

G 001 IG Metall, ver.di

Beschluss des DGB-Kongresses:
Angenommen in geänderter Fassung

Arbeit der Zukunft - humane und gute Arbeit stärken

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Für qualitativ gute und menschengerecht gestaltete Arbeit einzutreten gehört zu den gewerkschaftlichen Grundanliegen. Dies gilt besonders in einer Zeit, in der unter den Slogans „Hauptsache Arbeit“ oder „Sozial ist, was Arbeit schafft“ alle arbeitsinhaltlichen Ansprüche zum nicht mehr vertretbaren Luxus erklärt und alle materiellen Schutzregelungen für die Arbeitskraft durchlöchert werden sollen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund bringt in die gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um die Zukunft der Arbeitsgesellschaft die gewerkschaftlichen Konzepte einer humanen und guten Arbeit offensiv ein.

Dies schließt mehrere Handlungsebenen ein:

- Die Stärkung des gewerkschaftlichen Profils zur Qualität der Arbeit:
 Zur gewerkschaftlichen Kernkompetenz gehören neben dem Eintreten für abgesicherte Arbeitsverhältnisse und existenzsichernde Einkommen alle qualitativen Gestaltungsfragen der Arbeit. Diese Kompetenz in Sachen Qualität der Arbeit sollte in der Öffentlichkeit stärker herausgestellt werden. Dies kann die gewerkschaftliche Ausstrahlungsfähigkeit und das Image der Gewerkschaften verbessern helfen. Der DGB wird dies durch eigene Aktivitäten unterstützen.
- Eine gesellschaftliche Initiative zur humanen Arbeit:
 Angesichts der tiefgreifenden Umbrüche in der Arbeit und einer verbreiteten Unterbietungskonkurrenz kommen zunehmend auch Standards guter Arbeit unter Druck. Gegen ein solches Rollback bisheriger humanisierungspolitischer Erfolge ist eine gesellschaftliche Initiative der humanen und menschengerechten Gestaltung der Arbeit auf der Tagesordnung. Auch die demografischen Veränderungen verlangen Antworten einer alternsgerechten und lernförderlichen Gestaltung der Arbeit, denn frühzeitige Prävention in der Arbeitswelt kann die Sozialkosten arbeitsbedingter Erkrankungen und Frühinvalidität erheblich senken. In diesem Sinne ist auch weiterhin eine aktive Mitwirkung des DGB an den BMBF-Programmen zur Arbeitsforschung und an der „Initiative neue Qualität der Arbeit“ (INQA) erforderlich. Die Beteiligten beider Projekte müssen darauf hinwirken, dass die Ergebnisse der Arbeitsforschung besser genutzt werden und so Synergien entstehen.
 - Die gewerkschaftliche Kompetenzbündelung zur Arbeitsgestaltung:
 Die Gewerkschaften haben in der Vergangenheit auf dem Gebiet der Humanisierung der Arbeit große Erfolge erzielt und Kompetenz sowie Know-how aufbauen können. Daran kann heute angeknüpft werden, um Themen der humanen und innovativen Arbeitsgestaltung in der gewerkschaftlichen Betriebs- und Tarifpolitik wieder stärker zu gewichten. Die gewerkschaftlichen Kompetenzen auf diesem Gebiet sollten ausgebaut und gebündelt werden. Nach über zehn Jahren Erfahrungen mit dem Arbeitsschutzgesetz können insbesondere die auch vom Bundesarbeitsgericht mehrfach bekräftigten betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit umfassender in den Betrieben und Büros genutzt werden. Dies wird der DGB nachhaltig unterstützen.

Der DGB-Bundesvorstand und seine Gewerkschaften werden aufgefordert:

- Ein Handlungskonzept und geeignete Instrumente zu entwickeln, mit dem eine breite gesellschaftliche Debatte zum Grundwert Gute Arbeit initiiert und damit gleichzeitig die vielfachen gewerkschaftlichen Einzelkämpfe im Sinne eines gemeinsamen Handlungsrahmens gestärkt werden.
- Einen systematischen Erfahrungsaustausch zu organisieren, um Indikatoren guter Arbeit zu entwickeln und geeignete Netzwerke unter Einbeziehung von Wissenschaft und Bündnispartnern zu initiieren.
- Gezielt auf die EU-Politik Einfluss zu nehmen und insgesamt eine Arbeitsstruktur einschließlich eines themenzentrierten Kommunikationsmanagements zur verbesserten Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit herzustellen.

G 003 ver.di

Beschluss des DGB-Kongresses:
Angenommen in geänderter Fassung

Arbeitnehmerdatenschutzgesetz

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz ist zwingend erforderlich. Die Bundesregierung wird aufgefordert, ein Gesetz vorzulegen. Neben dem grundsätzlichen Verbot von genetischen Untersuchungen und Drogentests müssen vor allem die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien bei der Nutzung moderner Medien, und bei der Kontrolle und Überwachung im Betrieb gesetzlich geregelt werden.

Dazu gehört im Einzelnen:

- Für die Beschäftigten ist grundsätzlich offener Zugang zu modernen Kommunikationsmitteln am Arbeitsplatz zu schaffen und Optionen zur privaten Nutzung zu ermöglichen.
- Betriebliche Interessenvertretungen und im Betrieb vertretene Gewerkschaften müssen über betriebliche Netze und Informationssystemen erreichbar sein.
- Bei der Nutzung moderner Kommunikationsmittel im Arbeitsverhältnis müssen die persönlichen Daten der Beschäftigten geschützt werden.
- Beschäftigte dürfen nicht heimlich überwacht werden. Kontrollen dürfen nur eng zweckgebunden und stark reglementiert stattfinden. Beschäftigte müssen über die jeweiligen Kontrollen vorab informiert werden und ihnen zustimmen.
- Ausnahmen von diesen Grundsätzen sind nur zulässig, wenn konkrete Anhaltspunkte für strafbare Handlungen oder schwere Verstöße gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten vorliegen. Der Gegenstand und die Vorgehensweise in diesen Fällen sind kollektivrechtlich zu normieren.
- Es muss gewährleistet sein, dass erhobene Daten nur eine eng begrenzte Zeit aufbewahrt werden.
- Zufällig erworbene Informationen und Spuren, die ein Arbeitnehmer bei der Nutzung des Internets oder beim E-Mail-Verkehr hinterlässt, dürfen nicht zