akademischen oder beruflichen Hintergrund die
39 jeweilige Realität der anderen Gruppe verstehen können, und kann ein Beitrag zur
40 gesellschaftlichen Solidarität der Zukunft sein. In Anlehnung an das bisherige
41 Konzept von Studierendenwohnheimen könnten Bildungswohnheime auch an solchen
42 Standorten gebaut werden, bei denen die Auszubildenden ansonsten Probleme erlangen,
43 ihre Arbeitsstätte zu erreichen oder eine Wohnmöglichkeit zu finden. Das Angebot von
44 Bildungswohnheimen steigert die Attraktivität der IG BCE-Betriebe und soll somit auch
45 eine positive Auswirkung, beispielsweise bei den Bewerberzahlen, haben. Dennoch ist
46 zu berücksichtigen, dass die Wohnmöglichkeit in Relation zur Ausbildungsvergütung
47 steht. Die Miete darf dabei maximal ein Drittel der Ausbildungsvergütung betragen.

48 Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Möglichkeit zur Mobilität, zum Beispiel durch
49 die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln. Die Preise von Bahn- und Bustickets
50 sind in den letzten Jahren immer mehr gestiegen. Deshalb fordern wir, dass die
51 Bezahlung der Auszubildenden-Tickets, wie zum Beispiel das MAXX-Ticket im Rhein-
52 Neckar-Gebiet, sowie eventuelle Zulagen – wenn jemand außerhalb oder an der Grenze
53 bestimmter Zonen lebt – vollständig vom ausbildenden Betrieb übernommen wird oder
54 gesetzlich kostenfrei zur Verfügung steht. Langfristig verfolgen wir das Ziel eines
55 flächendeckenden kostenfreien ÖPNV.

56 Da es trotzdem nicht immer möglich ist, von der Haltestelle des ÖPNV zur
57 Ausbildungsstelle zu gelangen, braucht es alternative Unterstützungen zu den ÖPNV
58 Tickets, wie z.B. eine Förderung von Fahrgemeinschaften oder Einrichtung von
59 Betriebsbussen.

60 Es ist somit wichtig, dass der ÖPNV weiter ausgebaut wird, um dadurch weite Strecken
61 und Umwege für die Auszubildenden zu vermeiden. Ebenfalls soll dadurch erreicht
62 werden, dass Ausbildungsstätten überhaupt mit dem ÖPNV erreicht werden können.

63 Sollten die Ausbildungsstätten dennoch nicht fußläufig erreichbar sein, soll der*die
64 Arbeitgeber*in weitere Möglichkeiten zur Erreichung der Arbeitsortes zur Verfügung
65 stellen, wie zum Beispiel ein Betriebsfahrrad, das für den Arbeitsweg von
66 Auszubildenden genutzt werden kann. Dabei sollten für die Auszubildenden keine Kosten
67 entstehen, sondern diese komplett durch den*die Arbeitgeber*in getragen werden. Die
68 Möglichkeit für Reparaturen sollte jedoch im Ausbildungsbetrieb bleiben.

69 Durch diese Art der Fortbewegung wird außerdem die Bewegung der Auszubildenden
70 gewährleistet. Dies fördert die Gesundheit der Auszubildenden.

71 *Digitalisierung*

72 Wir fordern unsere ausbildenden Betriebe dazu auf, die Digitalisierung zu fördern und
73 für die Auszubildenden gesunde, sichere sowie materielle Rahmenbedingungen zu

74 schaffen. Bei den Rahmenbedingungen steht die Balance aus Online- und Offline-
75 Ausbildung zum Schutze der Auszubildenden und zur Erreichung des Ausbildungsziels im
76 Vordergrund. Wir sehen Home-Schooling als keine Ausbildungsalternative, die
77 Präsenzunterricht vollkommen ersetzt und somit eine Ausnahme darstellen sollte. Eine
78 Anwendung wie in der COVID19-Pandemie soll auch nur in unvermeidlichen Ausnahmefällen
79 Anwendung finden.

80 Die Digitalisierung ist nur möglich durch eine ausreichende Ausstattung mit mobilen
81 Endgeräten sowie der nötigen Infrastruktur. Da nicht jede*r heutzutage Zugriff auf
82 einen Laptop oder ein Tablet hat, über das der Unterricht verfolgt werden kann, ist
83 es notwendig, dass der Betrieb diese Mittel zu Verfügung stellt. Dies ist durch eine
84 Leihgabe möglich oder durch die generelle Bereitstellung durch den Betrieb. Jedoch
85 ist sicherzustellen, dass die Auszubildenden nach dem Unterricht bei Erreichen der
86 entsprechenden Arbeitszeit nicht noch zu weiterer Arbeit verpflichtet werden. Dazu
87 müssen Schutzmechanismen vorhanden sein, beispielsweise durch Sensibilisierungen der
88 Auszubildenden oder auch Umsetzen von technischen Schutzmechanismen, wie feste
89 Bildschirmzeiten. Es darf zu keiner Verletzung von gesetzlichen und tariflichen
90 Standards und der Entgrenzung von Arbeit und Privatleben kommen! Dies ist auch durch
91 entsprechende Regelungen, wie Betriebsvereinbarungen, sicherzustellen und durch
92 entsprechende Schutzmechanismen einzurichten.

93 *Freizeit*

94 Um den Auszubildenden eine ausgewogene Freizeit bieten zu können, fordern wir die
95 Betriebsparteien auf, Kooperationen mit Dienstleistern, wenn möglich auch gemeinsam
96 mit anderen Betrieben oder der IG BCE, einzugehen, um Freizeitangebote zu schaffen
97 oder auszubauen, welche sich auf das Wohl der Auszubildenden auswirken und
98 gleichzeitig in deren Interesse liegen. Dabei dürfen Freizeit und Arbeit nicht
99 vermischt werden.

100 *Weiterbildung Ausbilderpersonal*

101 Um eine gute Ausbildung gewährleisten zu können, ist es notwendig, geschultes
102 Ausbildungspersonal im Betrieb zu haben. Es ist notwendig, dass nicht nur die
103 Auszubildenden während der Ausbildung lernen, sondern auch das Ausbildungspersonal
104 sich den verändernden Anforderungen entsprechend stetig weiterqualifiziert. Hierfür
105 sollen diese bezahlt von der Arbeit freigestellt werden, um sich mindestens fünf Tage
106 pro Jahr weiterbilden zu können. Es soll sich hierbei jedoch nicht um den
107 gesetzlichen Bildungsurlaub handeln, der in einigen Bundesländern gesetzlich
108 festgeschrieben ist.

109 Ein Thema, mit dem sich im Rahmen dieser Weiterbildung beschäftigt werden sollte, ist
110 die Digitalisierung und damit verbundene Veränderungen in den Ausbildungsberufen.
111 Auch die Anwendung von neuen Medien kann in einer solchen Weiterbildung des
112 Ausbildungspersonals erlernt werden, um ein weiteres Beispiel zu nennen. Für das
113 Ausbilderpersonal sollen keine Kosten entstehen. Da es sich um eine betriebliche
114 Weiterbildung handelt, sind die Kosten von den Arbeitgebenden zu tragen.

115 Neben der betrieblichen Weiterbildung, sollten die ausbildenden Betriebe das
116 bestehende „Klassenraum-Konzept“ überdenken. Derzeit muss oftmals ein*e Ausbilder*in

alleine die Verantwortung zur Ausbildung von 10-20 Auszubildenden übernehmen. Dadurch sinkt die Qualität der Ausbildung enorm und auf beiden Seiten verringert sich die Arbeitseffizienz. Auf der einen Seite sind die Ausbilder*innen überfordert, auf der anderen Seite sinkt die Arbeitsmoral der Auszubildenden, da der*die Ausbilder*in nicht auf alle Fragen oder auf die individuellen Bedürfnisse eingehen kann.

Um die Qualität zu verbessern, ist es notwendig, einen sogenannten Ausbilder*innenschlüssel zu entwickeln, welcher je nach Ausbildungsberuf variieren kann. Jedoch ist eine deutliche Reduzierung im Vergleich zu heute das Ziel! Ebenfalls muss dieser Schlüssel darüber hinaus verbindlich gesetzlich festgeschrieben werden.

Durch die Neuregelung des § 7a BBiG wird die Teilzeitausbildung deutlich flexibilisiert. Die Teilzeitausbildung bekannter zu machen und in den Betrieben umzusetzen, um so mehr Auszubildenden die Möglichkeit einer Ausbildung zu eröffnen, ist unser Ziel.

Betriebsrät*innen sollten hierbei proaktiv als Bildungsgestalter*innen fungieren und die Mitbestimmungsmöglichkeiten dahingehend ausgebaut werden.

Berufsschule

Zur dualen Ausbildung gehören die Zeiten im Betrieb und in der Berufsschule. Die Qualität der Berufsschulen ist in vielen Regionen mangelhaft. Aufgrund mangelnder finanzieller Mittel sind nicht nur die Sanitäranlagen, sondern auch die Ausstattung der Lehrräume nicht ausreichend. Es ist notwendig, dass die Berufsschulen ausreichend finanziert werden, um die Qualität der Ausbildung und die Freude am Lernen auf einem hohen Niveau zu halten.

Deshalb fordern wir, dass die Berufsschulen entsprechend renoviert, digitalisiert und ausgestattet werde, damit ein erfolgreiches Lernen möglich ist. Die dafür notwendigen finanziellen Mittel sind vom Staat bereitzustellen.

Auch in der Berufsschule soll ein Ausgleich zwischen Online- und Offline-Lernen vorhanden sein. Dazu ist es ebenso wichtig, dass die Berufsschullehrer*innen sich genauso weiterbilden wie das auszubildende Personal in den Betrieben, um mit den mobilen Endgeräten und anderen digitalen Tools umgehen zu können und diese didaktisch und methodisch zielführend in den Unterricht zu integrieren. Die Ausstattung und die Qualifizierung des Lehrpersonals sind vom Staat zu finanzieren.

Außerdem setzen immer mehr Betriebe Lernplattformen ein, um Auszubildenden Lerninhalte in digitaler Form zur Verfügung zu stellen. Aus Praktikabilitätsgründen sollen dabei nach Möglichkeit die gleichen Plattformen wie in den Betrieben genutzt werden. Dies gilt es zu prüfen.

Abschlussprüfungen

Wir als IG BCE-Jugend fordern, dass alle für die duale Ausbildung relevanten Prüfungen vereinheitlicht werden, sodass jede*r Auszubildende dieselben Voraussetzungen für die Prüfung hat.

Des Weiteren fordern wir die Ausbildungsbetriebe auf, ihre Auszubildenden so für die Abschlussprüfung vorzubereiten, dass ein Bestehen der Prüfung sichergestellt ist. Hierfür ist neben einer ausreichenden Vorbereitungszeit auch eine Wiederholung der

159 bereits vermittelten Lerninhalte notwendig. Auch für die Vorbereitung auf die
160 praktische Prüfung sollte die Prüfungssimulation ein fester Bestandteil der
161 Prüfungsvorbereitung sein. Die Auszubildenden sollen so nah wie möglich an eine echte
162 Prüfungssituation herangeführt werden, hierzu gehören die Prüfungszeit, das Ergebnis
163 und die Arbeitsweise. Sollte dies innerbetrieblich nicht möglich sein, müssen die
164 Betriebe dies über Vorbereitungskurse in Partner- oder Verbundbetrieben
165 sicherstellen.

166 Die Digitalisierung innerhalb der Ausbildung und der Betriebe hat in den letzten
167 Jahren enorm an Bedeutung gewonnen. Die tägliche Arbeit in den Betrieben, aber auch
168 die Vermittlung der Lerninhalte in der Ausbildung, haben sich verändert. Wir als IG
169 BCE-Jugend sind der Meinung, dass die Digitalisierung der richtige Schritt in die
170 Zukunft ist, und fordern deshalb die zuständigen Kammern dazu auf, auch ihren Beitrag
171 hierzu zu leisten. Einer der zu prüfenden Schritte könnte die Digitalisierung der
172 Prüfungen sein. Die digitale Form bietet viele Vorteile, wie zum Beispiel schnellere
173 Datenauswertung und bessere Archivierung der Daten. Wichtig ist, festzuhalten, dass
174 eine Umstellung nicht dazu führen darf, dass Auszubildende Nachteile erleiden oder
175 gar erschwerte Bedingungen daraus resultieren.

176 *Übernahme*

177 Wir fordern die ausbildenden Betriebe dazu auf, die Zeit und das Geld, welche während
178 der Ausbildung in eine*n Auszubildende*n investiert wurden, nicht zu verschwenden,
179 sondern den jungen Menschen durch die Übernahme eine Perspektive, aber auch eine
180 Planungssicherheit zu geben. Die unbefristete Übernahme für die Auszubildenden im
181 direkten Anschluss an die Ausbildung bleibt unsere Forderung!

182 Wir fordern deshalb konkret:

- 183 • Eine deutliche Erhöhung der Ausbildungsplätze in unseren Betrieben
- 184 • Bezahlbaren Wohnraum für Auszubildende, der weniger als 1/3 der
185 Ausbildungsvergütung beträgt
- 186 • Förderung der Mobilität von Auszubildenden, beispielsweise durch kostenlose
187 Nutzung des ÖPNV
- 188 • Digitalisierung in der Ausbildung zur Steigerung der Ausbildungsqualität
- 189 • Bessere Betreuung der Auszubildenden durch kleinere Ausbildungsgruppen
- 190 • Mindestens 5 Tage Qualifizierungsfreistellung für Ausbildungspersonal
- 191 • Qualitativ gut ausgestattete Berufsschulen zur Steigerung der
192 Ausbildungsqualität
- 193 • Eine Vereinheitlichung der Abschlussprüfungen

194

195 **Begründung:**

196 Erfolgt mündlich.

197

198 **Ursprung:**

199 Landesbezirksjugendausschuss Nordrhein

Antrag C128: Kostenlose Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) für Auszubildende und dual Studierende, die Mitglied einer DGB-Gewerkschaft sind

Laufende Nummer: 313

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C127
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich die Gremien und Organe der IG BCE politisch dafür einsetzen, dass
- 2 Auszubildende und dual Studierende, die Mitglied einer DGB-Gewerkschaft sind, den
- 3 öffentlichen Personennahverkehr kostenlos nutzen können.

4

5 **Begründung:**

- 6 Durch die kostenlose Nutzung des ÖPNV für IG BCE-Mitglieder, schafft man einen
- 7 attraktiven Anreiz für Nicht-Mitglieder einzutreten. Dieses Angebot könnte über die
- 8 IG BCE-Bonusagentur umgesetzt werden.

9

- 10 Zusätzlich dient dies auch als Werbung für unsere Gewerkschaft. Doch vor allem kommt
- 11 man mit diesem Angebot unseren Auszubildenden und dual Studierenden entgegen, die
- 12 einen bedeutenden Teil ihrer Ausbildungsvergütung für hohe Ticketpreise aufbringen
- 13 müssen. Somit können sie ganz ohne finanzielle Sorgen zur Arbeit und nach Hause
- 14 kommen. Außerdem sinkt bei kostenloser Verwendung des ÖPNV die Attraktivität, mit dem
- 15 eigenen Auto zu fahren. Dies hat zur Folge, dass die Umwelt weniger belastet wird.

16

17 **Ursprung:**

- 18 Bezirksjugendausschuss Mittelhessen

Antrag C129: Reform der AEVO (Ausbildereignungsverordnung)

Laufende Nummer: 355

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die IG BCE mit ihren zuständigen Gremien darauf hinwirkt, dass die
- 2 Qualifizierung von Ausbilder*innen und Ausbildungsbeauftragten angepasst wird.
- 3 Es soll ein einheitlicher Lehrplan und zeitlich strukturierter Lehrgang, orientiert
- 4 am Rahmenplan des Bundesinstituts für Berufsbildung, für Ausbilder*innen geschaffen
- 5 werden, welcher Voraussetzung zur Prüfung gemäß AEVO wird. Dieser Lehrgang soll vor
- 6 allem die Schwerpunkte der didaktisch-methodischen und pädagogischen Qualifikationen
- 7 tiefgreifend behandeln. Die durchführenden Bildungsträger*innen sollen verpflichtet
- 8 werden, sich zeitlich an der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für
- 9 Berufsbildung zu orientieren.

- 10 Auch für Ausbildungsbeauftragte im Betrieb sollen Lehrgangskonzepte geschaffen
- 11 werden. Diese sollen Schwerpunkte der beruflichen Sozialisation aufgreifen und
- 12 ebenfalls verpflichtend geschult werden.

13

14 **Begründung:**

- 15 Die Ausbildereignungsverordnung besteht seit 1999 und wurde von 2003 bis 2009
- 16 ausgesetzt, was zu einer Verschlechterung der Ausbildungsqualität führte, erkennbar
- 17 an höheren Zahlen von Ausbildungsabbrüchen und nicht bestandenen Abschlussprüfungen.

- 18 Seit Wiedereinsetzung der AEVO im Jahr 2009 werden pädagogische und organisatorische
- 19 Handlungsfelder in der Prüfung abgefragt. Bei fachlicher Eignung (§ 30 BBiG) und
- 20 persönlicher Eignung (§ 29 BBiG) ist man ausbildungsberechtigt, sobald man die
- 21 Prüfung gemäß AEVO, bestehend aus einem schriftlichen Teil (Multiple Choice) und
- 22 einem praktischen Teil (ca. 30 min Präsentation/Gespräch), besteht.

- 23 In den Vorbereitungslehrgängen werden rechtliche, fachliche und arbeitspädagogische
- 24 Kenntnisse in vier Handlungsfeldern vermittelt, allerdings ist eine Teilnahme als
- 25 Prüfungsvoraussetzung nicht verpflichtend, und auch die Dauer eines Kurses ist nicht
- 26 festgeschrieben.

- 27 Wir, der BJA Gelsenkirchen, fordern eine Stärkung der dualen Ausbildung durch bessere
- 28 Qualifizierung von ausbildendem Personal!

- 29 Ziel soll sein, alle Ausbilder*innen zu betriebspädagogischen Spezialist*innen zu
- 30 machen und damit eine qualitativ hochwertige und individuelle Ausbildung zu

31 gewährleisten. Für diese benötigte Qualität ist ein freiwilliger Vorbereitungskurs
32 nicht ausreichend. Es gibt Kursangebote von Privatanbieter*innen welche bei einem 10-
33 h-Kurs beginnen, bis hin zu IHK-Kursen von 60 h Präsenzphase mit 30 h Eigenstudium.
34 Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung empfiehlt eine
35 Lehrgangsdauer von 115 Unterrichtsstunden, wobei die Präsenzphase nicht auf weniger
36 als 90 Unterrichtsstunden gekürzt werden sollte. Bei so enormen zeitlichen
37 Abweichungen halten wir es für ausgeschlossen, dass ein einheitlicher und umfassender
38 Lehrplan behandelt werden kann. Wir fordern daher, dass Bildungsträger der Empfehlung
39 für Dauer und Inhalt eines AEVO-Vorbereitungskurses des BIBB folgen.
40 In den betrieblichen Fachbereichen werden Auszubildende durch Ausbildungsbeauftragte
41 betreut und unterstützt, um Ausbildungsinhalte und den betrieblichen Alltag
42 bestmöglich zu verstehen. Hierzu werden oft Mitarbeiter*innen eingesetzt, welche
43 keine zusätzliche Qualifikation haben, denn nach §28 BBiG Abs. 3 reicht die fachliche
44 und persönliche Eignung (§§ 29,30 BBiG). Dies muss geändert werden, denn die
45 Verantwortung und Erfüllung der Rolle ist nur mit Kenntnissen aus
46 betriebspädagogischen Bereichen möglich. Wir fordern, dass Lehrgangskonzepte
47 geschaffen werden, in denen Grundlagen der beruflichen Sozialisation vermittelt
48 werden, um auch an dieser Stelle die duale Ausbildung weiter qualitativ zu
49 verbessern.

50

51 **Ursprung:**

52 Bezirksjugendausschuss Gelsenkirchen

Antrag C130: Perspektiven für die junge Generation – gute Ausbildung als Einstieg in eine gesicherte Zukunft

Laufende Nummer: 359

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE ist die Gewerkschaft die durch innovative Tarifverträge und gezielte
- 2 Betriebspolitik vor Ort seit Jahrzehnten Tausenden jungen Menschen eine Chance gibt,
- 3 sich durch eine gute Ausbildung eine sichere und lebenswerte Zukunft aufzubauen.
- 4 Innovationen und Zukunft zulassen und gleichzeitig bewahren, was uns stark macht –
- 5 das war und ist Markenkern unserer Zukunftsgewerkschaft IG BCE. Dieser Grundsatz muss
- 6 zuvorderst auch für unsere Ausbildungspolitik gelten. Die aktuelle Corona-Pandemie
- 7 als auch die Vielzahl nötiger gesetzlicher Eingriffe zeigt, wenn wir weiter die
- 8 Gestalterin der Zukunft sein wollen, müssen wir handeln. Eine gute Zukunft schafft
- 9 sich nicht von alleine – sie braucht mutige Menschen in der Gesellschaft, in der
- 10 Politik und im Betrieb, die sie im Sinne der Menschen gestalten wollen. Wir fordern
- 11 eine Zukunftsstrategie für die duale Berufsausbildung.
- 12 *Sicherung und Ausbau des Ausbildungsniveaus in unseren Branchen*
- 13 Wir beobachten seit einigen Jahren ein volatiles Ausbildungsangebot. Nach einigen
- 14 Jahren der kontinuierlichen Steigerung des Ausbildungsniveaus haben wir im Zuge der
- 15 Corona-Pandemie einen plötzlichen Einbruch erlebt.
- 16 Die Situation im Landesbezirk Nordrhein Anfang 2020 sah dramatisch aus. Es zeichnete
- 17 sich ein Rückgang von bis zu 15 % des Ausbildungsangebots ab – dieses Minus wurde
- 18 zwar durch gute Betriebspolitik auf unter 5 % gedrückt – es wurde aber auch deutlich,
- 19 dass die Pandemie nur ein vorgeschobener Grund war und die Ausbildungssituation in
- 20 den Branchen der IG BCE auch auf generelle strukturelle Veränderungen zurückzuführen
- 21 ist.
- 22 Wir dürfen uns nicht abhängig machen von dem Wohlwollen der Personalabteilungen und
- 23 deren Planungen. Wir müssen selbst aktiv werden und Ausbildung sichern. Wir nehmen
- 24 als IG BCE die Herausforderung an!
- 25 Die politische Forderung der Ausbildungsgarantie steht im Raum und wird, wenn sie
- 26 umgesetzt wird, uns als Betriebsparteien wieder einmal Gestaltungskraft nehmen. Wir
- 27 fordern deshalb, jetzt zu handeln und Vorbildgewerkschaft zu bleiben.
- 28 Eine erste Maßnahme ist die Anpassung des Tarifvertrags „Zukunft durch Ausbildung und
- 29 Berufseinstieg“ in dem aus dem gleichbleibenden Angebot eine verbindliche Zahl von
- 30 Einstellungen wird. Die Corona-Pandemie hat gezeigt dass, wenn wir in diesem Punkt

31 keine Verbindlichkeit schaffen, sich die Kapitalseite mit einem Phantasieangebot die
32 Ausbildungsplatzsituation schönreden kann ohne die Tariftreue zu verletzen; es
33 gleichzeitig zu großen Verlusten bei den tatsächlichen Einstellungen kommt.

34 Besonders die chemische Industrie kann und muss hier ihrer gesellschaftlichen
35 Verantwortung nachkommen.

36 **Keine Öffnungsklauseln ohne Standort- und Ausbildungsplatzsicherung**

37 Als IG BCE stehen wir zu der Sozialpartnerschaft. Partnerschaft heißt, sich auf
38 Augenhöhe und mit Respekt zu begegnen. Wenn uns dieser Respekt und die Augenhöhe
39 verwehrt bleiben, müssen wir sie mit Druck wiederherstellen. Und solange dies nicht
40 geschieht, stehen wir in keiner Verpflichtung gegenüber der Kapitalseite, ihre
41 Verfehlungen auf Kosten der Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden zu korrigieren.

42 Das Mindestmaß an Respekt ist gegeben, wenn die Kolleg*innen vor Ort Sicherheit für
43 ihre eigene Zukunft und die ihrer Kolleg*innen bekommen. Deshalb fordern wir dazu
44 auf, keine tariflichen Öffnungsklauseln zu genehmigen, solange keine klare
45 Perspektive für den Standort und die Beschäftigten gegeben ist. Eine Perspektive für
46 den Standort kann es aber auch nur geben, wenn die Ausbildung mitgedacht wird – keine
47 zukünftigen Facharbeiter*innen bedeuten keine zukünftigen Innovationen.

48 Dieser Grundsatz muss Teil unserer Tarif- und Betriebspolitik werden.

49 *Keine Leih- oder Mehrarbeit ohne qualifizierte Personalbedarfsplanung*

50 Leih- und Mehrarbeit darf nicht zu Lasten einer qualifizierten Personal- und
51 Personalbedarfsplanung gehen. Wir erleben bereits in der Ausbildung bei den
52 Schichtberufen eine unglaubliche Arbeitsverdichtung in den Betrieben. Während ihrer
53 etwaigen Einsätze in Schichtbetrieben kann den Auszubildenden teilweise nicht mehr
54 alles beigebracht werden, da die Personaldecke zu gering ist, um sowohl einen
55 störungsfreien Betrieb zu gewährleisten als auch genügend Kapazitäten für die
56 Ausbildung vor Ort zu haben. Dies führt unweigerlich zu einer geringeren
57 Attraktivität der Schichtberufe.

58 Regelmäßige Abfragen unter den Auszubildenden zeigen – nicht die Wechselschichtarbeit
59 schreckt ab, sondern die Perspektive, auf Dauer mit zu wenig Kolleg*innen den Betrieb
60 dauerhaft am Laufen zu halten mit dem Wissen, dass keine Besserung in Sicht ist und
61 dadurch je nach Schichtmodell zufällige Bringschichteinsätze oder Aushilfsschichten
62 gemacht werden müssen. Hier muss über eine Arbeitszeitreduzierung bei Schichtberufen
63 bei vollem Lohnausgleich als auch über eine tarifliche und/oder betriebliche Regelung
64 zur Mindestbesetzung von Schichtbetrieben aber auch aller anderen Betriebsteilen
65 diskutiert werden.

66 Ein erster Schritt zur Ermittlung von Mindestbesetzungen wäre eine flächendeckende
67 verpflichtende Personalbedarfsplanung. Nicht die Stoppuhr von Ernst and Young soll
68 über Arbeitsbelastung entscheiden, sondern die Betriebsparteien auf Grundlage
69 gemeinsam erhobener Daten.

70 Solange sich Arbeitgeber dem verschließen, fordern wir unsere IG BCE-Betriebsräte
71 auf, keine Leih- und Mehrarbeit zu genehmigen, solange ersichtlich ist, dass diese
72 auf Grund von verfehlter Personalplanung nötig ist. Die BWS soll hierzu Seminare

73 anbieten und diese sollen aktiv von den Gewerkschaftssekretär*innen beworben werden.

74 Sobald es einen betrieblichen Plan zur Besserung gibt, sollte von der starren

75 Ablehnung abgewichen werden.

76 *Ausbildung geht vor Übernahme – aber Übernahme geht nur unbefristet*

77 Oben genannten Forderungen konterkarieren natürlich den Wunsch nach einer

78 unbefristeten Übernahme für alle im erlernten Beruf. Dem sind wir uns als IG BCE-

79 Jugend bewusst und stellen diese bewusst hinten an, wenn es um die Perspektive junger

80 Menschen insgesamt geht.

81 Wir werden unseren legitimen Wunsch nach Anerkennung und Sicherheit im Betrieb nicht

82 gegen die Perspektive einer ganzen Generation ausspielen lassen. Unser Ziel muss es

83 sein, mit den oben genannten Forderungen möglichst vielen jungen Menschen eine Chance

84 zu geben auf dem Ausbildungsmarkt und damit später auf dem ersten Arbeitsmarkt.

85 Was aber klar ist – bei Ausbildung nach Bedarf oder innerhalb einer

86 Personalbedarfsplanung darf die Übernahme nur unbefristet erfolgen. Wir verbinden

87 Perspektive mit Sicherheit. Möglichst vielen jungen Menschen eine Chance geben und

88 diejenigen, die am Standort bleiben, vom ersten Tag die Wertschätzung

89 entgegenbringen, dass sie gewollt und gebraucht werden.

90 Im Zuge dessen muss geprüft werden, welche Ausbildungsberufe sich für eine

91 Überbedarfsausbildung besonders eignen. Eine strukturelle Benachteiligung von Jugend-

92 und Auszubildendenvertreter*innen durch Job-Pool-Lösungen lehnen wir ab und muss

93 bekämpft werden.

94 *Förderung der Verbundausbildung*

95 Dort wo wir große Ausbildungszentren haben, wollen wir verstärkt freie Kapazitäten

96 nutzen, um umliegenden Unternehmen die Möglichkeit zu geben, ebenfalls auf hohem

97 Niveau auszubilden. Hierzu braucht es politische als auch betriebliche

98 Partnerschaften, die wir mit unseren Sozialpartnern fördern und stärken wollen.

99 Ein guter Ansatz war die gesetzliche Regelung zur Förderung der Fremdausbildung

100 während der Corona-Pandemie. Diese war auf Unternehmen mit bis zu 200 Beschäftigten

101 beschränkt. Ein erster guter Ansatz wäre, die beidseitige Beschränkung aufzuheben und

102 Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten einen finanziellen Anreiz zu geben, mit

103 größeren Ausbildungspartnern zu kooperieren und somit das regionale

104 Ausbildungsangebot insgesamt zu erhöhen.

105 Auch muss es eine Diskussion mit den Sozialpartnern geben über die Einrichtung von

106 gemeinsamen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen in Kooperation mit örtlichen

107 kommunalen und/oder privaten Partnern. Gemeinsame Leuchtturmprojekte in Fragen der

108 Aus- und Weiterbildung können zeigen, dass die Sozialpartnerschaft lebt und

109 zukunftsweisende Prozesse in Gang bringen kann.

110 *Start in den Beruf als Zukunftsmodell*

111 Das „Start in den Beruf“-Programm ist ein voller Erfolg. Dieser darf aber nicht

112 geschmälert werden über eine Diskussion über sinkende Bewerbungszahlen in diesem

113 Bereich. Vielmehr muss das Programm ausgebaut werden zu einem echten

114 Einstiegsprogramm in eine bessere Zukunft.

115 Wir fordern eine Anpassung des Programms, um jungen Menschen ohne Schulabschluss und
116 Perspektive eine Möglichkeit zu geben, sich sozial weiterzuentwickeln, berufliche
117 Ersterfahrungen zu sammeln und einen Schulabschluss zu bekommen.

118 Das Start-Programm darf kein Parkplatz für Auszubildende der Zukunft sein, sondern
119 muss unser Beitrag zu einer sozialen Demokratie werden. Demokratie besteht nur, wo
120 Menschen an eine bessere Zukunft glauben. Wir können Teil davon sein.

121 Im Zuge dessen muss auch geprüft werden, inwieweit die Bewerbungsverfahren unserer
122 Unternehmen sind. Denn wir brauchen auch eine echte

123 *Barrierefreiheit bei Bewerbungen*

124 Die Bewerbungsverfahren unserer Unternehmen sind höchst unterschiedlich. Festzuhalten
125 bleibt aber – eine Bewerbung um einen Ausbildungsplatz oder „Start in den Beruf“ darf
126 nicht komplizierter sein als eine Anmeldung an einer Schule oder eine Bewerbung für
127 ein Studium.

128 Wir fordern unsere IG BCE Betriebsräte und JAVen auf, an den Einstellungsverfahren
129 aktiv mitzuwirken und an den Einstellungsgesprächen teilzunehmen.

130 Hier geht es um die Zukunft junger Menschen und auch des Betriebs. Die Besten müssen
131 nicht die besten für den Betrieb sein – und Chancen geben ist besser als Chancen
132 verhindern.

133 *Gleichstellung von dual Studierenden*

134 Solange es noch keine gesetzliche Gleichstellung dual-Studierender im BBiG gibt,
135 fordern wir betriebliche und/oder tarifliche Regelungen zur Gleichstellung dieser
136 Gruppe mit den Azubis, bei gleichbleibendem politischen Druck, dies auch gesetzlich
137 zu verwirklichen.

138 Wir lassen uns nicht spalten.

139 *Die IG BCE ist kampf- und gesprächsbereit*

140 Wir sind bereit, den Kampf für die Zukunft junger Menschen aufzunehmen. Wir werden
141 als Mitglieder der verschiedensten gewerkschaftlichen und betrieblichen Gremien als
142 Vorbilder vorangehen und diese Themen und Forderungen nach vorne bringen.

143 Unser Anspruch ist die zwanziger Jahre zum Jahrzehnt der gewerkschaftlichen Erfolge
144 zu machen. Der erste Schritt ist, junge Menschen in die Betriebe und somit in die
145 Gewerkschaft zu holen. Nirgends ist unser Organisationsgrad und die Zustimmung so
146 hoch wie unter den jungen Mitgliedern.

147 Deshalb werden wir alle neuen Auszubildenden auch weiterhin in den ersten beiden
148 Monaten ihrer Ausbildung ansprechen und organisieren. Deshalb werden wir im Betrieb
149 und in der Gesellschaft für eine höhere Akzeptanz der dualen Berufsausbildung
150 streiten und eine höhere Ausbildungsquote streiten. Deshalb verstecken wir uns nicht
151 vor unserer Verantwortung sondern gestalten die Zukunftschancen einer ganzen
152 Generation.

153 Deshalb sind wir die Zukunftsgewerkschaft. Wer mit uns gestalten will, den laden wir
154 ein – wer die Chancen einer ganzen Generation aufs Spiel setzt wird, von uns

155 bekämpft.

156

157 **Begründung:**

158 Erfolgt mündlich und ist großteils im Antragstext enthalten.

159

160 **Ursprung:**

161 Landesbezirksjugendausschuss Baden-Württemberg

Antrag C131: Moderne Betriebsratsarbeit der Zukunft. Rechtliche Bedingungen, politische Ziele.

Laufende Nummer: 295

Antragsteller*in:	Hauptvorstand
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Im Jahr 1972 gab es die letzte umfassende Reform des Betriebsverfassungsgesetzes. Die
- 2 Arbeitsgrundlage der Betriebsräte wurde mit der Novellierung im Jahr 2001 nochmal
- 3 deutlich verbessert. In den vergangenen zwei Jahrzehnten haben sich Wirtschaft und
- 4 Arbeit weiter fundamental verändert; das Betriebsverfassungsgesetz allerdings nicht.
- 5 Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Da sich im Zuge der ökologischen, digitalen
- 6 und sozialen Transformation die Arbeitswelt weiter rasant verändern wird, braucht es
- 7 jetzt umfassende gesetzliche Reformen, damit das „Erfolgsmodell Mitbestimmung“ auch
- 8 ein solches bleibt.
- 9 Es ist erwiesen, dass mitbestimmte Unternehmen innovativer und wirtschaftlicher sind.
- 10 Sie übernehmen zudem mehr Verantwortung für Beschäftigung. Arbeitnehmer*innen in
- 11 mitbestimmten Unternehmen profitieren von guten Arbeitsbedingungen, die häufig nicht
- 12 nur in Betriebsvereinbarungen, sondern auch in Tarifverträgen geregelt sind:
- 13 Mitbestimmung stärkt Tarifbindung und umgekehrt. Betriebsräte und Gewerkschaften
- 14 verbindet ein starkes Band. Beide stehen für Solidarität und Demokratie.
- 15 Gerade die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass Betriebsräte und Gewerkschaften
- 16 gemeinsam schnell und effizient auf die Probleme reagiert haben, indem Maßnahmen zur
- 17 Beschäftigungssicherung oder zum Gesundheitsschutz getroffen wurden. Die Umbrüche in
- 18 den Betrieben werden häufiger und schneller auftreten. Das hat die Pandemie auch
- 19 gezeigt. Wir sind davon überzeugt, dass der Wandel nur mit einer starken
- 20 Interessenvertretung im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden kann. Hierfür müssen
- 21 sich gesetzliche Rahmenbedingungen ändern.
- 22 Die IG BCE setzt sich in der Politik für stärkere Mitbestimmungsrechte von
- 23 Betriebsräten im Kontext der sich verändernden Arbeitswelt ein:
- 24 1. Im Zuge der zunehmenden Digitalisierung der Unternehmen bedarf es einer Stärkung
- 25 der betrieblichen Mitbestimmung, insbesondere bei den Themen künstlicher
- 26 Intelligenz, agiler Arbeit, Homeoffice und mobiler Arbeit sowie bei der
- 27 Verarbeitung personenbezogener Daten.
- 28 Hierzu fordern wir eine Anpassung des § 87 Abs. 1 BetrVG um weitere Punkte:
- 29 • Mitbestimmung schon bei der Planung, entlang der Entwicklung sowie bei der
- 30 Einführung von Systemen, die künstliche Intelligenz einsetzen (als prozedurales
- 31 Mitbestimmungsrecht)

- 32 • Mitbestimmung bei der Einführung und Ausgestaltung von mobiler Arbeit inklusive
33 Homeoffice
- 34 • Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung personenbezogener und
35 personenbeziehbarer Daten sowie zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der
36 Beschäftigten, zusätzlich und über das auf technische Überwachungseinrichtungen
37 beschränkte Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hinaus.
- 38 Darüber hinaus braucht es die Weiterentwicklung der Rechte des Betriebsrats bei der
39 im Kontext der digitalen Transformation erfolgenden Betriebsänderungen nach § 111
40 BetrVG:
- 41 • Schon die Planung einer Betriebsänderung sollte mitbestimmungspflichtig sein.
- 42 Gleichzeitig fordern wir, dass Betriebsräte die Hinzuziehung von Sachverständigen
43 ohne Vereinbarung mit dem Arbeitgeber gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG nach eigenem Ermessen
44 beschließen können.
- 45 2. Die IG BCE setzt sich in der Politik für die adäquate Ausstattung von
46 Betriebsräten für eine digitale Betriebsratsarbeit ein. Digitale
47 Betriebsratsarbeit setzt eine adäquate digitale Ausstattung bei den Gremien und
48 den Beschäftigten voraus, die der*die Arbeitgeber*in bereitstellen muss, wenn
49 Betriebsräte sich dafür entscheiden.
- 50 Ziel ist dabei, dass Betriebsräte technisch sichere Geräte einsetzen, die einen
51 vertraulichen, nicht-öffentlichen Austausch ermöglichen, damit sie selbst digital
52 arbeiten können. Gleichzeitig muss es Betriebsräten technisch möglich sein, alle
53 Beschäftigten digital zu erreichen, um ihrem Vertretungsanspruch gerecht zu werden.
- 54 3. Die IG BCE setzt sich in der Politik für die Option ein, eine digitale
55 Betriebsratsarbeit potentiell zu nutzen, die folgende Anforderungen erfüllt:
- 56 Betriebsräte können sich für digitale Formate, wie Video- oder Telefonkonferenzen in
57 der Betriebsarbeit entscheiden, wenn die Mitglieder einstimmig dafür sind. Die
58 Eckpunkte der digitalen Betriebsratsarbeit müssen in der Geschäftsordnung geregelt
59 werden. Gesetzlicher Standard bleibt allerdings Präsenz, weil hier die
60 Nichtöffentlichkeit und der gleichberechtigte Austausch am besten sichergestellt
61 sind. Eine gesetzliche Verankerung der Präsenz als Standard dient dem Schutz der
62 Entscheidungsfreiheit der Gremien, da häufig von Arbeitgeber*innen gefordert wird,
63 dass Betriebsräte, etwa aus Kostengründen, vorrangig digital arbeiten sollten. Das
64 lehnen wir ab.
- 65 4. Die IG BCE setzt sich für ein Initiativrecht für betriebliche
66 Qualifizierungsmaßnahmen ein. Betriebsräte brauchen zudem echte Mitbestimmung
67 bei der Personal- und Ressourcenplanung. Frauen und Männer sollen mittels einer
68 Geschlechterquote gleichberechtigt an Qualifizierungsmaßnahmen teilhaben.
- 69 5. Die IG BCE fordert die Ausweitung der Schutzrechte für Wahlinitiator*innen bei
70 Betriebsratsgründungen. Die Behinderung von BR-Wahlen muss Offizialdelikt
71 werden, d. h. bei Verdacht auf Verstoß muss die Staatsanwaltschaft ermitteln.
- 72 6. Betriebsräte brauchen mehr Rechte, um Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen im
73 Betrieb mitgestalten zu können. Dazu sollen betriebliche

74 Nachhaltigkeitsausschüsse gegründet werden, in denen der*die Arbeitgeber*in
75 regelmäßig über Strategien und Ziele zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen des
76 Unternehmens berichtet.

77

78 **Begründung:**

79 Aufgrund fortschreitender Veränderungen in der Arbeitswelt und steigender Komplexität
80 der Betriebsratsarbeit müssen die Rechte für Betriebsräte bei den folgenden Themen
81 konkret gestärkt werden:

82 1. Inhaltliche Stärkung von Betriebsratsrechten bei künstlicher Intelligenz, agiler
83 und mobiler Arbeit, Homeoffice und bei der Verarbeitung personenbezogener und -
84 beziehbarer Beschäftigtendaten.

85 Mitbestimmung schon bei der Planung, entlang der Entwicklung sowie bei der Einführung
86 von Systemen, die künstliche Intelligenz einsetzen (als prozedurales
87 Mitbestimmungsrecht).

88 Betriebsräte haben bereits jetzt nach dem Betriebsverfassungsgesetz Möglichkeiten zur
89 Mitsprache bei der Einführung von künstlicher Intelligenz, die aber angesichts der
90 Bedeutung des Themas für die Arbeitswelt nicht ausreichen. In Asien werden bereits
91 Künstliche Intelligenzsysteme (KI) eingesetzt, um Beschäftigten Arbeitsaufträge
92 zuzuweisen (Hitachi). Es ist zu befürchten, dass solche Systeme auch in Europa und
93 international Anwendung finden werden. Das hätte eine massive Veränderung der
94 Arbeitswelt zur Folge, die bei aktueller Gesetzeslage ohne echte Mitbestimmung des
95 Betriebsrates vollzogen würde. Aktuell lösen KI-Systeme lediglich Unterrichts- und
96 Beratungsrechte aus und ermöglichen nur eingeschränkt Rechte, die über die
97 Einigungsstelle erzwingbar sind. Erst im Fall einer Überwachung durch KI hat der
98 Betriebsrat über eine technische Einrichtung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
99 mitzubestimmen. Ebenso ist er mit Blick auf KI bei der Gefährdungsbeurteilung und
100 anderen Arbeitsschutzaspekten gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu beteiligen. Ansonsten
101 können Betriebsräte aktuell künstliche Intelligenz im Zusammenhang mit §§ 90
102 (Arbeitsgestaltung), 91, 92 (z. B. Personalbedarfsplanung), 92a
103 (Beschäftigungssicherung) anbringen. Hierbei handelt es sich allerdings
104 ausschließlich um Unterrichts- und Beratungsrechte und keine echte Mitbestimmung.
105 Erst spät in dem Prozess der Einführung, nämlich bei der Betriebsänderung, kann der
106 Betriebsrat gemäß § 111 BetrVG einen Sozialplan erzwingen.

107 Um auf Augenhöhe agieren zu können, müssen Betriebsräte von Beginn an bei den
108 Planungen zum Einsatz von künstlicher Intelligenz eingebunden sein und zwar mit
109 stärkeren Rechten als bisher. Der gesamte Prozess und die Austauschverabredungen
110 müssen in einem prozeduralen Mitbestimmungsrecht verankert werden, sodass klar ist,
111 dass auch dieser Informationsprozess einigungsstellenfähig ist. Eine Verpflichtung
112 zur Einführung von KI erfolgt zu keiner Zeit.

113 Mitbestimmung bei der Einführung und Ausgestaltung von mobiler Arbeit inklusive
114 Homeoffice.

115 Wenn Beschäftigte (überwiegend) mobil oder im Homeoffice arbeiten, ändert sich das

116 soziale Gefüge im Betrieb und die Zusammenarbeit in der Belegschaft. Es wird damit
117 ein klassischer Fall der sozialen Angelegenheiten im Sinne des § 87 BetrVG.
118 Dementsprechend muss der Betriebsrat nicht nur bei der Ausgestaltung von mobiler
119 Arbeit in Form zwingender Mitbestimmung beteiligt sein, sondern bereits bei der
120 Einführung. Betriebsräte sollten mitentscheiden bei der Frage, „ob“ sich ein Betrieb
121 überhaupt eignet, um mobil oder im Homeoffice zu arbeiten, und der Betriebsrat soll
122 das ggf. selbst initiieren können. Bei Uneinigkeit kann die Einigungsstelle
123 entscheiden. Bislang kann der Betriebsrat bei mobiler Arbeit und Homeoffice nur dann
124 mitbestimmen, wenn andere Tatbestände des § 87 BetrVG, etwa zu den Themen der
125 Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG), eingesetzte technische Einrichtungen, die
126 Überwachung ermöglichen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), sowie zum Arbeits- und
127 Gesundheitsschutz, insbesondere in Form der Gefährdungsbeurteilung (§ 87 Abs. 1 Nr. 7
128 BetrVG), betroffen sind. Darüber hinaus ist die einzelne Versetzung ins Homeoffice
129 ggf. nach § 99 BetrVG zustimmungspflichtig bzw. ggf. § 111 BetrVG betroffen.

130

131 Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung personenbezogener und personenbeziehbarer
132 Daten sowie zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten, zusätzlich und
133 über das auf technische Überwachungseinrichtungen beschränkte Mitbestimmungsrecht
134 nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hinaus.

135 Das Mitbestimmungsrecht bei § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG greift bei technischen
136 Einrichtungen, die zu einer Überwachung geeignet sind. Damit werden die
137 Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten nicht ausreichend geschützt. Jede
138 Datenverarbeitung von Beschäftigtendaten sollte mitbestimmungspflichtig sein.
139 Klargestellt werden muss außerdem, dass eine Missachtung der Mitbestimmung neben dem
140 Unterlassungsanspruch auch ein Beweisverwertungsverbot nach sich zieht. Das ist von
141 der Rechtsprechung bei der Missachtung von datenschutzrechtlichen Regelungen zwar
142 teilweise gegeben, greift aber nicht, wenn nur die Mitbestimmung des Betriebsrats
143 insgesamt oder Vereinbarungen missachtet werden.

144

145 Schon die Planung einer Betriebsänderung sollte mitbestimmungspflichtig sein.
146 Viele der aktuellen Veränderungsprozesse in den Unternehmen sind ggf. als
147 Betriebsänderung zu klassifizieren. Da das Mitbestimmungsrecht aber nicht schon in
148 der Planungsphase greift und da Arbeitgeber*innen mit weitreichenden
149 Vorbereitungshandlungen schon ohne Einbeziehung der Betriebsräte Fakten schaffen
150 können, ist dieses nachgelagerte Recht in der Wirkung für die Beschäftigten nur
151 eingeschränkt. Durch die Einbeziehung der Betriebsräte bereits in der Planungsphase
152 könnten Defizite hier ausgeglichen und wesentliche Entscheidungen der Transformation
153 mit dem Betriebsrat im Sinne der Beschäftigten getroffen werden.

154

155 2. Die technische Ausstattung von Betriebsräten muss verbessert werden:

156 Betriebsratsmitglieder müssen Anspruch auf eigene betriebsübliche
157 Kommunikationsmittel haben, um mit Beschäftigten, die nicht im Betrieb sind,

158 kommunizieren zu können. Zwar gewährt § 40 BetrVG dem Betriebsrat schon jetzt Rechte,
159 die aber gerade in kleineren Betrieben dazu führen, dass lediglich nach der
160 Rechtsprechung gehandelt wird, nach der die Mitbenutzung der Informations- und
161 Kommunikationssysteme des*der Arbeitgeber*in ausreichen. Angesichts der
162 Unabhängigkeit der Betriebsratsarbeit müssen Betriebsräte jederzeit mit Beschäftigten
163 auch digital kommunizieren können und können nicht allein auf die stundenweise
164 Mitnutzung des Laptops der Führungskraft oder Teilnahme an der BR-Sitzung per
165 WhatsApp-Videocall verwiesen werden. Damit jedes Betriebsratsmitglied von der
166 normalen Sitzung bis zur Präsentation z. B. im Wirtschaftsausschuss, alle Themen auch
167 digital verfolgen kann, brauchen die Betriebsratsmitglieder eigene
168 Kommunikationsmittel.

169 Eine angemessene Ausstattung des Betriebsrates bedeutet für uns als IG BCE deshalb
170 konkret, dass alle Betriebsratsmitglieder Anspruch auf betriebsübliche
171 Kommunikationsmittel haben. Das meint in jedem Fall zumindest die Ausstattung mit
172 einem Laptop und Internet.

173 3. Voraussetzungen digitaler Betriebsratsarbeit handhabbar für Betriebsräte machen
174 und Schutzmechanismen einziehen:

175 Digitale Formate für die Betriebsratsarbeit sind nützlich und gleichzeitig tückisch.
176 Je größer das Gremium und je kontroverser die Debatte, desto mehr kommen digitale
177 Formate an ihre Grenzen. Während der Corona-Pandemie haben digitale Formate
178 insbesondere bei größeren und übergeordneten Gremien (GBR, KBR, EBR, EBR-SE) mit
179 Mitgliedern mit weiter Anreise viel Zuspruch erfahren. Dies hat zur Folge, dass es
180 insbesondere in diesen Gremien zunehmend Diskussionen gibt, ob eine Präsenzsitzung
181 unbedingt erforderlich ist. Gerade bei großen Gremien, insbesondere bei
182 Verdolmetschung, besteht jedoch die Gefahr, dass breit angelegte Diskussionen und
183 Auseinandersetzungen verkürzt werden und nicht alle Teilnehmenden gehört werden. Ist
184 der Austausch verkürzt, dann wird Beteiligung schon im Gremium minimiert. Damit kann
185 die Demokratie im Betrieb gefährdet sein, wenn die Vielfalt der Meinungskultur im
186 Gremium eingeschränkt wird.

187 Parallel üben Arbeitgeber*innen schon heute Druck auf Gremien aus (Kosten für Präsenz
188 zu hoch, andere Termine haben Vorrang, Teilnahme soll vom Arbeitsplatz aus erfolgen
189 usw.) und erschweren damit die Betriebsratsarbeit. Betriebsratsarbeit muss auch
190 digital außerhalb der Sphäre des*der Arbeitgeber*in stattfinden können unter
191 Gewährleistung der Nichtöffentlichkeit und der Unabhängigkeit des Betriebsrats. Für
192 die Aufrechterhaltung der Qualität der Betriebsratsarbeit, dürfen Zeit und Raum sowie
193 Vertraulichkeit nicht fehlen.

194 Gegenwärtig ist Präsenz der Standard in der Betriebsverfassung. Dieser Standard muss
195 in Zeiten der digitalen Transformation gewahrt bleiben. Durch einen gesetzlich
196 geregelten Vorrang der Präsenzsitzung kann die Entscheidungsfreiheit des Gremiums am
197 besten geschützt werden. Möchte ein Gremium davon abweichen, müssen ein einstimmiger
198 Beschluss herbeigeführt und entsprechende Regelungen in der Geschäftsordnung
199 getroffen werden.

200 Digitale Betriebsratsarbeit muss gewährleisten, dass Gewerkschaftsvertreter*innen,

- 201 Schwerbehindertenvertretung sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder
202 Ersatzmitglieder an Sitzungen teilnehmen können.
- 203 Nicht nur der Betriebsrat muss digital ausgestattet sein, um mit den Beschäftigten im
204 Homeoffice zu kommunizieren. Auch die Beschäftigten müssen entsprechend technisch
205 ausgestattet sein, damit sie sich mit den Betriebsräten austauschen können.
- 206 4. Qualifizierung ist ein entscheidender Schlüssel zur Gestaltung der
207 Transformation. In der sich verändernden Arbeitswelt müssen die
208 Arbeitnehmer*innen regelmäßig geschult werden. Gut qualifizierte
209 Arbeitnehmer*innen sind zudem weniger vom Verlust des Arbeitsplatzes bedroht.
210 Qualifizierung leistet auch einen Beitrag zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Im
211 Sinne der Beschäftigten müssen die Rechte der BR gestärkt werden. Der Zugang zu
212 betrieblicher Weiterbildung ist entscheidend für die zukünftige
213 Beschäftigungsfähigkeit von Frauen und von Männern. Die IG BCE fordert eine
214 Geschlechterquote, um alle Beschäftigten angemessen an betrieblicher
215 Weiterbildung zu beteiligen.
- 216 5. In den vergangenen Jahren ist die Anzahl an mitbestimmten Unternehmen sukzessive
217 gesunken. Aktuell haben nur etwa 9 % der Betriebe einen Betriebsrat, immerhin 40
218 % der Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit Betriebsratsstrukturen. Hier
219 besteht dringender Handlungsbedarf. Die Ausweitung der Schutzrechte für
220 Wahlinitiator*innen, etwa der erweiterte Kündigungsschutz, soll den Abwärtstrend
221 bremsen und Hürden bei BR-Gründungen nehmen. Bei Verstoß gegen § 116 BetrVG
222 (Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder) wird die Tat
223 bisher nur auf Antrag etwa des Betriebsrats oder einer im Betrieb vertretenen
224 Gewerkschaft verfolgt. Das hat in der Vergangenheit dazu geführt, dass seitens
225 der Staatsanwaltschaft, wenn überhaupt, nur sehr verhalten ermittelt und die
226 Verfahren häufig eingestellt wurden. Diese Praxis muss geändert werden und die
227 Staatsanwaltschaft von Amts wegen ermitteln.
- 228 6. Die klimagerechte Transformation der Industrie ist eine der zentralen
229 Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte. Die Rechte der Betriebsräte müssen
230 gestärkt werden, damit die Belange der Arbeitnehmer*innen bei den Veränderungen
231 angemessen berücksichtigt werden können.

232

233 **Ursprung:**

234 Hauptvorstand

Antrag C132: Anpassung des § 43 Abs. 1 BetrVG zur Durchführung von teilweise und/oder ganzheitlichen digitalen Betriebsversammlungen

Laufende Nummer: 165

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Westfalen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C131
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

1 Am 23. April 2020 beschloss der Bundestag, einen neuen § 129 in das
2 Betriebsverfassungsgesetz aufzunehmen. Dieser erlaubt es, Betriebsversammlungen,
3 Betriebsratsversammlungen sowie Jugend- und Auszubildendenversammlungen mittels
4 audiovisueller Einrichtungen durchzuführen. Diese Regelung ist zeitlich begrenzt. Der
5 Hauptvorstand der IG BCE wirkt auf den Gesetzgeber ein, um eine Anpassung des § 43
6 Absatz 1 BetrVG herbeizuführen. Versammlungen sollen teilweise und/oder ganzheitlich
7 auf digitalem Wege durch die Verwendung digitalisierter Kommunikationskanäle
8 durchgeführt werden können. Dies gilt nur, wenn aus epidemiologischen Gründen wegen
9 einer Pandemie Präsenzveranstaltungen nicht möglich sind oder es im Einzelfall zur
10 sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrates erforderlich ist.

11

12 Begründung:

13 Im Zeitalter der Globalisierung und Internationalisierung ist die Erreichung von
14 Arbeitnehmer*innen durch die Betriebsräte größer werdenden Herausforderungen
15 unterlegen. Arbeitnehmer*innen sind aufgrund ihrer Mobilität sowie flexibler
16 Arbeitszeitmodelle schwieriger zu erreichen. Gleichzeitig steigen die
17 mitbestimmungsrelevanten Themen (Expansion & Verkauf von Betriebsteilen, Einführung
18 neuer Technik, Transformation von Arbeitsplätzen usw.). Neue Produktionsanlagen
19 werden nur noch mit einem minimalen Anteil an Belegschaft betrieben. Die Teilnahme
20 der Belegschaft aus dem Betrieb an Präsenzveranstaltungen ist dadurch nur noch
21 erschwert möglich.

22 Die Corona-Pandemie zeigt deutlich auf, dass neue Kommunikationswege zwischen der
23 Mitbestimmung sowie den Arbeitnehmer*innen notwendig sind. Authentifikationsverfahren
24 können zielgerichtet dafür sorgen, dass diese Informationen nur an das persönliche
25 Gerät, für welches diese Informationen bestimmt ist, übermittelt werden.

26 Gerade in Corona-Zeiten ist ein Teil der Belegschaft im Homeoffice, Isolation oder
27 auch Kurzarbeit. Glaubt man den Wissenschaftler*innen, dann häufen sich solche
28 Szenarien in Zukunft.

29 Ziele:

30 Das Ziel dieses Antrages ist daher, die gesetzliche Basis zu schaffen, moderne
31 Kommunikationskanäle für die Betriebsrats- und gewerkschaftliche Arbeit zu eröffnen.
32 Die Erreichbarkeit der Belegschaft wird dadurch erhöht, und den Anforderungen der
33 globalisierten Wirtschaftswelt, insbesondere flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie
34 mobilem Arbeiten, Home-Office usw. wird man damit gerecht.
35 Informationen werden zeitnah, rechtzeitig und vollständig an die Belegschaft
36 ausgegeben. Man kann also schnell und flexibel auf mitbestimmungsrelevante Themen
37 reagieren.
38 In Zeiten einer Pandemie oder der Grippesaison wird der Gesundheitsschutz
39 gewährleistet. Des Weiteren werden die Work-Live-Balance sowie Familienfreundlichkeit
40 durch die ortsunabhängige Teilnahme an Betriebsversammlungen erhöht.

41

42 **Ursprung:**

43 IG BCE-Ortsgruppe Drewer 2

Antrag C133: Reform der betrieblichen Mitbestimmung zur Erhaltung der Handlungsfähigkeit im Falle außergewöhnlicher Situationen wie z. B. Pandemien

Laufende Nummer: 201

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Baden-Württemberg
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C131
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass der Hauptvorstand der IG BCE sich beim Gesetzgeber dafür einsetzt, dass eine
2 Reform der betrieblichen Mitbestimmung zur Erhaltung der Handlungsfähigkeit im Falle
3 außergewöhnlicher Situationen, wie z. B. Pandemien, sichergestellt wird. Hierzu
4 müssen (teil-)digitale Betriebsratssitzungen ermöglicht und eine „Mitbestimmung 4.0“
5 im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden.

6

7 Im Schwerpunkt müssen folgende Handlungsmöglichkeiten gegeben sein:

- 8 • In Ausnahmen digitale/teildigitale Betriebsratssitzungen oder Beschlussfassungen
9 per Video- oder Telefonkonferenz vorlagen
10 • Unter Vorrang von Betriebsversammlungen in Präsenz (teil-)digitale
11 Betriebsversammlungen, die denen in Präsenz gleichberechtigt sein
12 • Eine technische Ausstattung der Betriebsratsgremien, z. B. mit Laptops, Webcams
13 etc., damit die Betriebsratstätigkeit auch über Distanz möglich wird
14 • Betriebsvereinbarungen, die unter Nutzung einer qualifizierten, elektronischen
15 Signatur abgeschlossen werden können
16 • Betriebstätigen muss die Möglichkeit geschaffen werden, an digitalen Betriebs-
17 und/oder Abteilungsversammlungen teilnehmen zu können

18

19 Begründung:

- 20 Eine grundlegende Reform der betrieblichen Mitbestimmung im Hinblick auf die
21 Digitalisierung ist seit Jahren überfällig. Denn die Arbeit von Betriebsrät*innen
22 verändert sich rasant. Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie haben diesen Trend
23 nachhaltig beschleunigt und Regelungslücken im Betriebsverfassungsrecht aufgezeigt.
24 Dabei wird deutlich, dass die Rechte und Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte
25 häufig nicht ausreichen, um den digitalen Wandel der Arbeitswelt im Sinne der
26 Beschäftigten gestalten und um auf Extremsituationen angemessen reagieren zu können.
27 Die Corona-Krise hat gezeigt, dass das Betriebsverfassungsgesetz an vielen Stellen

28 noch nicht im 21. Jahrhundert angekommen ist. Abstands- und Hygienemaßnahmen haben
29 die Betriebsratsarbeit in dieser Zeit in vielerlei Hinsicht erschwert, da bisher
30 keine Voraussetzungen für digitale/teildigitale Betriebsratssitzungen oder
31 Beschlussfassungen ausnahmsweise per Video- oder Telefonkonferenz vorlagen. Dies
32 sollte künftig möglich sein, wenngleich vorrangig weitere Präsenzsitzungen stattfinden
33 sollten. Der Druck auf die Betriebsräte, auf Präsenzsitzungen aufgrund von Kosten zu
34 verzichten, muss auf jeden Fall unterbunden werden.

35

36 Darüber hinaus haben die verschärften Kontaktbeschränkungen aufgrund von Corona in
37 vielen Betrieben dazu geführt, dass die gesetzlich vorgeschriebenen
38 Betriebsversammlungen verschoben oder gar nicht stattfinden konnten. Zukünftig
39 sollten daher auch (teil-)digitale Betriebsversammlungen möglich und denen in Präsenz
40 gleichberechtigt sein. Die verschiedenen Erfahrungen mit digitalen Formaten haben
41 nämlich gezeigt, dass dadurch oft mehr Arbeitnehmer*innen erreicht und angesprochen
42 wurden als bisher. (Teil-)digitale Betriebsversammlungen dürfen aber keinesfalls
43 Betriebsversammlungen in Präsenz völlig ersetzen.

44

45 Zusätzlich muss die technische Ausstattung der Betriebsratsgremien, z.B. mit Laptops
46 und Webcams, sichergestellt werden, damit die Betriebsratstätigkeit auch über Distanz
47 möglich wird. Hier sind die Arbeitgeber*innen gefordert, für eine digitale
48 Grundausstattung der Betriebsrät*innen zu sorgen.

49

50 Um die Handlungsfähigkeit auch zwischen den Betriebsparteien sicherzustellen, sollen
51 Betriebsvereinbarungen unter Nutzung einer qualifizierten elektronischen Signatur
52 abgeschlossen werden können. Während in der Corona-Pandemie Verhandlungen oft digital
53 stattfanden, mussten die Betriebsvereinbarungen dagegen weiterhin handschriftlich
54 unterschrieben werden. Das sorgte in Zeiten von flächendeckendem Homeoffice oft zu
55 vermeidbaren Verzögerungen. Diese Maßnahme wäre zudem ein weiterer Beitrag zur
56 Digitalisierung, die auch gerade der zunehmenden Praxis der Gerichte bezüglich
57 elektronischer Einreichung von Unterlagen gerecht wird.

58

59 Nur durch diese Gesetzesänderungen wäre eine weitere Digitalisierung der
60 Betriebsratsarbeit möglich, die sich an die digitalisierte Arbeitswelt von heute
61 anpasst und auf außergewöhnliche Situationen reagieren kann. Eine Industrie 4.0 und
62 Extremsituationen erfordern eine Mitbestimmung 4.0 und umgekehrt!

63

64 **Ursprung:**

65 Bezirksvorstand Stuttgart

Antrag C134: Betriebsrätestärkungsgesetz: Jetzt erst recht! Mitbestimmung in der Pandemie stärken

Laufende Nummer: 280

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C131
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

1 Die IG BCE und ihre beschlussfassenden Gremien mögen sich dafür einsetzen, dass die
2 Mitbestimmungsstrukturen, im besonderen Maße die Betriebsratsorgane der Unternehmen
3 in der Zeit der Pandemie und danach gestärkt werden, um weiterhin die Interessen der
4 Beschäftigten vertreten zu können. Die IG BCE soll sich mit ihren Strukturen mit
5 folgenden Themenschwerpunkten beschäftigen und weitere Angebote ausbauen, um auf eine
6 Gesetzesanpassung hinzuwirken, mit folgenden Schwerpunkten:

- 7 • Schulung zur Beschlussfassung und Vernetzung über digitale Hilfsmittel
- 8 • Betriebsratsgründungen & Themenpositionierung (BR, GBR, KBR) digital
- 9 • Erweitertes Angebot für AR-Mitglieder „Regelungen im GBR, KBR und für BR-lose
10 Betriebe“
- 11 • Vereinbarung für bessere und passende Mitbestimmungsstrukturen (u. a. § 3
12 BetrVG)
- 13 • Unterstützung in der Unternehmerischen Nachbarschaft – „von Mitbestimmer*innen
14 für Mitbestimmer*innen“.

15

16 Wir fordern die IG BCE und ihre beschlussfassenden Gremien dazu auf, sich mit den
17 genannten Themen zu beschäftigen, ein Positionspapier aus den Arbeitsergebnissen u.
18 a. der Bildungsangebote zu entwickeln und dieses entsprechend zu platzieren.

19 Ziel der digitalen erweiterten Angebote soll ein eintreffender Gesetzesentwurf der
20 IG BCE sein, der über gewerkschaftsnahe Parteien an die Bundesregierung adressiert
21 wird.

22 Des Weiteren sollen die Themenschwerpunkte und Arbeitsergebnisse für eine
23 Diskussionsgrundlage zu einem Sozialpartnerschaftsdialog der
24 Arbeitgeber*innenverbände im Bezirk Kassel und Landesbezirk Hessen-Thüringen genutzt
25 werden.

26

27 **Begründung:**

28 Besonders die letzte Zeit hat gezeigt, dass nicht nur in kleinen Unternehmen sondern

29 auch in den Konzernen die Bildung von Betriebsräten immer schwerer wird und die
30 konstruktive Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Betriebsräten immer schwerer
31 wird.

32

33 Anregen, Informieren und Unterstützen im eigenen Wirkungskreis und darüber hinaus ist
34 durch Kontaktbeschränkungen und erschwerte Abstimmungsstrukturen im Alltag eine
35 Herausforderung.

36 In der Praxis sind die Mitbestimmer*innen der Betriebe weitestgehend, sofern sie die
37 Möglichkeiten haben, sich digital zu vernetzen, bei essentiellen unternehmerischen
38 Entscheidungen außen vor.

39 Hier gilt es, nicht nur Aufklärungsarbeit zu leisten, sondern auch gezielt die
40 Akteur*innen vor Ort besser zu vernetzen und zu unterstützen.

41

42 Weitere Ausführungen erfolgen mündlich.

43

44 **Ursprung:**

45 Vertrauensleute B. Braun Melsungen AG

Antrag C135: Betriebsrätestärkungsgesetz: Jetzt erst recht! Mitbestimmung in der Pandemie stärken

Laufende Nummer: 471

Antragsteller*in:	Bezirksdelegiertenkonferenz Kassel
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Erledigt durch C134
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

1 Die IG BCE und ihre beschlussfassenden Gremien mögen sich dafür einsetzen, dass die
2 Mitbestimmungsstrukturen, im besonderen Maße die Betriebsratsorgane der Unternehmen,
3 in der Zeit der Pandemie gestärkt werden, um weiterhin die Interessen der
4 Beschäftigten vertreten zu können. Wir fordern die Abteilung Bildung, die IG BCE BWS
5 GmbH sowie die Abteilung Vertrauensleute & Mitbestimmung, Abteilung Tarif, auf, sich
6 mit folgenden Themenschwerpunkten zu beschäftigen und weitere Angebote auszubauen, um

7 auf eine Gesetzesanpassung hinzuwirken mit folgenden Schwerpunkten:

- 8 • Schulung zu Beschlussfassung und Vernetzung über digitale Hilfsmittel
9 • Betriebsratsgründungen & Themenpositionierung (BR, GBR, KBR) digital
10 • Erweitertes Angebot für AR-Mitglieder „Regelungen im GBR, KBR und für BR-lose
11 Betriebe“
12 • Vereinbarung für bessere und passende Mitbestimmungsstrukturen (u. a. § 3
13 BetrVG)
14 • Unterstützung in der unternehmerischen Nachbarschaft – „von Mitbestimmer*innen
15 für Mitbestimmer*innen“

16 Wir fordern die IG BCE und ihre beschlussfassenden Gremien dazu auf, sich mit den
17 genannten Themen zu beschäftigen, ein Positionspapier aus den Arbeitsergebnissen u.
18 a. der Bildungsangebote zu entwickeln und dieses entsprechend zu platzieren.
19 Ziel der digitalen erweiterten Angebote soll ein einzureichender Gesetzesentwurf der
20 IG BCE sein, der über gewerkschaftsnahe Parteien an die Bundesregierung adressiert
21 wird.

22 Des Weiteren sollen die Themenschwerpunkte und Arbeitsergebnisse für eine
23 Diskussionsgrundlage zu einem Sozialpartnerschaftsdialog der
24 Arbeitgeber*innenverbände im Bezirk Kassel und Landesbezirk Hessen-Thüringen genutzt
25 werden.

26

27 **Begründung:**

28 Besonders die letzte Zeit hat gezeigt, dass nicht nur in kleinen Unternehmen sondern

29 auch in den Konzernen die Bildung von Betriebsräten immer schwerer wird und die
30 konstruktive Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Betriebsräten immer schwerer
31 wird.

32 Anregen, Informieren und Unterstützen im eigenen Wirkungskreis und darüber hinaus ist
33 durch Kontaktbeschränkungen und erschwerte Abstimmungsstrukturen im Alltag eine
34 Herausforderung.

35 In der Praxis sind die Mitbestimmer*innen der Betriebe weitestgehend, sofern sie die
36 Möglichkeiten haben, sich digital zu vernetzen, bei essentiellen unternehmerischen
37 Entscheidungen außen vor.

38 Hier gilt es, nicht nur Aufklärungsarbeit zu leisten, sondern auch gezielt die
39 Akteur*innen vor Ort besser zu vernetzen und zu unterstützen.

40

41 Weitere Ausführungen erfolgen mündlich.

42

43 **Ursprung:**

44 Vertrauensleute B.Braun Melsungen AG

Antrag C136: Stärkung der Mitbestimmung

Laufende Nummer: 164

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Westfalen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE setzt sich für die Stärkung der Mitbestimmung ein. Das
- 2 Mitbestimmungsgesetz bedarf demzufolge einer Novellierung. Das doppelte Stimmrecht
- 3 der Kapitaleseite wird der heutigen Zeit nicht mehr gerecht und zunehmend von dieser
- 4 als Machtinstrument ausgenutzt. Das Reformkonzept der IG BCE sieht im Detail
- 5 insbesondere vor, dass bei weitreichenden Unternehmensentscheidungen wie etwa
- 6 Rechtsformänderungen, Sitzverlagerungen ins Ausland, Unternehmensverkäufen, Mergern,
- 7 Übernahmen, Werksschließungen oder Massenentlassungen im Falle eines Konflikts
- 8 zwischen Kapital- und Arbeitnehmer*innenbank im Aufsichtsrat ein*e neutrale*r
- 9 Schlichter*in eingesetzt wird, auf die*den sich das Gremium zuvor mit 2/3-Mehrheit
- 10 geeinigt hat. Der Einigungsvorschlag des*der Schlichter*in hat in angemessener Frist
- 11 zu erfolgen. Er kann nur mit einer 2/3-Mehrheit im Aufsichtsrat abgelehnt werden.
- 12 Genauso müssen die bestehenden Mitbestimmungsrechte und Schutzrechte der Betriebsräte
- 13 ausgeweitet werden. Über 50 % der Beschäftigten in Deutschland arbeiten noch in
- 14 betriebsratslosen Betrieben. Unternehmen mit Betriebsräten sind stabiler und
- 15 erfolgreicher, das aktuelle sozialpartnerschaftliche, betriebsverfassungsrechtliche
- 16 Modell ist Garant für die Wahrung der betroffenen Interessen und sorgt für
- 17 nachhaltige, kollektivrechtlich legitimierte Lösungen. Betriebsratsgründungen müssen
- 18 demzufolge erleichtert werden, die bestehenden Hürden für Betriebsratsgründungen
- 19 müssen weiter gesenkt werden.
- 20 Um eine Betriebsratsgründung vor diesem Hintergrund zu fördern, bedarf es eines
- 21 umfassenden Schutzes der Wahlinitiatoren*innen, strikte Verfolgung bei Behinderung
- 22 von Wahlen sowie wesentliche Vereinfachungen im Wahlverfahren. Weiterhin sind im
- 23 formellen und materiellen Recht des Betriebsverfassungsgesetzes auf Basis der
- 24 konkreten Erfahrungen in betrieblichen Situationen Veränderungen in die Gesetze
- 25 einzubringen. Dies sind im Wesentlichen folgende Punkte:
- 26 • zwingende Mitbestimmung bei Weiterbildung, ggf. als weiteren
- 27 Mitbestimmungstatbestand des § 87 BetrVG
- 28 • Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes von der beruflichen Tätigkeit in
- 29 Betrieben von 100 Wahlberechtigten
- 30 • weitere Anpassung der Freistellung nach Wahlberechtigten, Anpassung der Tabelle
- 31 nach § 38 I BetrVG
- 32 • Vereinfachung der Hinzuziehung von Sachverständigen, insbesondere Anpassung der

33 §§ 80, § 111. S. 2 BetrVG

- 34 • Mitbestimmung bei Personalplanung und Bemessung, Erweiterung von Beratung zur
- 35 echten Mitbestimmung
- 36 • Datenschutzrechte des BR sind zum einen auszubauen, zudem Klarstellung der
- 37 Pflichten nach DSGVO für den Betriebsrat
- 38 • Mitbestimmung auch bei mobilem Arbeiten und bei der Ausgestaltung der
- 39 Arbeitsplätze und der Arbeitszeit
- 40 • Mitbestimmung beim Interessenausgleich hinsichtlich einer geplanten
- 41 Betriebsänderung bis hin zur Einigungsstelle.

42

43 **Begründung:**

44 Die Neuausrichtung der Mitbestimmung muss angesichts aktueller Herausforderungen
45 dringend angepackt werden. Forderungen zur Mitbestimmung wurden seit vielen Jahren an
46 den Gesetzgeber gestellt. Leider wurden diese nicht aufgegriffen.

47 Das führt u. a. dazu, dass es in immer weniger betriebsratsfähigen Betrieben in
48 Deutschland überhaupt Betriebsräte gibt. Das ist der eigentliche politische Skandal,
49 und es macht den Reformbedarf überdeutlich.

50

51 **Ursprung:**

52 Bezirksvorstand Recklinghausen

Antrag C137: Neue Ansätze in der Mitbestimmung

Laufende Nummer: 281

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 In einer aktuellen Erhebung der Hans-Böckler-Stiftung sind 60 % der Betriebsrät*innen
- 2 der Meinung, ihr Verhältnis zur Chefetage sei sehr gut oder gut. Eine Erfassung
- 3 mitbestimmungsfeindlicher Betriebe liegt nicht vor.
- 4 Es ist jedoch festzustellen, dass es mitbestimmungsfeindliche Arbeitgeber*innen sowie
- 5 Jurist*innen und Anwaltskanzleien gibt, die sich auf mitbestimmungsfreie Betriebe und
- 6 Mitbestimmungsbehinderung spezialisiert haben. So etwas darf nicht hingenommen
- 7 werden, sondern gehört öffentlich gemacht und im Einzelfall juristisch verfolgt.
- 8 Die alte Forderung, hier nur Schwerpunktstaatsanwaltschaften zur Verfolgung der
- 9 Vergehen nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes einzusetzen, ist
- 10 jedoch zu kurz gegriffen.
- 11 Für Kanzleien und Agenturen, die offen damit werben, dass sie auf
- 12 Mitbestimmungsbehinderung spezialisiert sind, ist eine staatsanwaltschaftliche
- 13 Ermittlung richtig. Die nächste alte Forderung zur Erhöhung von Geldbußen bei
- 14 Ordnungswidrigkeiten oder ein höheres Höchstmaß des Ordnungs- und Zwangsgeldes halten
- 15 beratungsresistente Arbeitgeber*innen, die der Sozialpartnerschaft verbittert
- 16 gegenüberstehen, nicht von ihren Praktiken ab.
- 17 Den Kampf um die Sozialpartnerschaft im Betrieb gewinnen wir mit den altbekannten
- 18 Forderungen nicht.
- 19 Wir brauchen neue und andere Ansätze.
- 20
- 21 Erstens:
- 22 Bei einer Betriebsratsgründung brauchen die Initiator*innen einen starken Rückhalt in
- 23 der Belegschaft. Wenn sie von den Kolleg*innen aktiv unterstützt werden, ist die
- 24 Chance auf einen Start in die Mitbestimmung viel größer. Dies gilt ebenso für die
- 25 Unterstützung durch die im Betrieb vertretene Gewerkschaft.
- 26 Um in einem schwierigen Umfeld, wo dies alles nicht vorhanden ist, oder in einem
- 27 mitbestimmungsfeindlichen Umfeld Betriebsratsgründungen und die Etablierung von
- 28 Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung zu fördern, könnte ein*e „Beauftragte*r des
- 29 Landes“ eine neue Idee sein, die man verfolgen sollte.
- 30 Ein*e „Beauftragte*r der Landesregierung für Mitbestimmungsfragen und
- 31 Betriebsratsgründungen“ könnte unter anderem folgende Aufgaben wahrnehmen:

- 32 • Er/sie ist Ansprechpartner*in und Vermittler*in bei Fragestellungen und
33 Maßnahmen bei Betriebsratsverhinderungen.
- 34 • Kontaktperson und Vermittler*in zur Rückkehr zum sozialpartnerschaftlichen
35 Dialog im Betrieb.
- 36 • Er/sie unterstützt, initiiert und koordiniert neue oder bereits bestehende
37 Aktivitäten der jeweiligen Landesregierung und nachgeordnete Bereiche zur
38 Stärkung der Mitbestimmung, um die öffentliche Wahrnehmung zu sensibilisieren.
- 39 • Er/sie entwickelt eigene Strategien und Konzepte für mehr Sozialpartnerschaft
40 und Mitbestimmung.
- 41 • Dabei wird er/sie mit dem deutschen Gewerkschaftsbund und seinen
42 Einzelgewerkschaften sowie den Arbeitgeberverbänden kooperieren.
- 43 • Er/sie wirbt bei Arbeitnehmer*innen für eine Mitgliedschaft in der zuständigen
44 Gewerkschaft.
- 45 • Er/sie wirbt bei Arbeitgeber*innen für eine Mitgliedschaft im entsprechenden
46 Arbeitgeberverband.
- 47 • Er/sie berichtet und berät gegenüber der Landesregierung und dem Arbeits- und
48 Sozialministerium.
- 49 • Er/sie hält Kontakt zum Innenministerium und den Staatsanwaltschaften und gibt
50 bei entsprechenden Vorkommnissen Hinweise.

51

52 Zweitens:

53 Kolleg*innen, die einen Betriebsrat gründen wollen, müssen rechtlich besser vor
54 mitbestimmungsfeindlichen Arbeitgeber*innen geschützt werden. Hier kann ein*e
55 Beauftragte*r des Landes vermitteln, aber auch in der Öffentlichkeit Stellung
56 beziehen. Ein weiterer Punkt ist ein stärkerer Kündigungsschutz für Mitglieder des
57 Wahlvorstandes sowie von Initiator*innen einer Betriebsratswahl. Hier muss ab der
58 ersten Betätigung, im Sinne einer Gründung eines Betriebsrates, ein Kündigungsschutz
59 wirken.

60

61 Drittens:

62 Um Mitbestimmungsbehinderung zu verfolgen, muss man die betroffenen Kolleg*innen aus
63 der Pflicht nehmen, Anzeige gegen ihre*n eigene*n Arbeitgeber*in zu erstatten. In
64 diesen Fällen kann es im Anschluss an eine Anzeige kein normales Verhältnis zum*zur
65 Arbeitgeber*in mehr geben. Es ist entscheidend, dass die Strafverfolgung auch ohne
66 Anzeige der Betroffenen aufgenommen wird. Mitbestimmungsbehinderung muss von einem
67 Antrags- in ein Officialdelikt umgewandelt werden. Nur so können die
68 Staatsanwaltschaften Ermittlungen nach Anfangsverdacht aufnehmen.

69 Die IG BCE hat sich mit all ihren entsprechenden Gremien dafür einzusetzen.

70

71 **Begründung:**

72 Mündlich

73

74 **Ursprung:**

75 Vertrauenskörper Clariant Frankfurt

Antrag C138: Transformation zu einer sozial-ökologischen Wirtschaft unter Einbeziehung von Mitbestimmungsakteur*innen

Laufende Nummer: 274

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die IG BCE darauf hinwirkt, dass den Betriebsräten mehr Mitwirkungs- und
- 2 Mitbestimmungsrechte in Unternehmen eingeräumt werden, um die vorgegebenen Klimaziele
- 3 zu erreichen und zu kontrollieren. Des Weiteren sollen den Betriebsräten mehr Rechte
- 4 erteilt werden, den Weg in eine sozial-ökologische Wirtschaft und hin zu nachhaltig
- 5 arbeitenden Unternehmen mitzugestalten und zu begleiten. Dies soll durch Ergänzungen
- 6 in geltenden Gesetzen erreicht werden.

7

8 **Begründung:**

- 9 Unsere Wirtschaft muss nachhaltiger, klimafreundlicher und sozial gerechter werden.
- 10 Dies kann ihr nur gelingen, wenn uns eine sozial-ökologische Transformation in eine
- 11 nachhaltige Gesellschaft gelingt, die das Leben auf der Erde und die Vielfalt in den
- 12 menschlichen Gesellschaften bewahrt. Dazu bedarf es eines neuen Zusammenwirkens von
- 13 Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft im Konsens der sozialen Bewegung, der
- 14 Ökobewegung, der Friedensbewegung und der Genderbewegung.
- 15 Wenn es nicht gelingt, die Wirtschaft umzubauen, sind die Herausforderungen des
- 16 Klimawandels und des Artensterbens nicht zu meistern. Die Eliten der Gesellschaft
- 17 allein werden dieses Ziel nicht erreichen können.
- 18 Es reicht nicht aus, dass die Unternehmensleitungen den nachhaltigen Umbau ihrer
- 19 Unternehmen voranbringen (Top-down), ohne dabei alle Stakeholder und vor allem die
- 20 Beschäftigten aktiv mit einzubeziehen.
- 21 Nur wenn die Beschäftigten und deren Interessenvertreter*innen zu Gestalter*innen in
- 22 Richtung einer nachhaltigen Zukunft werden, wird die notwendige Geschwindigkeit für
- 23 die Erreichung der Klimaziele realisierbar. Es braucht den Ideenreichtum der Menschen
- 24 in den Unternehmen. So kann eine Akzeptanz zur Umsetzung bei Beschäftigten in
- 25 Unternehmen geschaffen werden, aus der zusätzliche Potentiale zur Gestaltung des
- 26 sozial-ökologischen Umbaus entstehen können.
- 27 Die Gewerkschaften unterstützen inzwischen auf der Führungsebene den Umbau zu einer

- 28 nachhaltigen Wirtschaft, die klimabewahrend und diversitätsbewahrend arbeitet. Sie
29 entwickeln konkrete Lösungsansätze, wie die ökologische und die soziale Seite in der
30 Transformation verbunden werden können.
- 31 Um die Beschäftigten als aktive Gestalter*innen der sozial-ökologischen
32 Transformation einzubeziehen, sind den Akteur*innen der Mitbestimmung – insbesondere
33 den Betriebsräten, aber auch den Gewerkschaften, Vertrauensleuten und den
34 Arbeitnehmervertreter*innen in Aufsichtsräten – mehr gestalterische Rechte an diesem
35 Thema zu gewähren.
- 36 Nur so kann ein dringend notwendiger, gar überfälliger Wandel schnell, divers und
37 nachhaltig vollzogen werden.
- 38
- 39 **Ursprung:**
- 40 Vertrauenskörper des Evonik Gemeinschaftsbetriebes Hanau

Antrag C139: Einführung neuer EDV-Programme durch die Arbeitgeber*innen

Laufende Nummer: 303

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der*die Arbeitgeber*in soll verpflichtet werden, alle Arbeitnehmer*innen, die ein
- 2 neues EDV-Programm nutzen sollen, im Vorfeld entsprechend zu schulen, ihnen ergänzend
- 3 eine schriftliche oder audiovisuelle Anleitung zur Verfügung zu stellen und
- 4 zusätzlich eine*n Ansprechpartner*in zu benennen, den*die sie bei Fragen kontaktieren
- 5 können.

6

7 **Begründung:**

- 8 Leider müssen Mitarbeiter*innen immer wieder mit neu eingeführter Software arbeiten,
- 9 ohne dafür eine Schulung oder Anleitung erhalten zu haben. Das ist völlig
- 10 inakzeptabel.

11

12 **Ursprung:**

- 13 Vertrauenskörper Fresenius Bad Homburg

Antrag C140: Reform BetrVG

Laufende Nummer: 115

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

1 Die IG BCE wird aufgefordert, durch eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes
2 (BetrVG) zeitgemäße Mitbestimmung zu ermöglichen und die Wahl von Betriebsräten zu
3 fördern. Im Interesse der Beschäftigten sollen den Betriebsräten damit die
4 zeitgemäßen, notwendigen Werkzeuge an die Hand gegeben werden, um Arbeitsbedingungen
5 im Betrieb mitbestimmen und verbessern zu können.

6 Die deutsche Betriebsverfassung soll an entscheidenden Punkten zeitgemäß
7 fortgeschrieben werden: z. B., dass Mitbestimmungsrechte auch an Arbeitsgruppen
8 delegiert werden können, die Kompetenzen im Netz von Betriebsräten, Gesamt- und
9 Konzernbetriebsräten anders zu gewichten, den besonderen Bedingungen von KMUs (Klein-
10 und Mittelständische Unternehmen) Rechnung zu tragen und die Beschäftigungsförderung
11 in die Betriebsverfassung aufzunehmen. Des Weiteren muss über dauerhafte digitale
12 Arbeits- und Entscheidungsprozesse nachgedacht werden, die die Gremienarbeit in
13 Präsenzform zwar nicht ersetzen aber ergänzen und im Notfall entlasten sollen (siehe
14 auch der zeitweise eingeführte § 129 BetrVG).

15

16 Begründung:

17 Wirtschaftliche, arbeitsorganisatorische und arbeitsrechtliche Veränderungen, wie
18 Globalisierung, Flexibilisierung und Digitalisierung, stellen Betriebsräte vor große
19 Herausforderungen. Betriebsräte können diese Herausforderungen mit dem derzeitigen
20 betriebsverfassungsrechtlichen Instrumentarium nur bedingt meistern. Die Corona-
21 Krise hat diese Prozesse nicht nur beschleunigt, sie hat gerade im Hinblick auf die
22 Themen digitales und dezentrales Arbeiten von Betriebsratsgremien gezeigt, dass eine
23 Reform des BetrVG dringend notwendig ist.

24 Die Quote der durch Betriebsräte vertretenen Arbeitnehmerschaft in der privaten
25 Wirtschaft sinkt seit Beginn der 80er-Jahre ständig. Deshalb sollte nach Wegen
26 gesucht werden, wie in Klein- und Mittelbetrieben bestehende Widerstände gegen die
27 Einrichtung von Betriebsräten überwunden werden können.

28 Die Berechtigung und Verpflichtung des Betriebsrates, sich für Erhaltung und
29 Förderung der Beschäftigung und die Förderung der Vereinbarkeit von betrieblicher
30 Tätigkeit und der Betreuung von Familie, Kindern und eventuell pflegebedürftigen
31 Angehörigen einzusetzen, ist im Katalog der allgemeinen Aufgaben des § 80 BetrVG

32 enthalten. Die Förderung von Teilzeitarbeit sollte gesondert aufgeführt werden.
33 Insgesamt aber sollte der § 92 BetrVG novelliert und die Rechte erweitert werden,
34 denn momentan gibt es zur Personalplanung nur das Beratungsrecht und keine
35 erzwingbare Mitbestimmung. Das hier aber benötigt wird. Auch § 92a sollte hier noch
36 klarer formuliert werden, um Arbeitgeber beispielsweise dazu zu verpflichten,
37 Strategiesitzungen zur Zukunft des Betriebes und welche Standortsicherungsmaßnahmen
38 angedacht sind.

39 Für den Bezirksfrauenausschuss ist eine Modernisierung des BetrVG unter anderem auch,
40 um die Belange von Frauen und Familien im Arbeitsleben als Betriebsrät*innen besser
41 mitzugestalten, aus oben ausgeführten Gründen besonders wichtig.

42 Die Modernisierung des BetrVG wird schon länger diskutiert. Seit der Aufnahme in die
43 Koalitionsvereinbarung steht sie auf der Tagesordnung der Politik und sollte endlich
44 umgesetzt werden, wie dies von der Hans-Böckler-Stiftung und der Bertelsmann-Stiftung
45 mit ihren Überlegungen dazu fundiert beschreiben.

46 Weitere Informationen: WSI-Mitteilungen 3/16 und Bausteine eines modernisierten
47 BetrVG von P. Hanau, Direktor Forschungsinstitut für Sozialrecht der Uni Köln.

48

49 **Ursprung:**

50 Bezirksfrauenausschuss München

51

Antrag C141: Entgeltentwicklung freigestellter Betriebsräte, Konkretisierung im BetrVG §37 Abs. 4, Satz 1

Laufende Nummer: 29

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Rheinland-Pfalz/Saarland
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die IG BCE ihren politischen Einfluss in der Bundesregierung geltend macht, um
- 2 eine Konkretisierung des § 37 Abs. 4, Satz BetrVG herbeizuführen, mit dem Ziel, die
- 3 betriebliche Mitbestimmung weiter zu stärken und finanzielle Ungleichbehandlung
- 4 auszuräumen. Die Konkretisierung soll eine Stärkung bei langjährig freigestellten
- 5 Betriebsrät*innen ermöglichen, die keine direkte Hilfsperson als Definierung der
- 6 Eingruppierung als Vergleichswert haben. Auch sollen die kontinuierlichen
- 7 Weiterbildungen der freigestellten Betriebsrät*innen in ihrem Amt mehr
- 8 Berücksichtigung finden.

9

10 Begründung:

- 11 Insbesondere für langjährig freigestellte Betriebsrät*innen ist es schwierig, ihre
- 12 zukünftige gehaltliche Entwicklung gegenüber dem Arbeitgeber zu argumentieren. Das
- 13 BetrVG gibt lediglich vor, dass der BR trotz seiner Freistellung im BR sein Gehalt
- 14 gleichbleibend zu bekommen hat. Dies ist als Vergütungsschutz für die aktuelle
- 15 Situation gut und richtig.
- 16 Wie sieht es aber aus, wenn der*die Betriebsrat*rätin über mehrere Wahlperioden
- 17 hinweg freigestellt ist?
- 18 Hier soll die Hinzuziehung einer Vergleichsperson im Betrieb als Hilfe dienen. Dies
- 19 ist aber eine hinkende Begründung für eine Höhergruppierung; denn wie sieht es aus,
- 20 wenn der*die Betriebsrat*rätin aus einer großen Abteilung stammt, in der sich die zu
- 21 vergleichenden Personen in unterschiedliche Richtungen entwickelt haben? Oder aber
- 22 er*sie kommt aus einer Tätigkeit, die im Unternehmen einmalig ist? Wo es also gar
- 23 keine Vergleichsperson gibt?
- 24 Betriebsrät*innen bilden sich, insbesondere in der Freistellung, kontinuierlich
- 25 weiter, in fachlicher als auch in persönlicher Hinsicht. Sie sind nach Jahren der
- 26 Betriebsratstätigkeit durchaus ebenbürtige Gesprächs- und Verhandlungspartner*innen
- 27 für das obere Management.
- 28 Die Weiterentwicklung der sozialen Kompetenz lässt sich hierbei schon allein dadurch
- 29 beweisen, dass sie mehrere Wahlperioden hintereinander in die Freistellung und/oder
- 30 den Vorsitz des Betriebsrates gewählt worden sind.

- 31 Zusätzlich lässt sich die fachliche Weiterentwicklung durch Seminarzertifikate
32 nachweisen.
- 33 Es wird gerade bei jüngeren Betriebsrät*innen immer schwieriger, geeignete
34 Kandidat*innen für die Freistellung zu finden, da sie ihre Entwicklungsmöglichkeiten
35 und Perspektiven noch nicht absehen können.
- 36
- 37 **Ursprung:**
- 38 Bezirksfrauenausschuss Mainz

Antrag C142: Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes - § 37 (4) BetrVG und § 38 (4) S.2 BetrVG - Gesetzesänderung zur Anpassung der Vergütung/Lohnentwicklung freigestellter Betriebsrät*innen

Laufende Nummer: 402

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordost
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

1 dass im Betriebsverfassungsgesetz verankert wird, dass das Arbeitsentgelt von
2 freigestellten Betriebsratsmitgliedern einer regelmäßigen Entwicklung unterliegt.
3 Dazu ist der § 37 (4) BetrVG wie folgt zu ergänzen: Das Arbeitsentgelt ist für
4 freigestellte Betriebsratsmitglieder während einer Amtszeit so festzulegen, wie es
5 der Entwicklung des Arbeitsentgeltes vergleichbarer Arbeitnehmer*innen mit
6 betriebsüblicher beruflicher Entwicklung entspricht. Des Weiteren ist der § 38 (4)
7 S.2 BetrVG wie folgt zu ändern: Vorher: Innerhalb eines Jahres nach Beendigung der
8 Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes ist diesem im Rahmen der Möglichkeiten des
9 Betriebs Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene
10 betriebsübliche berufliche Entwicklung nachzuholen.

11 Neu: Innerhalb der Amtszeit der Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes ist diesem
12 im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebes Gelegenheit zu geben, eine wegen der
13 Freistellung unterbliebene betriebsübliche berufliche Entwicklung nachzuholen.

14 Darüber hinaus möge die Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordost der IG BCE
15 beschließen, dass die IG BCE aufgefordert wird, sich dafür einzusetzen, dass
16 tarifpolitisch in allen Branchenflächentarifverträgen eine einheitliche
17 Vergütungsentwicklung von Betriebsratsmitgliedern, die mehr als 50 % von ihrer
18 beruflichen Tätigkeit freigestellt sind, geregelt wird.

19

20 Begründung:

21 Für Arbeitnehmer*innen, die durch die Wahl in die BR-Freistellung eine oft über dem
22 bisherigen Maß ihrer Tätigkeit hohe Verantwortung übernehmen, ändert sich das
23 Tätigkeitsfeld enorm, insbesondere die Verantwortung zu ihrem bisherigen
24 Tätigkeitsfeld.

25 Arbeitsaufgaben verändern sich durch das Amt komplett. Betriebsrät*innen setzen sich
26 für den sozialen Dialog im Unternehmen ein, sie planen strategisch und übernehmen ein
27 besonders hohes Maß an Verantwortung gegenüber den Mitarbeiter*innen. Sie sind durch

28 ständige Weiterbildungen in der Lage, Auskünfte auf rechtlicher Basis zu geben,
29 Verhandlungen zu führen sowie Versammlungen zu planen und abzuhalten.

30 Betriebsrät*innen erwerben während ihrer Amtszeit viele Kenntnisse und Fähigkeiten im
31 Arbeitsrecht, Sozialrecht und im Betriebsverfassungsrecht sowie im Bereich der
32 sozialen Kompetenz. Diese Kenntnisse und Fähigkeiten werden auch an anderen
33 Arbeitsplätzen benötigt - aber dann auch entsprechend vergütet.

34 Wir sehen eine erforderliche Anerkennung durch faire Entlohnung und Evaluierung
35 betriebsrätlicher Arbeit während der Freistellungsphase anhand der Tätigkeiten und
36 Verantwortlichkeiten, die ausgeführt werden. Dies stellt eine Anerkennung und
37 Entschädigung für geleistete Arbeit dar, die über das normale Maß hinausgeht.

38 Es sollten Grundsätze für die Bildung der Vergleichsgruppen und Verfahren vereinbart
39 werden, die sich auf eine berufliche Entwicklung und auf die Eingruppierung und auf
40 das Arbeitsentgelt auswirken (wie z. B. persönliche Entwicklungen, Maß der
41 Verantwortung, Sozialkompetenz).

42 Zur Orientierung in der Vergütung sollte der TV der Angestellten und auch
43 akademischen Angestellten der jeweiligen oder ähnlichen Branche dienen, wo diese BR-
44 Arbeiten (z B. selbstständige Projektarbeiten etc.) beschrieben sind.

45 Vorstellbar sei auch, die Vergütungsentwicklung nach Erfahrungsjahren/Amtsperioden zu
46 steigern.

47 In Tarifverträgen ist es üblich - auch zeitweise - höherwertige Tätigkeiten höher zu
48 vergüten. Aber auch in den betrieblichen Entwicklungen ist diese Herangehensweise in
49 der Vergütungsentwicklung berücksichtigt (Bsp. Zulagen). Wir fordern die Anerkennung
50 der erworbenen Erfahrungen aus der BR-Tätigkeit.

51 Mit der Übernahme dieser verantwortungsvollen Aufgabe und die dafür notwendige
52 Freistellung gehen die Gewählten Risiken ein. Oft wird das Engagement und der Einsatz
53 der Betriebsrät*innen für die Rechte der Arbeitnehmer*innen - auch wenn die
54 Mitbestimmung im Gesetz verankert ist - von dem*der Arbeitgeber*in abwertend
55 bewertet, sodass eine berufliche Entwicklung nach dieser Amtszeit von dem*der
56 Arbeitgeber*in nicht unterstützt wird.

57 Die Bereitschaft von Arbeitnehmer*innen, sich im Betriebsrat zu engagieren, ist
58 rückläufig. Was sich in allen gesellschaftlichen Bereichen für das ehrenamtliche
59 Engagement beobachten lässt, macht auch vor den Unternehmen keinen Halt.

60 Als Ablehnungsgrund wird häufig angeführt, dass eine Tätigkeit in der betrieblichen
61 Interessenvertretung als „Karriereknick“ und sogar als Bedrohung für die weitere
62 berufliche Laufbahn angesehen wird.

63 Auch sei zu beachten, dass insbesondere Frauen aufgrund der Kindererziehungsjahre in
64 ihrer beruflichen Entwicklung vor einer möglichen BR-Amtszeit oft keine Chance zur
65 beruflichen Weiterentwicklung und einer damit verbundenen höheren Vergütung hatten.
66 Teilzeitjobs und Erziehungszeiten sind im Gesetz verankert, jedoch einer beruflichen
67 Entwicklung in der Zeit der Kindererziehungsjahre in den Unternehmen oftmals nicht
68 machbar. Betriebsrätinnen in Freistellung verdienten somit oft weniger als ihre
69 männlichen BR-Kollegen in Freistellung.

70 Betriebsrät*innen setzen sich für den sozialen Dialog im Unternehmen ein und haben
71 eine große Sorgfaltspflicht in der Vertretung der Arbeitnehmer*innen.

72

73 **Ursprung:**

74 Bezirksfrauenausschuss Berlin-Mark Brandenburg

Antrag C143: Novellierung des BetrVG § 60 Abs. 1 und § 61 Abs. 2

Laufende Nummer: 202

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Baden-Württemberg
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Erledigt durch Umsetzung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die IG BCE mit ihren zuständigen Gremien gemeinsam mit dem DGB auf den
- 2 Gesetzgeber einwirkt, die Altersgrenze gemäß § 60 Abs. 1 und § 61 Abs. 1 BetrVG bei
- 3 JAV-Wahlen dahingehend zu ändern, dass diese bei den in Ausbildung befindenden
- 4 Personen auf 30 Jahre anzuheben. Ebenfalls soll die in § 61 Abs. 2 BetrVG
- 5 beschriebene Wählbarkeit auf 30 Jahre erhöht werden, solange die Person noch
- 6 Auszubildende*r ist.

7

8 **Begründung:**

- 9 Wir leben in einem beruflichen Wandel, viele Jugendliche machen nach ihrer ersten
- 10 Berufsausbildung eine zweite Berufsausbildung oder entscheiden sich erst später, eine
- 11 Ausbildung anzufangen. Dadurch verlieren sie im Lauf ihrer Ausbildungszeit aufgrund
- 12 ihres Alters das Wahlrecht. Das Durchschnittsalter von Auszubildenden, die einen
- 13 Ausbildungsvertrag abschließen, hat sich in den letzten 20 Jahren um etwa zwei Jahre
- 14 erhöht (vgl. BBIG Datenreport 2015 A4.5-1). Momentan sind etwa 20 % aller
- 15 Auszubildenden nicht wahlberechtigt.
- 16 Die älteren Auszubildenden haben jedoch die gleichen Bedürfnisse wie die etwas
- 17 jüngeren, wenn es um Fragen rund um den Betrieb und ihre Ausbildung geht (Urlaub,
- 18 Arbeitszeiten, Ausbilder*innen, Ausbildung, Vergütung usw.).
- 19 Aus diesem Grund sollte die JAV Ansprechpartner*in für alle Auszubildenden sein.
- 20 Dafür müssen jedoch alle Auszubildenden, unabhängig ihres Alters, das Recht haben, an
- 21 der JAV-Wahl (Jugend und Auszubildendenvertreter*innen) ihre Vertreter*innen wählen
- 22 zu dürfen.

23

24 **Ursprung:**

- 25 Landesbezirksjugendausschuss Baden-Württemberg

Antrag C144: Mitbestimmung bei Werkverträgen erweitern

Laufende Nummer: 220

Antragsteller*in:	Bezirksdelegiertenkonferenz Südniedersachsen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

1 1. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) muss dahingehend verändert werden, dass
2 die Betriebsräte ein stärkeres Mitbestimmungsrecht bei Werkverträgen bekommen.
3 Insbesondere in den Fällen, wenn bisherige Arbeitsplätze gefährdet sind oder
4 wegfallen würden.

5 2. Werkverträge müssen zur Leiharbeit besser abgegrenzt werden. Die Bestimmung
6 zeitlich selbständig bzw. selbstbestimmte Arbeit reicht nicht aus. Der
7 Hauptvorstand wird beauftragt, die Bundesregierung aufzufordern, bei einer aus
8 unserer Sicht notwendigen Novellierung für eine präzisere Abgrenzung zu sorgen
9 und Leitlinien dazu zu erlassen.

10

11 **Begründung:**

12 Immer öfter erleben wir es in der betrieblichen Praxis, dass Arbeitsplätze durch
13 Umorganisation und Einsparmaßnahmen wegfallen und durch Werkverträge ersetzt werden.
14 Aus unserer Sicht gibt es hier kein Mitbestimmungsrecht bei der Übertragung auf
15 Werkverträge. Um zu verhindern, dass Arbeitsplätze wegfallen, muss die Mitbestimmung
16 bei Werkverträgen verbessert werden. Hierzu könnte der § 99 BetrVG auch entsprechend
17 für Werkverträge angewendet und erweitert werden.

18 Ein weiterer Punkt ist die fehlende Abgrenzung von Leiharbeit und Werkvertrag. In
19 vielen Unternehmen gibt es Bestrebungen, Tätigkeiten als Werkvertrag zu vergeben,
20 obwohl die bisherigen Arbeiten weiterhin im eigentlich typischen Ablauf des
21 Unternehmens stattfinden; nur Werkvertragsmitarbeiter machen einen Teil der
22 Tätigkeit. Arbeitsanweisungen des Betriebes werden zum Durchzuführen übergeben bzw.
23 angewendet, und die Arbeit findet sogar in Räumlichkeiten des Betriebes statt. Dies
24 ist nach gesetzlicher Definition keine Integration in den Betrieb, weil derjenige
25 selbst bestimmt, wann er die Arbeit ausführt und die Materialien selbst mitbringt.
26 Die Anschlussarbeiten macht dann wieder ein*e Kolleg*in aus dem Betrieb. Die
27 Rahmenbedingungen bleiben praktisch gleich, nur die Ausführung erfolgt von
28 Mitarbeiter*innen durch einen Werkvertrag.

29 Der Unterschied von Leiharbeit und Werkvertrag muss besser abgegrenzt werden. Die
30 bisherige Regelung ist nicht ausreichend genug eingegrenzt und bietet Lücken.

31

32 **Ursprung:**

33 Vertrauensleute Innerstetal Langelsheim (Standortfirmen Albemarle, Chemetall und

34 Synthomer)

Antrag C145: Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates auf Beschäftigte mit Werk- und Dienstverträgen

Laufende Nummer: 59

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordrhein
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C144
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand und seine zuständigen Abteilungen werden aufgefordert, auf eine
2 Erweiterung des Betriebsverfassungsgesetzes dahingehend einzuwirken, dass das
3 Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats analog zur Leiharbeit auf den Einsatz
4 von Fremdpersonal, das aufgrund von Werk- und Dienstverträgen im Betrieb eingesetzt
5 wird, zu erweitern.

6

7 **Begründung:**

- 8 Wo Werkverträge und Leiharbeit zur Anwendung kommen, ist die Beteiligung der
9 betrieblichen Interessenvertretung mangels entsprechender Mitbestimmungsrechte
10 weitgehend ausgeschlossen. Betriebsräte haben zwar eine Überwachungsaufgabe nach § 80
11 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auch in Bezug auf die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen von
12 Werkvertragsbeschäftigten. Diese reicht aber bei weitem nicht aus, um den für diese
13 Personengruppe notwendigen Schutz durch die betriebliche Interessenvertretung zu
14 gewährleisten. Betriebsräte im Auftragsgeber*innenbetrieb (Einsatzbetrieb der im
15 Rahmen eines*einer Werkvertragsbeschäftigten) sollten daher, analog zu den Regelungen
16 des § 14 Abs. 3 AÜG, vor der Übernahme zur Arbeitsleistung nach § 99 BetrVG beteiligt
17 werden. Die betriebliche Interessenvertretung im Einsatzbetrieb muss – über § 80 Abs.
18 2 Satz 1 BetrVG hinaus – das Recht erhalten, den geplanten Einsatz von Personen im
19 Betrieb, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum*zur Arbeitgeber*in stehen,
20 insbesondere den von im Rahmen eines Werkvertrags Beschäftigten (auch sogenannten
21 „Soloselbstständigen“ – zu verweigern, wenn die Interessen der eigenen Belegschaft
22 (Stammbeschäftigten) unmittelbar berührt sind (analog § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG). Dies
23 ist zum Beispiel der Fall, wenn die Besorgnis besteht, dass infolge des geplanten
24 Einsatzes ein Arbeitsplatzabbau oder Kündigungen drohen, Lohnstandards unterlaufen
25 werden oder die Stammbeschäftigten sonstige Nachteile erleiden. Zudem sind durch eine
26 Änderung des § 5 BetrVG auch sämtliche arbeitnehmerähnliche Personen in die
27 Betriebsverfassung insgesamt einzubeziehen, damit Betriebsräte umfassend auch
28 hinsichtlich ihres Einsatzes mitbestimmen können.

29 **Ursprung:**

30 Vertrauensleute Henkel

Antrag C146: Gute Arbeit – nicht nur in der Chemie

Laufende Nummer: 36

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Rheinland-Pfalz/ Saarland
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten beim Einsatz von
- 2 Werkvertragsmitarbeitenden müssen deutlich verbessert werden. Das geht nur, wenn das
- 3 Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung ausgeweitet wird auf den Einsatz externer
- 4 Dienstleister*innen und Arbeitnehmer*innenüberlassungen.
- 5 Werkverträge dürfen nur an solche Betriebe vergeben werden, die tarifgebunden sind
- 6 oder international ähnliche Regelungen verwenden.
- 7 Wir fordern die Politik auf, Rahmenbedingungen und Regelungen, die prekäre
- 8 Arbeitsverhältnisse schaffen, zu verändern, sodass in allen Branchen und
- 9 Gesellschaftsschichten unser Motto „Gutes Geld für Gute Arbeit“ gelebt wird. Hierzu
- 10 gehört auch die Überarbeitung der Möglichkeiten, sachgrundlose Befristungen
- 11 auszusprechen und anschließend eine Weiterbeschäftigung über viele Jahre mit
- 12 Sachgründen zu ermöglichen. Die Flexibilität der Arbeitgeber kann nicht auf Kosten
- 13 der Arbeitnehmer*innen gehen, die ggf. bis zum Renteneintritt immer wieder nur
- 14 befristet beschäftigt werden.

15

16 **Begründung:**

- 17 Nicht erst seit der Corona-Pandemie nehmen wir eine wachsende Ungerechtigkeit in der
- 18 Arbeitswelt und dadurch auch eine immer größer werdende Kluft in der Gesellschaft
- 19 wahr. Oftmals wird die Pandemie als Brennglas bezeichnet, mit der diese
- 20 Ungerechtigkeiten ans Tageslicht kommen. Und so werden auch Missstände in unseren
- 21 Industriebetrieben deutlich. Viele Unternehmen nutzen „flexible
- 22 Arbeitsvertragsformen“ dazu, das unternehmerische Risiko auf
- 23 Beschäftigungsverhältnisse abzuwälzen und prekarisieren sie dadurch. Oftmals werden
- 24 Argumente, wie der Schutz der Stammbeschäftigten, das Reduzieren auf das Kerngeschäft
- 25 oder aber die Senkung der Personalkosten, um im globalen Wettbewerb bestehen zu
- 26 können, angeführt. Viele Unternehmen vergessen dabei, neben ihrem
- 27 gesellschaftspolitischen Auftrag, auch, dass die Zukunftsfähigkeit ihres Unternehmens
- 28 von guten und innovativen Produkten abhängt.
- 29 Motivierte und engagierte Kolleg*innen sind dabei der Schlüsselfaktor. Wir nehmen
- 30 wahr, dass immer mehr Tätigkeiten outgesourct oder verlagert werden, oder aber mit

31 Kolleg*innen aus Arbeitnehmer*innenüberlassung bearbeitet werden. Mittlerweile geht
32 das sogar in das Herz unserer Industriebetriebe rein: in die Produktion, Forschung &
33 Entwicklung.

34

35 **Ursprung:**

36 Vertrauenskörper Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG

Antrag C147: Erzwingbarer Sozialplan für Betriebsneugründungen

Laufende Nummer: 57

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordrhein
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE möge sich dafür einsetzen, dass § 112a, Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz
2 (BetrVG) so verdeutlicht wird, dass ein erzwingbarer Sozialplan nur für tatsächliche
3 Neugründungen Anwendung findet.
- 4 Die Einschränkungen im Absatz 2 des § 112a BetrVG „erzwingbarer Sozialplan“ sind für
5 neu gegründete Unternehmen gedacht. Für Unternehmen die tatsächlich neu gegründet
6 wurden, noch kein Geschäfts-„Know how“ (Marktwissen, Erfahrungswissen und Ähnliches)
7 erworben haben, der Markt noch nicht richtig bekannt ist und tatsächlich das Risiko
8 des Ungewissen bei einer Neugründung vorliegt, und bei denen wider Erwarten ein
9 „Schiffbruch“ eintreten kann. Hier soll ein Sozialplan nicht als weiteres Hindernis
10 im Wege stehen, sofern Personal abgebaut werden soll.
- 11 Unternehmen können im Zuge einer Übernahme von Geschäftsbereichen eines fremden
12 Unternehmens oder im Rahmen eines Herauskaufens aus einer Insolvenz (übertragende
13 Sanierung), alle als „Asset Deal“ – in der Regel § 613a BGB Betriebsübergang –
14 Geschäftsbereiche aufkaufen und diese einschließlich der Beschäftigten in eine zur
15 Aufnahme dieser Geschäftsbereiche zuvor extra gegründeten Gesellschaft (eine neue
16 Gesellschaft) überführen.
- 17 Per Definition des § 112a BetrVG handelt es sich hierbei um eine neue Gesellschaft.
18 Tatsächlich liegt entgegen einer wirklichen Neugründung in dem hier beschriebenen
19 Szenario Know how, Marktkenntnisse und Erfahrungswissen vor. Diese neue Gesellschaft
20 ist also nicht unvorbereitet dem normalen Geschäftsrisiko ausgesetzt wie bei einer
21 tatsächlichen Neugründung. Hier ist die Gesellschaft als Hülle „neu“, der Inhalt
22 jedoch nicht. Der Inhalt hat Geschäftserfahrung.
- 23 In dieser Konstellation ist den Arbeitnehmer*innen ein erzwingbarer Sozialplan per
24 Gesetz in den ersten 4 Jahren vorenthalten, obwohl es sich nicht um eine klassische
25 Neugründung handelt. Wenn der unternehmenstaktische Grund der Neugründung nur den
26 Zugang zum Markt und das Know how dieses Unternehmens zum Inhalt hatte, werden
27 Beschäftigte entlassen und haben keinen Anspruch auf einen erzwingbaren Sozialplan.
28 Unternehmen können über diesen Weg, ohne die sonst üblichen Sozialplanregelungen,
29 Beschäftigte abbauen.
- 30 Dieses geht an dem Sinn des §112a BetrVG vorbei und stellt derzeit eine Rechtslücke
31 dar und ist durch eine Verdeutlichung oder Klarstellung des Gesetzestextes zu

32 schließen.

33

34 **Ursprung:**

35 Vertrauenskörpersversammlung Venator Uerdingen GmbH

Antrag C148: §129 BetrVG – dauerhafte Aufnahme des Paragraphen in das BetrVG unabhängig von der COVID-19-Pandemie

Laufende Nummer: 466

Antragsteller*in:	Bezirksdelegiertenkonferenz Darmstadt
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich die IG BCE dafür einsetzt, dass der § 129 BetrVG dauerhaft und unabhängig
- 2 von der COVID-19-Pandemie in das BetrVG aufgenommen wird. Hierbei soll die physische
- 3 Anwesenheit im Vordergrund stehen, eine digitale Teilnahme jedoch nicht
- 4 ausgeschlossen werden.

5

6 **Begründung:**

- 7 Im Zuge der COVID-19-Pandemie wurde es ermöglicht, die Betriebsrats-,
- 8 Gesamtbetriebsrats- und Konzernbetriebsratssitzungen sowie Sitzungen der Jugend- und
- 9 Auszubildendenvertretung, Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, Konzern-
- 10 Jugend- und Auszubildendenvertretung inklusive Beschlussfassung in digitaler bzw.
- 11 hybrider (physische und digitale Anwesenheit der Mitglieder) Form durchzuführen.
- 12 Ebenso konnten Versammlungen nach den §§ 42, 53 und 71 digital durchgeführt werden.
- 13 Durch die positiven Erfahrungen, die durch diese Optionen gemacht wurden, entstand
- 14 der Wunsch, § 129 BetrVG auch über die COVID-19-Pandemie hinaus zu verlängern.

15

16 Sitzungen der Mitbestimmungsgremien:

- 17 Eine hybride Sitzung vereinfacht den Mitgliedern der einzelnen Gremien die Teilnahme,
- 18 da die Mitglieder deutlich flexibler agieren können. Gerade bei großen Gremien kann
- 19 es zu Problemen kommen, wenn die einzelnen Mitglieder an unterschiedlichen Standorten
- 20 eingesetzt sind und mit jeder Sitzung größere Reisen verbunden sind. Ebenso kann es
- 21 für nicht freigestellte Mitglieder eine deutliche Erleichterung sein, wenn sie aus
- 22 dem Home-Office an einer Sitzung teilnehmen können. Dabei bedarf es allerdings klarer
- 23 Regelungen, um Beschlüsse rechtskräftig fassen zu können.

24

25 Versammlungen nach den §§ 42, 53 und 71:

- 26 Ähnlich wie bei den Sitzungen der Mitbestimmungsgremien bietet die hybride Form einer
- 27 Versammlung einen Mehrwert für die Belegschaft. Durch das Angebot an einer
- 28 Versammlung auch in digitaler Form teilzunehmen, bietet sich für diverse

29 Mitarbeiter*innengruppen, wie z. B. Schichtmitarbeiter*innen, Kolleg*innen in
30 Teilzeit, sowie Außendienstmitarbeiter*innen, die Möglichkeit, an allen Versammlungen
31 teilzunehmen.

32

33 **Ursprung:**

34 Vertrauenskörper Merck Darmstadt

Antrag C149: Versetzung in Schichtgruppen

Laufende Nummer: 65

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordrhein
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE möge sich dafür einsetzen, dass § 95 Absatz 3 BetrVG um die sozialen
- 2 Aspekte des Arbeitsplatzumfeldes, wie auch des privaten Umfeldes ergänzt wird, sodass
- 3 auch diese das Wesen einer Versetzung von einer Schichtgruppe auf eine andere
- 4 Schichtgruppe im gleichen Bereich darstellen. Nur so können Betriebsräte im Rahmen
- 5 der formellen Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen zwingend beteiligt
- 6 werden.
- 7 Der Betriebsrat hat formelle Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen im Rahmen
- 8 des § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).
- 9 Im Zuge von Standardisierungen in Produktionsabläufen und Herstellungsschritten
- 10 wurden in den Unternehmen inzwischen ebenso auch die Tätigkeiten von Arbeitsplätzen
- 11 standardisiert.
- 12 Im Szenario von Wechselschichtarbeit bedeutet dieses, dass sich ein Arbeitsplatz auf
- 13 allen Schichtgruppen eines Bereiches weitestgehend inhaltlich gleich darstellt. Eine
- 14 Versetzung von einer Schicht auf eine andere Schicht im selben Bereich verläuft also
- 15 ohne eine Beteiligung des Betriebsrates nach § 99 BetrVG.
- 16 In § 95 Absatz 3 BetrVG ist das Wesen der Versetzung im Sinne des BetrVG beschrieben.
- 17 Dort heißt es: „Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung (...) eines
- 18 anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet,
- 19 oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die
- 20 Arbeit zu leisten ist (...)“.
- 21 Wenn ein*e Wechselschichtarbeiter*in von einer Schicht auf eine andere Schicht im
- 22 selben Bereich an denselben Arbeitsplatz „versetzt“ wird, handelt es sich nicht um
- 23 eine Versetzung im Sinne des BetrVG.
- 24 Soziale Aspekte finden hier keine Berücksichtigung und Würdigung. Ein Wechsel der
- 25 Schichtgruppe hat jedoch immer eine Auswirkung auf das soziale Umfeld des*der
- 26 betroffenen Arbeitnehmer*in. Ebenso hat ein Wechsel eine Auswirkung auf das familiäre
- 27 Umfeld. Der Betriebsrat hat hier in der Regel keine Möglichkeit einzugreifen.
- 28 Der Ansatz alternativ § 87 Absatz 1 Ziffer 2 BetrVG „Beginn und Ende der täglichen
- 29 Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die
- 30 einzelnen Wochentage;“ ist schließlich eine Hilfslösung, um Einflussnahme des
- 31 Betriebsrates bei Versetzungen zu realisieren. Doch ist hier das Ergebnis in der
- 32 Regel eine Betriebsvereinbarung, die nicht immer dem Mindeststandard der

- 33 Einflussmöglichkeiten des Betriebsrates im Rahmen von § 99 BetrVG entsprechen muss.
34 Eine Anpassung des Wesens der Versetzung im § 95 Absatz 3 BetrVG ist daher notwendig.

35

36 **Begründung:**

- 37 Im Antragstext enthalten.

38

39 **Ursprung:**

- 40 Vertrauenskörpersversammlung Venator Uerdingen GmbH

Antrag C150: Umgang mit Änderungsvereinbarungen/ Korrekturvereinbarungen

Laufende Nummer: 300

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass die IG BCE darauf hinwirkt, dass mit den Sozialpartnern der chemischen Industrie
2 zu der Thematik „Änderungsvereinbarungen/Korrekturvereinbarungen“ eine Vereinbarung
3 mit dem klaren Ziel geschlossen wird, diese zu unterlassen.

4

5 **Begründung:**

- 6 In der Vergangenheit ist vermehrt die Praxis zu beobachten gewesen, dass bei einem
7 vermeintlichen Ermahnungsgespräch schriftliche Vereinbarungen einher gegangen sind.
8 Normalerweise sind Ermahnungsgespräche auf einen Tadel von Fehlverhalten des/der
9 Arbeitnehmer*in (AN) beschränkt, und die Willensbekundung zur Verhaltensänderung
10 der/des AN reicht aus, um das Gespräch ohne Konsequenz bleiben zu lassen. Im
11 Anschluss an ergangene Tadel/Ermahnung folgt die Abmahnung.

- 12 Bei besagten Änderungsvereinbarungen allerdings enthielten diese mutmaßlichen
13 Ermahnungsgespräche, neben den Maßnahmen zur Besserung des Verhaltens, auch
14 arbeitsvertragliche Anpassungen.

- 15 Diese müssen im Normalfall allerdings über den Weg der Änderungskündigung erfolgen,
16 und damit ist auch der Betriebsrat gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG bzw. die
17 Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX involviert. Stellt sich
18 dabei dar, dass die Gründe unzureichend sind, oder erfolgt keine Anhörung, ist die
19 Änderungskündigung unwirksam.

- 20 Diese Handhabe besteht allerdings nicht oder nur beschränkt (durch Schwächung der
21 Ausgangslage), wenn der/die AN mit seiner/ihrer Unterschrift den geänderten
22 Bedingungen zustimmt. Damit können die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen ohne
23 Involvierung und Hilfestellung der Interessenvertretungen verschlechtert werden.

24

25 **Ursprung:**

- 26 Vertrauenskörper des Evonik Gemeinschaftsbetriebes Hanau

Antrag C151: Mitbestimmungsrechte für BR und EBR bei Nachhaltigkeit weiterentwickeln

Laufende Nummer: 16

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Rheinland-Pfalz/Saarland
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 dass sich die IG BCE für eine Stärkung der Mitbestimmung hinsichtlich der
- 2 Nachhaltigkeit im Unternehmen einsetzt. Dafür treten wir für die Weiterentwicklung
- 3 des § 89 BetrVG (Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz) in Richtung § 92a BetrVG
- 4 ein und für die Ergänzung des § 89 BetrVG um ein Initiativrecht.
- 5 Damit Betriebsräte zukünftig mehr Mitbestimmungsrechte in der
- 6 Nachhaltigkeitsstrategie ihrer Betriebe erhalten, fordern wir zwingende Innovations-
- 7 und Umweltausschüsse, in die Arbeitgeber*innen gemeinsam mit den Betriebsräten über
- 8 die Nachhaltigkeitsstrategie und Klimaziele des Unternehmens berichten und beraten
- 9 müssen und die Interessenvertretung eigene Vorschläge einbringen können. Diese sollen
- 10 nur mit einer Begründung durch den*die Arbeitgeber*in abgelehnt werden können (wie
- 11 bei § 92a BetrVG).
- 12 Zusätzlich fordern wir die IG BCE dazu auf, die europäischen Betriebsräte dabei zu
- 13 unterstützen, Informations- und Anhörungsrechte zu ökologischen und sozialen
- 14 Nachhaltigkeitsthemen in EBR-Vereinbarungen zu verankern und durch IndustriAll dazu
- 15 beizutragen, diese zu präzisieren und als Muster bereitzuhalten.

16

17 **Begründung:**

- 18 Wie Unternehmen bezüglich der Nachhaltigkeit und des Umweltschutzes handeln, wird
- 19 mehr und mehr zu einem Erfolgsfaktor. Umweltsünden durch Unternehmen sind nicht nur
- 20 eine Gefahr für Mensch und Umwelt, sondern auch für den Erhalt von Arbeitsplätzen,
- 21 wenn Kund*innen oder Investor*innen sich von den Unternehmen abwenden. Betriebsräte
- 22 sind ein entscheidender Erfolgsfaktor in der Umsetzung des betrieblichen Arbeits- und
- 23 Umweltschutzes. Aus diesem Grund wollen wir, dass sie auch in der Frage von
- 24 Nachhaltigkeits- und Klimastrategien in ihren Unternehmen ein stärkeres
- 25 Mitbestimmungsrecht erhalten. Nachhaltigkeit im Unternehmen wird zunehmend zu einem
- 26 Faktor der Standort- und Beschäftigungssicherung. Deshalb ist es an der Zeit, die
- 27 Mitbestimmung auf Ebene der Betriebsräte aber auch der europäischen Betriebsräte
- 28 entsprechend weiterzuentwickeln und zu stärken.

29

30 **Ursprung:**

31 Landesbezirksvorstand Rheinland-Pfalz/Saarland

Antrag C152: Einrichtung einer Schwerpunktstaatsanwaltschaft zum Thema „Vergehen gegen das Betriebsverfassungsgesetz und die betriebliche Mitbestimmung“

Laufende Nummer: 116

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE wird aufgefordert, auf die Bundesregierung einzuwirken,
- 2 Schwerpunktstaatsanwaltschaften einzurichten, die sich mit Vergehen gegen das
- 3 Betriebsverfassungsgesetz und die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer*innen in
- 4 Deutschland auseinandersetzen.

5

6 **Begründung:**

- 7 Es geht nicht nur um Verstöße gegen die Betriebsverfassung, sondern in hohem Maße um
- 8 Ver- und Behinderung von Mitbestimmungsrechten.

- 9 Hier wird die Gründung eines Betriebsrates verhindert, dort wird gegen
- 10 Kandidat*innen, Wahlvorstandsmitglieder oder einzelne Betriebsratsmitglieder
- 11 intrigiert.

- 12 Das sind Straftaten, die bei den Ermittlungen eine hohe Fachkompetenz in Sachen
- 13 betriebliche Mitbestimmung und Betriebsverfassung erfordern.

- 14 In den heutigen Ermittlungen von Staatsanwaltschaften spielen sie daher eher eine
- 15 untergeordnete Rolle.

- 16 Für den sozialen Frieden allerdings und ein harmonisches innerbetriebliches
- 17 Miteinander der Betriebsparteien zum Wohle der Betriebe und der darin beschäftigten
- 18 Mitarbeiter*innen, ist das Aufzeigen und die Durchsetzung von Konsequenzen eine
- 19 hilfreiche Unterstützung für die jeweils Beteiligten.

- 20 Dies ist für die soziale Marktwirtschaft von enormer Bedeutung und deshalb möglichst
- 21 schnell umzusetzen.

22

23 **Ursprung:**

- 24 Bezirksfrauenausschuss Nordostbayern

Antrag C153: Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften

Laufende Nummer: 21

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Rheinland-Pfalz/ Saarland
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C152
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE möge sich dafür einsetzen, die Bildung von speziell im
- 2 Betriebsverfassungsgesetz geschulten Schwerpunktstaatsanwaltschaften zu veranlassen.

3

4 **Begründung:**

- 5 § 119 BetrVG stellt jegliche Handlungen zur Behinderung der Betriebsratsarbeit oder
- 6 zur Wahl eines Betriebsrates unter Strafe. Solche Handlungen können mit einer
- 7 Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr belegt werden.
- 8 Daher werden Anzeigen nach § 119 BetrVG nicht von den Arbeitsgerichten, sondern von
- 9 den Strafgerichten behandelt.
- 10 Die Anfrage an den rheinland-pfälzischen Landtag ergab, dass zwischen 2012 und 2016
- 11 keine Verurteilungen, Freisprüche oder gerichtliche Einstellungen zu Anzeigen nach §
- 12 119 BetrVG registriert wurden. Dies weist klar darauf hin, dass Staatsanwaltschaften
- 13 Anzeigen nach § 119 BetrVG zu unzureichend verfolgen. Worin hierbei die Gründe
- 14 liegen, ist unbekannt, möglicherweise liegt es aber an der Unkenntnis von
- 15 Jurist*innen aus dem Strafrecht über das Betriebsverfassungsgesetz im Allgemeinen und
- 16 dem Paragraphen 119 im Besonderen.

- 17 Die Bildung von speziell im Betriebsverfassungsgesetz geschulten
- 18 Schwerpunktstaatsanwaltschaften ist daher unerlässlich.

- 19 Nur so kann gewährleistet werden, dass Kolleg*innen, die ein Betriebsratsamt
- 20 bekleiden, oder in einem Unternehmen arbeiten, in dem sie planen, einen Betriebsrat
- 21 ins Leben zu rufen, vor Behinderungen, Benachteiligungen oder Nachstellungen
- 22 ihres*ihres Arbeitgebers*in geschützt sind. Dies gilt umso mehr, da in der heutigen
- 23 Zeit sich immer mehr professionelle Anwaltskanzleien auf Union-Busting und die
- 24 Vernichtung von Betriebsräten und gewerkschaftlichen Strukturen spezialisieren.

25

26 **Ursprung:**

- 27 Bezirksfrauenausschuss Mittelrhein

Antrag C154: Digitales Zugangsrecht – gewerkschaftliche Mitgestaltung 4.0. Keine Aussperrung durch die digitale Hintertür.

Laufende Nummer: 297

Antragsteller*in:	Hauptvorstand
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE setzt sich in der Politik für ein effektives digitales Zugangsrecht für
- 2 Gewerkschaften ein. Das ist zentral für die Gewährleistung gewerkschaftlicher
- 3 Mitgestaltung und Mitbestimmung.
- 4 Ein digitales Zugangsrecht muss folgenden Anforderungen gerecht werden:
- 5 • Es ist ergänzend zu einem physischen Zugangsrecht, das bestehenbleiben muss.
- 6 • Das digitale Zugangsrecht ist nicht auf Aufgaben nach dem BetrVG beschränkt,
- 7 sondern umfasst die Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG.
- 8 • Es orientiert sich an den betriebsüblichen und für alle Beschäftigten
- 9 praktikablen Informations- und Kommunikationsmitteln (von E-Mail, Intranet bis
- 10 private Handynummer, wenn hierüber die betriebliche Kommunikation per Messenger
- 11 erfolgt).
- 12 • Es dient dem Ziel, dass wir alle Beschäftigten erreichen und alle Beschäftigten
- 13 uns erreichen können.
- 14 • Es muss gewährleisten, dass wir unsere Aufgaben nach dem BetrVG auch digital
- 15 erfüllen können.
- 16 • Es muss Mitgliederbindung und -gewinnung ermöglichen.

18 Begründung:

- 19 Der Zugang zum Betrieb zur Mitgliederwerbung und -information als Ausfluss unserer
- 20 Betätigungsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG sowie der Zugang zu
- 21 betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben sind grundlegend für uns als IG BCE.
- 22 Der Betrieb ist Ort unserer gewerkschaftlichen Arbeit. Aus Gründen des
- 23 Infektionsschutzes haben wir in vielen Unternehmen keinen Zugang mehr oder wir
- 24 treffen dort nur einen Bruchteil der Belegschaft an. Laut Erwerbspersonenbefragung
- 25 der Hans-Böckler-Stiftung waren im Januar 2021 nur 60 % der Beschäftigten im Betrieb.
- 26 Homeoffice, Desksharing und Remote work setzen neue Standards in der Arbeitswelt, die
- 27 über die Corona-Pandemie hinaus Geltung haben werden. In manchen Unternehmen gibt es
- 28 bereits Verabredungen zu langfristigen Homeoffice-Regelungen. Einige Unternehmen

29 prüfen bereits, ob es einen betrieblichen Standort überhaupt noch braucht, wenn quasi
30 alle mobil arbeiten. Umso drängender ist es, die Beschäftigten auch digital zu
31 erreichen.

32 Durch Homeoffice, mobile Arbeit, Remote work und Desksharing, unabhängig davon, ob
33 vereinbart oder durch Beschäftigte im Rahmen von Arbeitsortflexibilität gewählt,
34 erreichen wir als Gewerkschaft gewissermaßen systemimmanent nicht alle Beschäftigten
35 in Präsenz. Das verändert unsere Möglichkeiten der Ansprache. Ein persönliches
36 Gespräch ist und bleibt erste und beste Ansprache, um Menschen für eine
37 Mitgliedschaft zu gewinnen. Durch einen Info-Stand vor dem Tor wird in manchen
38 Betrieben aufgrund der aktuellen Situation, in manchen Betrieben auf Dauer, nur ein
39 Teil der Belegschaft erreichbar sein.

40 Wir brauchen deshalb zwingend ein ergänzendes digitales Zugangsrecht. Ohne diesen
41 Zugang sind wir nicht in der Lage, unsere durch die Koalitionsfreiheit garantierten
42 Aufgaben uneingeschränkt zu erfüllen. Ohne diesen Zugang werden wir mit unserer
43 Arbeit auf bestimmte Beschäftigtengruppen festgelegt, nämlich die, die weiterhin vor
44 Ort arbeiten. Sollte sich das manifestieren, kann diese Entwicklung zu einer Spaltung
45 der Belegschaft führen. Ein Teil der Belegschaft ist gewerkschaftlich vertreten, ein
46 anderer Teil nicht, da er von den Gewerkschaften mangels (digitalem) Zugang nicht
47 erreicht werden kann. Unser Anspruch ist es aber, alle Gruppen im Betrieb zu
48 vertreten. Dafür müssen wir sie auch (digital) erreichen können. Deshalb ist ein
49 digitaler Zugang für uns nicht Ersatz, sondern notwendige Ergänzung der
50 Ansprachemöglichkeiten für Mitglieder und potenzielle Mitglieder.

51 Durch die neuen Realitäten in den Betrieben wird zudem unser Auftrag nach dem
52 Betriebsverfassungsgesetz faktisch ausgehebelt. Begehungen der Betriebe und auch ein
53 Austausch mit den Beschäftigten im persönlichen Gespräch sind aktuell nicht möglich.
54 Auch hier bedarf es einer digitalen Ergänzung, damit unsere
55 betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe auch erfüllt werden kann. Für einen effektiven
56 digitalen Zugang muss die Möglichkeit des direkten Austauschs gegeben sein. Ein Kanal
57 zum Senden ist deshalb zwar eine Option, aber keine, die wir als IG BCE favorisieren.
58 Beschäftigte haben normalerweise die Möglichkeit des Austauschs mit ihrer
59 Gewerkschaft im Rahmen von Betriebsbegehungen, direkt am Arbeitsplatz und bei
60 Betriebsversammlungen. Der Austausch direkt am Arbeitsplatz, wenn Fragen auftauchen,
61 schafft eine besondere Nähe. Auch ein digitaler Zugang muss dem gerecht werden z. B.
62 durch digitale gewerkschaftliche wöchentliche Sprechstunden.

63 In einigen Betrieben ist der digitale Zugang über die Vertrauenskörper oder über die
64 Gewerkschaftssekretär*innen möglich, da bereits Zugriff auf E-Mail-Adressen oder
65 Intranet besteht. Eine verbindliche Regelung brauchen wir insbesondere dann, wenn der
66 Zugang inklusive digitalem Zugang vor allem im Bereich der Betriebserschließung
67 schwierig ist, weil es noch keine gefestigten Strukturen im Betrieb gibt. Ein
68 digitaler Zugang muss, um effektiv zu sein, auf dem betriebsüblichen Kanal laufen.
69 Das Bundesarbeitsgericht hat dazu formuliert, dass effektive Werbung nur im Betrieb
70 möglich ist, wo sie auf Aufmerksamkeit und Aufgeschlossenheit stoßen kann. Denn dort,
71 wo sich das Arbeitsleben abspielt, tauchen auch die Fragen auf, die wir als IG BCE
72 beantworten können. Wird dieser Ort auf die digitale Ebene gehoben, muss auch unser

73 Zugang auf diese Ebene folgen. Deshalb fordern wir konkret einen Zugang zu den
74 Kommunikationswegen Intranet, E-Mail, Messenger, je nachdem, was die betriebsüblichen
75 Kommunikationskanäle sind. Ein digitales Zugangsrecht über die Aufgaben des BetrVG
76 hinaus brauchen wir auch immer dann, wenn nicht alle Beschäftigten physisch erreicht
77 werden können, z. B. aufgrund der Art ihrer Arbeit (Außendienst, Geschäftsreisen
78 etc.), dem konkreten Arbeitsort oder wenn es noch keine Betriebsräte oder auch
79 Mitglieder gibt.

80

81 **Ursprung:**

82 Hauptvorstand

Antrag C155: Digitales Zutrittsrecht durchsetzen und nutzen

Laufende Nummer: 400

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordost
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C154
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE soll sich für die Durchsetzung und Nutzung ihres digitalen Zutrittsrechtes
- 2 einsetzen und dazu folgende Maßnahmen ergreifen:
- 3 1. Alle Bezirke der IG BCE sollen in ihren organisierten Betrieben systematisch mit
- 4 den Arbeitgeber*innen beraten, auf welchen konkreten Wegen der IG BCE die
- 5 Nutzung von betrieblichen digitalen Kommunikationsmitteln ermöglicht wird.
- 6 2. Wenn in Betrieben keine zufriedenstellende Einigung auf
- 7 sozialpartnerschaftlicher Grundlage möglich ist, strebt die IG BCE die
- 8 gerichtliche Durchsetzung des digitalen Zutrittsrechtes an.
- 9 3. Die IG BCE macht ihren politischen Einfluss dahingehend geltend, dass auch
- 10 gesetzlich klar zu regeln ist, dass Arbeitgeber*innen der IG BCE die Ansprache
- 11 von Beschäftigten mit betriebsüblichen digitalen Mitteln ermöglichen müssen und
- 12 Vorschriften des Datenschutzes nicht zu unangemessenen Einschränkungen der
- 13 Koalitionsfreiheit führen dürfen. Dies kann geschehen durch eine gesetzliche
- 14 Normierung im Betriebsverfassungsgesetz, die ausdrücklich die gewerkschaftliche
- 15 Betätigungsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG auch im Rahmen virtueller Ansprachen im
- 16 Betrieb beschreibt und festlegt. Gleichzeitig sollte festgelegt werden, dass
- 17 der*die Arbeitgeber*in zur Verwirklichung dieses Rechts aktiv beitragen muss
- 18 bzw. die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen betrieblicher
- 19 Umsetzungsmöglichkeiten oder das Vorliegen betrieblicher Ablaufstörungen trägt.
- 20 4. Die IG BCE wird Ehrenamtliche, welche im Betrieb Verantwortung für die digitale
- 21 Präsenz der IG BCE tragen (beispielsweise indem sie eine Gewerkschaftsseite im
- 22 Firmen-Intranet gestalten), umfassend schulen und vernetzen.
- 23 5. Die IG BCE wird an zentraler Stelle Vorlagen für Texte, grafische Elemente und
- 24 kurze Videos oder Podcasts bereitstellen, die von den Multiplikator*innen vor
- 25 Ort unkompliziert übernommen werden können (z. B. im Firmen-Intranet).
- 26 6. Auch Gewerkschaftssekretär*innen werden für die optimale Nutzung digitaler
- 27 Medien in den Betrieben sensibilisiert und qualifiziert. In Konzernstrukturen
- 28 sollen die Konzernbetreuer*innen der IG BCE durch die Nutzung digitaler Medien
- 29 in den verschiedenen Betrieben stärker in Erscheinung treten und die notwendige
- 30 Koordinierung für eine möglichst integrierte Kommunikation gewährleisten.

31

32 **Begründung:**

33 Unsere Betätigungsfreiheit als Gewerkschaft wird garantiert durch das Grundgesetz
34 (Art. 9 Abs. 3) und endet somit nicht vor dem „Werkstor“. Von den Gerichten ist
35 anerkannt, dass Betriebe uns Zutritt zum Zwecke der Mitgliederwerbung ermöglichen
36 müssen. Auch die Arbeit unserer Vertrauensleute, z. B. im Rahmen von Tarifrunden,
37 darf nicht behindert werden.

38

39 Digitalisierung und neue Beschäftigungsformen lassen klassische Formen des Zutritts
40 und der Gewerkschaftsarbeit jedoch zunehmend an ihre Grenzen stoßen. Home-Office und
41 Tätigkeit im Außendienst sind nur zwei Beispiele, die uns die direkte Kommunikation
42 mit Beschäftigten erschweren. Um alle Beschäftigtengruppen zu erreichen, müssen wir
43 in neue, digitale Formen der Kommunikation im Betrieb investieren. Andernfalls
44 riskieren wir, die Grundlage unserer Stärke zu verlieren.

45

46 Es sollte nicht nur unser eigener Anspruch, sondern allgemein anerkannt sein, dass
47 Gewerkschaften die vorhandenen, betriebsüblichen Kommunikationsmittel ungehindert
48 nutzen können. „Gewerkschaftsfreien Zonen“ müssen wir uns auch in einer digitalen
49 Welt entschieden entgegenstellen.

50 Dazu ist der richtige Ansatz, mit den Arbeitgeber*innen zu gemeinsamen Lösungen zu
51 kommen. Wo dies nicht möglich ist, gehört die Rechtsprechung zum digitalen
52 Zutrittsrecht erweitert und progressiv weiterentwickelt.

53

54 Doch auch an den Gesetzgeber müssen wir appellieren. Vorschriften des Datenschutzes
55 müssen klar differenzieren zwischen finanzstarken Unternehmen auf der einen Seite,
56 die personenbezogene Daten aus kommerziellen Gründen verarbeiten, und den
57 Gewerkschaften, die auf der Grundlage von Solidarität operieren und sich aus den
58 Belegschaften heraus organisieren müssen.

59

60 Nicht zuletzt ist die ganze Organisation gefordert, das digitale Zutrittsrecht
61 effizient und professionell zu nutzen. Hier muss auf allen Ebenen weiter investiert
62 werden.

63

64 **Ursprung:**

65 Landesbezirksvorstand Nordost

Antrag C156: Die Regelungen des § 613a BGB sind den Realitäten anzupassen, der Share-Deal ist dem Asset-Deal gleichzusetzen.

Laufende Nummer: 283

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Bei der Veräußerung von Unternehmen oder Unternehmensteilen gehen die
- 2 Verantwortlichen besonders in Konzerngesellschaften in der Regel in zwei Schritten
- 3 vor.
- 4
- 5 Zuerst werden alle Wirtschaftsgüter, wie Grundstücke, Gebäude, Maschinen sowie die
- 6 Arbeitsplätze in eine neue Gesellschaft eingebracht, der sogenannte Asset-Deal. Hier
- 7 gilt der § 613a BGB mit all seinen Normen und Regelungen.
- 8
- 9 Der zu veräußernde Teil wird damit separiert. Bei Konzernen muss dieser Teil dann
- 10 nicht mehr nach HGB oder IAS in der Bilanz ausgewiesen werden. Zu einem späteren
- 11 Zeitpunkt, in der Regel nach maximal zwei Jahren, muss das Geschäft verkauft werden,
- 12 der sogenannte Share-Deal. Die Geschäftsanteile gehen dann auf den Erwerber über. Zu
- 13 diesem Zeitpunkt ist in den meisten Fällen die Schutzregelungen des § 613a BGB schon
- 14 ausgelaufen. Der eigentliche Sinn der Regelung kommt dann bei dem neuen Eigentümer
- 15 nicht mehr zur Wirkung.
- 16
- 17 Deswegen ist die Schutzwirkung auch auf den Share-Deal auszuweiten und muss bei einem
- 18 gesamthaften Anteilsverkauf größer 50 % ebenfalls gelten.
- 19
- 20 Die IG BCE hat sich mit all ihren entsprechenden Gremien dafür einzusetzen.
- 21
- 22 **Begründung:**
- 23 Mündlich
- 24
- 25 **Ursprung:**
- 26 Vertrauenskörper Clariant Frankfurt

Antrag C157: Erholungsurlaub auch bei Quarantäne sichern

Laufende Nummer: 117

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Bayern
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Weiterleitung an Hauptvorstand
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE sowie die einflussnehmenden Stellen des DGB müssen mit allen ihren
- 2 Möglichkeiten auf Politik und Gesetzgebung einwirken, um das Bundesurlaubsgesetz
- 3 dahingehend zu ändern/ergänzen, dass eine angeordnete Quarantäne den gleichen Status
- 4 hat wie eine Erkrankung während der Urlaubsnahme (§9 BurlG) oder ersatzweise ein
- 5 gesondertes Rücktrittsrecht des*der Arbeitnehmers*in von einem gewährten oder bereits
- 6 angetretenen Urlaubszeitraumes aus Gründen einer Quarantäne ermöglicht wird.

7

8 **Begründung:**

- 9 Besonders während der Corona-Pandemie führten die Auswirkungen einer angeordneten
- 10 Quarantäne, welche eben noch keine generelle Arbeitsunfähigkeit/Krankheit bedeutet,
- 11 auf bereits gewährten und/oder bereits angetretenen Erholungsurlaub zu Konflikten
- 12 zwischen Beschäftigten und Unternehmen. Nur im Falle einer tatsächlich vorliegenden
- 13 Erkrankung findet eine Anrechnung des Urlaubes aus gesetzlichen Gründen nicht statt.
- 14 Liegt keine Arbeitsunfähigkeit vor, so z. B. bei einer angeordneten Quarantäne z. B.
- 15 als Kontaktperson, obliegt es dann der freiwilligen Vereinbarung zwischen
- 16 Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in vom Urlaub zurückzutreten zu können.
- 17 Der Sinn und Zweck des Erholungsurlaubes, nämlich sich zu erholen und zu
- 18 regenerieren, kann während einer angeordneten Quarantäne jedenfalls nicht erfüllt
- 19 werden. Unser Anliegen muss es sein, das Recht auf Erholung der Beschäftigten zu
- 20 gewährleisten und im vollen Umfang zu schützen.

21

22 **Ursprung:**

- 23 Landesbezirksvorstand Bayern

Antrag C158: Unser Recht und Anspruch: Modernisierung der Mitbestimmung. Kooperation im Aufsichtsrat statt Diktat des Doppelstimmrechts.

Laufende Nummer: 294

Antragsteller*in:	Hauptvorstand
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Die IG BCE setzt sich in der Politik für eine Stärkung der Unternehmensmitbestimmung
2 ein, um die sozialökologische Transformation auf Augenhöhe mitzugestalten und um
3 Sicherheit im Wandel für die Beschäftigten zu schaffen. Eine starke Mitbestimmung ist
4 einer der Grundpfeiler unserer Demokratie. In sich rasant ändernden Zeiten wie diesen
5 muss Mitbestimmung ausgebaut und erneuert werden, um die Herausforderungen der
6 Transformation im Sinne der Beschäftigten zu gestalten.
- 7 Unsere Unternehmensmitbestimmung ist ein Erfolgsmodell. Dennoch ist sie nicht in
8 jedem Unternehmen Selbstverständlichkeit. Leider stellen wir den umgekehrten Trend
9 mit immer mehr weißen Flecken fest: Gesetzeslücken auf nationaler oder europäischer
10 Grundlage ermöglichen es den Unternehmen nach wie vor, Mitbestimmung zu umgehen.
11 Diese Lücken müssen geschlossen werden, und folgende gesetzlichen Veränderungen sind
12 erforderlich:
- 13 1. Das Doppelstimmrecht der*des Aufsichtsratsvorsitzenden wird bei einem im
14 Mitbestimmungsgesetz festgelegten Katalog im Aufsichtsrat zustimmungspflichtiger
15 Geschäfte mit besonderer strategischer Bedeutung für das Unternehmen und großer
16 Auswirkung auf die Beschäftigten oder die Mitbestimmung ausgesetzt und durch ein
17 Schlichtungsverfahren mit einem*einer externen Schlichter*in ersetzt, auf
18 den*die sich beide Seiten verständigen müssen. Als zustimmungspflichtige
19 Geschäfte sehen wir insbesondere Massenentlassungen, Werksschließungen,
20 Unternehmensverkäufe, Rechtsformänderungen oder Sitzverlagerungen.
- 21 2. Neben dem Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte im Mitbestimmungsgesetz, bei
22 denen das Doppelstimmrecht der*des Aufsichtsratsvorsitzenden nicht greift,
23 werden im GmbH-Gesetz und im Aktiengesetz breitere Kataloge im Aufsichtsrat
24 zustimmungspflichtiger Geschäfte nach österreichischem Vorbild geschaffen.
- 25 3. Die Rechte des Aufsichtsrats der Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)
26 und insbesondere der Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) sind an die
27 Regelungen für die Aktiengesellschaft anzupassen. Dies beinhaltet auch die
28 Pflicht zur Bestellung von Arbeitsdirektor*innen für die KGaA.
- 29 4. Die Bestellung von Arbeitsdirektor*innen darf entsprechend dem Modell der
30 Montanmitbestimmung nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmer*innen-

31 Bank erfolgen.

32 5. Die Nichtanwendung und Flucht vor oder aus der Unternehmensmitbestimmung sollen
33 erschwert und unattraktiver gemacht werden. Die
34 Wirtschaftsprüfungsgesellschaften sollen verpflichtet werden, im Rahmen der
35 Jahresabschlussprüfung und der Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung
36 eine Aussage zur rechtswidrigen Nichtanwendung eines Mitbestimmungsgesetzes zu
37 treffen. Gesellschaftsrechtliche Regulierungen, wie die Mindestbeteiligung von
38 Frauen in Vorständen nach dem Führungspositionen-Gesetz II, dürfen nicht an das
39 Merkmal der paritätischen Mitbestimmung anknüpfen, sondern an das Merkmal einer
40 bestimmten Beschäftigtenzahl.

41 6. Die Möglichkeit des „Einfrierens“ des Mitbestimmungsniveaus im Aufsichtsrat
42 durch eine SE-Gründung muss verhindert werden. Es wird deshalb nach
43 österreichischem Vorbild gesetzlich klargestellt, dass die Zahl der Mitglieder
44 im SE-Aufsichtsrat sowie die Gewichtung zwischen Arbeitgeber- und
45 Arbeitnehmer*innenbank angepasst werden müssen, wenn die Schwellenwerte in den
46 deutschen Mitbestimmungsgesetzen überschritten werden.

47 7. Bestehende europäische Flucht-Tore aus der Unternehmensmitbestimmung durch die
48 Wahl einer in Deutschland mitbestimmungsfreien europäischen Rechtsform müssen
49 geschlossen werden.

50

51 **Begründung:**

52 Der mit dem Doppelstimmrecht des*der Aufsichtsratsvorsitzenden und gegen die Stimmen
53 der Arbeitnehmer*innenseite durchgesetzte Schließungsbeschluss für das zuvor
54 profitable Continental Reifenwerk in Aachen hat gezeigt, dass eine konsensorientierte
55 Entscheidungsfindung im Aufsichtsrat derzeit nur beim Bestehen einer entsprechenden
56 Unternehmenskultur erfolgt.

57 Die Unternehmenskulturen haben sich jedoch durch veränderte Eigentümerstrukturen und
58 die hohe Transformationsgeschwindigkeit in vielen Unternehmen verändert. Die
59 konfrontativen Auseinandersetzungen zwischen Kapital- und Arbeitnehmer*innenseite
60 werden voraussichtlich zukünftig weiter zunehmen.

61 Die sozialökologische Transformation benötigt Leitplanken, damit die Interessen der
62 Beschäftigten nicht „unter die Räder“ geraten. Die Beschäftigten selbst und ihre
63 Vertretungen haben die größte Kompetenz zu beurteilen, in welchen Schritten und mit
64 welchen begleitenden Maßnahmen dieser Umbau erfolgt. Eine aktuelle Befragung des
65 Institutes für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-
66 Stiftung (Februar 2021) hat ergeben, dass 82 Prozent der befragten
67 Aufsichtsratsmitglieder dem Doppelstimmrecht der*des Aufsichtsratsvorsitzenden einen
68 negativen Einfluss auf die Gestaltungsmöglichkeiten der Mitbestimmung zuordnen.

69

70 Bei unseren Reformvorschlägen orientieren wir uns punktuell am Erfolgsmodell der
71 Montanmitbestimmung, die unser Leitbild bleibt.

72 Diese Mitbestimmungsform, die in diesem Jahr ihren 70. Geburtstag gefeiert hat, hat

73 sich bis heute bewährt, um den Strukturwandel in den Branchen Stahl, Braun- und
74 Steinkohle zu gestalten und sozial abzufedern.
75 Neben der Einschränkung des Doppelstimmrechts der*des Aufsichtsratsvorsitzenden ist
76 ein fester gesetzlicher Katalog im Aufsichtsrat zustimmungspflichtiger Geschäfte
77 erforderlich, der für alle paritätisch mitbestimmten Kapitalgesellschaften gilt.
78 Zurzeit hängt die Zustimmungspflicht des Aufsichtsrats von Regelungen in der
79 Geschäftsordnung des einzelnen Aufsichtsrats oder Vorstands ab, die qualitativ sehr
80 unterschiedlich sind und bei deren Ausgestaltung der Aufsichtsrat teilweise nicht
81 beteiligt wird.

82

83 Die Rechte der Aufsichtsräte bei den einzelnen Kapitalgesellschaften sind sehr
84 unterschiedlich. Die Berichterstattung im GmbH-Aufsichtsrat ist deutlich schlechter
85 geregelt. Die Beteiligung bei zustimmungspflichtigen Geschäften im Aufsichtsrat wird
86 bei Tochter-GmbHs teilweise durch Weisungen der Konzernobergesellschaft an die
87 Geschäftsführung der Töchter ausgehebelt.

88 Bei der in unserem Organisationsbereich unter Großunternehmen verbreiteten Rechtsform
89 der KGaA gibt es weder zustimmungspflichtige Geschäfte im Aufsichtsrat noch eine
90 Beteiligung des Aufsichtsrats bei der Bestellung der Unternehmensleitung noch bei der
91 Prüfung des Jahresabschlusses. Auch ein*e Arbeitsdirektor*in muss nicht bestellt
92 werden.

93

94 Der*die Arbeitsdirektor*in als Ansprech- und Verhandlungspartner*in für die
95 Mitbestimmungsgremien nimmt eine herausragende Rolle in der Transformation ein.
96 Seine*ihre Rolle als Brückenbauer*in kann nur erfolgreich ausgeübt werden, wenn auf
97 der Mitbestimmungsseite das nötige Vertrauen besteht, um Entscheidungsprozesse zu
98 einem Konsens zu führen. Der*die Arbeitsdirektor*in verantwortet mit der
99 Qualifizierung der Beschäftigten eine Schlüsselaufgabe der Transformation.

100 Die Zukunftsfähigkeit vieler Unternehmen hängt davon ab, dass es gelingt, das
101 bestehende Personal für neue Produkte, Geschäftsmodelle und Arbeitsformen der Zukunft
102 zu qualifizieren oder auszubilden. Diese Aufgaben des*der Arbeitsdirektor*in erledigt
103 man nicht als CEO im Nebenjob, so wie dies inzwischen die Kultur in einigen
104 Großunternehmen ist. Es braucht hierfür einen eigenständigen Posten innerhalb der
105 Geschäftsführung.

106 In Unternehmen mit mehr als 2.000 inländischen Arbeitnehmer*innen sind mehr als 2,1
107 Millionen Beschäftigte nach einer Studie des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung von
108 Strategien zur Umgehung der Unternehmensmitbestimmung betroffen. Eine weit
109 verbreitete Umgehungsstrategie ist die Wahl einer Konstruktion mit einer
110 ausländischen Unternehmensrechtsform, die nicht den deutschen Mitbestimmungsgesetzen
111 unterliegt.

112 Teilweise wird auch einfach kein Aufsichtsrat mit Arbeitnehmer*innenbeteiligung oder
113 mit einem zu niedrigen Mitbestimmungsniveau gebildet. Eine Kontrolle auch durch
114 Wirtschaftsprüfungsgesellschaften kann die Nichtanwendung bestehender Gesetze

115 erschweren.

116 Die Wahl der SE als Unternehmensrechtsform ist ebenfalls eine beliebte Konstruktion,
117 um ein „Hereinwachsen“ in die Unternehmensmitbestimmung oder in eine höherwertige
118 Form der Unternehmensmitbestimmung zu verhindern.

119 Nach der derzeit bestehenden Rechtslage gilt, dass das vor der Umwandlung in eine SE
120 bestehende Mitbestimmungsniveau im Aufsichtsrat auch nach der Umwandlung weiter gilt,
121 falls nicht bei den Verhandlungen über die Mitbestimmung ein anderes Ergebnis erzielt
122 wird. Das zu diesem Zeitpunkt im Aufsichtsrat bestehende Mitbestimmungsniveau kann
123 damit dauerhaft konserviert werden. Nur jede fünfte SE mit entsprechender
124 Arbeitnehmer*innenzahl verfügt über einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat.

125 Ein Anknüpfen an das Vorliegen der paritätischen Mitbestimmung für
126 gesellschaftsrechtliche Regulierungen könnte den Erosionsprozess bei der
127 Unternehmensmitbestimmung verstärken und eine vorher begangene Flucht belohnen.
128 Deshalb soll als Kriterium in Zukunft ausschließlich die Beschäftigtenzahl dienen.

129

130 **Ursprung:**

131 Hauptvorstand

Antrag C159: Unternehmensmitbestimmung stärken – Parität schaffen!

Laufende Nummer: 53

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Nordrhein
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu C158
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand, sowie die weiteren Gremien der IG BCE sollen sich dafür einsetzen,
- 2 dass die gesetzliche Grundlage zur Unternehmensmitbestimmung dergestalt geändert
- 3 wird, dass Entscheidungen des Aufsichtsrates mit schwerwiegenden Auswirkungen auf die
- 4 Beschäftigten und/oder die Unternehmensstruktur nicht gegen die Interessen der
- 5 Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat getroffen werden können.
- 6 Insbesondere sollen die Gremien eine Änderung des § 29 MitbestG wie folgt anstreben:
- 7 • 29 Abs. 2 MitbestG (neu)
- 8 Folgende Geschäfte bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats: Massenentlassungen im
- 9 Sinne des § 112 a Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz, Werksschließungen,
- 10 Unternehmensverkäufe und Teilverkäufe, Verlagerungen des Unternehmenssitzes ins
- 11 Ausland sowie Rechtsformänderungen.
- 12 • 29 MitbestG Absatz 3 (neu)
- 13 Ergibt eine Abstimmung im Aufsichtsrat über die in Absatz 2 aufgeführten Geschäfte
- 14 Stimmengleichheit, so ist eine neutrale Schlichterin oder ein neutraler Schlichter zu
- 15 bestellen.
- 16 Die Schlichterin oder der Schlichter wird mit einer 2/3-Mehrheit im Aufsichtsrat
- 17 bestellt. Kommt die erforderliche Mehrheit zur Bestellung nicht zustande, so bestellt
- 18 das für das Unternehmen zuständige Arbeitsgericht die Schlichterin oder den
- 19 Schlichter. Den Antrag auf gerichtliche Bestellung kann die Unternehmensleitung oder
- 20 die Arbeitnehmer*innenbank im Aufsichtsrat stellen.
- 21 Die Schlichterin oder der Schlichter macht in einer angemessenen Frist einen
- 22 Einigungsvorschlag.
- 23 Der Aufsichtsrat entscheidet entsprechend dem Einigungsvorschlag oder er kann diesen
- 24 Vorschlag mit einer 2/3 Mehrheit ablehnen und einen eigenen Vorschlag beschließen.
- 25 Darüber hinaus soll die IG BCE im Rahmen ihrer Mitbestimmungsinitiative eine Stärkung
- 26 der Rolle der Arbeitsdirektor*innen im Unternehmen einfordern. Der*die
- 27 Arbeitsdirektoren*in darf nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der
- 28 Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat bestellt werden.

29

30 **Begründung:**

31 Die Gestaltung der Transformationsprozesse in den Unternehmen unseres
32 Organisationsbereichs wird in den nächsten Jahren eine zentrale Herausforderung für
33 die IG BCE sowie für die Betriebsratsgremien als auch für die Vertreter*innen der
34 Arbeitnehmer*innen im Aufsichtsrat.

35 Die Beschäftigten brauchen dabei Sicherheit im bevorstehenden Wandel, und die IG BCE
36 muss weiter dem Grundsatz folgen: „Niemand darf ins Bergfreie fallen“.

37 Nur wenn der Wandel mit größtmöglichem Schutz für die Arbeitsplätze einhergeht,
38 werden wir die nötige Akzeptanz dafür in den Betrieben haben.

39 Allein auf diesem Weg kann auch eine gesellschaftliche Akzeptanz für den
40 Transformationsprozess geschaffen werden.

41 Für einen fairen Interessenausgleich ist Augenhöhe zwischen Kapital- und
42 Arbeitnehmer*inneninteressen zwingend erforderlich.

43 Wie das Beispiel des Aufsichtsratsbeschlusses zur Schließung des Continental-
44 Reifenwerks in Aachen gezeigt hat, besteht diese Augenhöhe bei den bestehenden
45 Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung nicht.

46 Das Doppelstimmrecht des*der Aufsichtsratsvorsitzenden sichert keine auf Konsens
47 ausgerichtete Lösungsfindung, sondern manifestiert vielmehr ein Übergewicht der
48 Kapitalinteressen. Sicherlich ist eine Lösungsfindung im Interesse aller Beteiligten
49 möglich. Hierzu bedingt es jedoch einer entsprechend ausgeprägten Unternehmenskultur,
50 die wir in den wenigsten Fällen vorfinden. In Branchen, die eine solche
51 Unternehmenskultur besitzen, erodiert sie aufgrund einer veränderten
52 Eigentümerstruktur zunehmend.

53 Die IG BCE muss daher ihre Mitbestimmungsinitiative ausweiten und die bereits
54 formulierten Vorschläge, die sich an einzelnen Elementen der Montanmitbestimmung
55 orientieren, in eine Gesetzesinitiative münden lassen.

56 Die Montanmitbestimmung hat sich über Jahrzehnte bei der Gestaltung von
57 Transformationsprozessen in der Stein- und Braunkohle bewährt.

58 Diese bewährten Leitplanken sollten auch der Kompass der sozial-ökologischen
59 Transformation sein.

60 Es bedingt daher Änderungen am bestehenden Mitbestimmungsgesetz in folgenden Punkten:

61 Das Doppelstimmrecht der oder des Aufsichtsratsvorsitzenden muss bei einem gesetzlich
62 genau festgelegten Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte mit besonderer
63 strategischer Bedeutung für das Unternehmen und schwerwiegenden Auswirkungen auf die
64 Beschäftigten oder die Mitbestimmung entfallen.

65 In einen solchen Katalog gehören insbesondere Maßnahmen, die die Struktur des
66 Unternehmens ändern oder die Beschäftigten direkt betreffen, so bspw.:
67 Werksschließungen, Massenentlassungen, Sitzverlagerungen in das Ausland,
68 Unternehmensverkäufe und Rechtsformänderungen, zum Beispiel in eine europäische
69 Rechtsform.

70 Das Doppelstimmrecht soll in diesen Fällen durch ein Schlichtungsverfahren mit einem

- 71 externen Schlichter oder einer externen Schlichterin ersetzt werden, auf den sich
72 beide Seiten verständigen müssen.
- 73 Darüber hinaus ist im Rahmen der Mitbestimmungsinitiative anzustreben, dass der
74 Arbeitsdirektor/die Arbeitsdirektorin nicht mehr gegen die Stimmen der Mehrheit der
75 Arbeitnehmer*innenbank bestellt werden kann.
- 76 Der/die Arbeitsdirektor*in als Ansprech- und Verhandlungspartner*in für die
77 Mitbestimmungsgremien nimmt eine herausragende Rolle in der Transformation ein.
78 Seine/ihre Rolle als Brückenbauer*in kann er oder sie nur erfolgreich ausüben, wenn
79 auf der Mitbestimmungsseite das nötige Vertrauen besteht, um Entscheidungsprozesse zu
80 einem Konsens zu führen.
- 81 Die Zukunftsfähigkeit vieler Unternehmen hängt davon ab, dass es gelingt, das
82 bestehende Personal für neue Produkte, Geschäftsmodelle und Arbeitsformen der Zukunft
83 zu qualifizieren oder auszubilden.
- 84 Die Rolle des Arbeitsdirektors/der Arbeitsdirektorin darf nicht zu einer Nebenrolle
85 verkommen, wie es inzwischen die Kultur in einigen Großunternehmen ist.
- 86
- 87 **Ursprung:**
- 88 Landesbezirksvorstand Nordrhein

Antrag C160: Unternehmensmitbestimmung den Realitäten anpassen

Laufende Nummer: 282

Antragsteller*in:	Landesbezirksdelegiertenkonferenz Hessen/Thüringen
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme mit Änderungen
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 11: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 12: (Änderungsempfehlung) - Streichung Zeile 13: (Änderungsempfehlung) - Streichung Zeile 14: (Änderungsempfehlung) - Streichung Zeile 15: (Änderungsempfehlung) - Streichung Zeile 18: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung Zeile 19: (Änderungsempfehlung) - Streichung

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Um die Mitbestimmung auf Unternehmensebene zu gewährleisten, bedarf es Anpassungen.
- 2 Wir wollen auf dieser Ebene bei Themen wie Nachhaltigkeit, Digitalisierung oder
- 3 Personalplanung/-bemessung weiterhin mitreden und mitbestimmen.

4

- 5 In der heutigen Unternehmenswelt sind Konzern- und Matrixstrukturen fast überall
- 6 vorhanden. Selbst mittelgroße und kleinere Unternehmen halten für bestimmte Aufgaben
- 7 und Bereiche eigene juristische Geschäftseinheiten. Die stärkste Form der
- 8 Eingliederung von Geschäftseinheiten wie in den §§ 319 ff. AktG kommt heute kaum noch
- 9 vor. Ebenso wenig wie der klassische Beherrschungsvertrag (§ 291 AktG).

- 10 In der Praxis werden meistens nur Gewinnabführungsverträge geschlossen. Ohne
- 11 Beherrschungsvertrag kommt es ~~von Tochter- oder Enkelunternehmen im Geltungsbereich~~
des Drittelbeteiligungsgesetzes nicht zu keiner Zurechnung der Beschäftigten zur
Konzern-Muttergesellschaft. Die Mitbestimmung der Beschäftigten der Tochter- oder
Enkelunternehmen im Aufsichtsrat ist damit auf die eigene Gesellschaft beschränkt.
Ein aktives oder passives Wahlrecht bei den Aufsichtsratswahlen der Konzern-
Muttergesellschaft besteht nicht.

- 12 ~~zum Mutterkonzern. Die Mitbestimmung ist dann auf die jeweilige Geschäftseinheit~~
- 13 ~~beschränkt. Die Teilhabe an Aufsichtsratswahlen in der Muttergesellschaft dadurch~~
- 14 ~~nicht möglich. Die Beschäftigten sind damit von der Mitbestimmung ausgeschlossen,~~
- 15 ~~aktiv wie passiv.~~

16

- 17 Die IG BCE soll sich auf all ihren Ebenen dafür einsetzen und Initiativen ergreifen,
- 18 ~~dass in den Mitbestimmungsgesetzen und damit die Mitbestimmungslücke im Aktiengesetz~~
die Anpassung an die Drittelbeteiligungsgesetz geschlossen wird.
- 19 ~~Realitäten erfolgt. Kolleg*innen~~Kolleginnen und Kollegen in Tochter- und

Enkelgesellschaften ~~sollen zukünftig~~

20 dem Mutterkonzern auch ohne Beherrschungsvertrag zugeordnet werden! Wir wollen keine
21 Spaltung der Belegschaften.

22

23 Die IG BCE hat sich mit all ihren entsprechenden Gremien dafür einzusetzen.

24

25 **Begründung:**

26 Mündlich

27

28 **Ursprung:**

29 Vertrauenskörper Clariant Frankfurt

Antrag C161: Novellierung des Mitbestimmungsgesetzes sowie des Aktienrechts bezüglich des Stimmrechts des/der Vorsitzenden in Aufsichtsräten

Laufende Nummer: 44

Antragsteller*in:	Bezirksdelegiertenkonferenz Hannover
Status:	Empfehlung liegt vor
Empfehlung der ABK:	Annahme mit Änderungen
Sachgebiet:	C - Gute Arbeit
Zusammenfassung der Änderungen:	Zeile 30: (Änderungsempfehlung) - Ersetzung

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

- 1 Der Hauptvorstand der IG BCE wird aufgefordert, sich politisch für eine
- 2 Aktualisierung des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 sowie des Aktienrechtes bei der
- 3 Bundesregierung einzusetzen. Eine Änderung in folgenden Punkten sollte angestrebt
- 4 werden:
- 5 • Im Aufsichtsrat werden Geschäfte definiert, die nicht gegen die
- 6 Arbeitnehmervertretung entschieden werden können.
- 7 • Dazu zählen Rechtsformänderungen, Sitzverlagerungen ins Ausland,
- 8 Unternehmensverkäufe, Werksschließungen, Massenentlassungen.
- 9 • In Konfliktsituationen wird ein Mediationsverfahren mit einem neutralen
- 10 Schlichter in Gang gesetzt.
- 11 • Ein entsprechender Einigungsvorschlag muss im Aufsichtsrat behandelt werden.
- 12 • Eine Ablehnung des Einigungsvorschlags bedarf einer Zweidrittelmehrheit im
- 13 Aufsichtsrat.
- 14 Daher müssen § 111 Aktiengesetz und § 29 MitbestG geändert werden.
- 15 • § 29 Abs. 2 MitbestG (aktuelle Fassung)
- 16 *Ergibt eine Abstimmung im Aufsichtsrat Stimmengleichheit, so hat bei einer erneuten*
- 17 *Abstimmung über denselben Gegenstand, wenn auch sie Stimmengleichheit ergibt, der*
- 18 *Aufsichtsratsvorsitzende zwei Stimmen.*
- 19 Daher werden folgende Änderungen gefordert:
- 20 • § 29 Abs. 2 soll wie folgt geändert werden:
- 21 (Absatz 2 neu)
- 22 Folgende Geschäfte bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats: Massenentlassungen im
- 23 Sinne des § 112 a Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz, Werkschließungen,
- 24 Unternehmensverkäufe, Sitzverlagerungen ins Ausland, Rechtsformänderungen.
- 25 • (Absatz 3 neu) Ergibt eine Abstimmung im Aufsichtsrat über die in Absatz 2
- 26 aufgeführten Geschäfte Stimmengleichheit, so ist eine neutrale Schlichterin oder

27 ein neutraler Schlichter zu bestellen.

28 Die Schlichterin oder der Schlichter wird mit einer 2/3-Mehrheit im Aufsichtsrat
29 bestellt. Kommt die erforderliche Mehrheit zur Bestellung nicht zustande, so bestellt
30 das für das Unternehmen zuständige ~~Oberlande~~Arbeitsgericht die Schlichterin oder den
31 Schlichter. Den Antrag auf gerichtliche Bestellung kann die Unternehmensleitung oder
32 die Arbeitnehmer*innenbank im Aufsichtsrat stellen.

33 Die Schlichterin oder der Schlichter macht in einer angemessenen Frist einen
34 Einigungsvorschlag.

35 Der Aufsichtsrat entscheidet entsprechend dem Einigungsvorschlag, oder er kann diesen
36 Vorschlag mit einer 2/3 Mehrheit ablehnen und einen eigenen Vorschlag beschließen.

37 • 111 AktG (4): Die Satzung oder der Aufsichtsrat haben zu bestimmen, dass
38 bestimmte Arten von Geschäften nur mit seiner Zustimmung vorgenommen werden
39 dürfen.

40 • 25 MitbestG: Der Aufsichtsrat gibt sich mit einer Mehrheit von 2/3 der
41 Mitglieder eine schriftliche Geschäftsordnung.

42

43 **Begründung:**

44 Die Vorgänge um den Personalabbau und Werksschließungen der Continental AG in 2020
45 mit Durchsetzung der Kapitalinteressen durch die Ziehung des Doppelstimmrechts des
46 Aufsichtsratsvorsitzenden zeigen exemplarisch auf, in welche verhängnisvolle Richtung
47 sich die Anwendung des Mitbestimmungsrechts durch die Kapitaleseite zu entwickeln
48 droht. Dies ist nicht die richtige Antwort auf Transformation, Internationalisierung
49 und Digitalisierung als zentrale Herausforderungen für die Zukunft guter
50 Industriearbeit in unseren Branchen und Betrieben. Es wird von entscheidender
51 Bedeutung sein, diese zentralen Herausforderungen im Sinne einer sozial
52 verantwortlichen Wirtschaft und im Geist der Sozialpartnerschaft statt mit einer
53 einseitigen, kurzsichtigen Renditeorientierung anzugehen. Um das sicherzustellen,
54 müssen gewerkschaftliche Mitbestimmung und Mitgestaltung bei Entscheidungen von
55 strategischer Bedeutung in den Unternehmen gewährleistet sein. Wir wollen die
56 Unternehmensmitbestimmung so modernisieren, dass der größte Strukturwandel seit dem
57 Beginn der Industrialisierung nur mit den Beschäftigten, nicht gegen sie gestaltet
58 werden kann.

59

60 **Ursprung:**

61 Bezirksvorstand Hannover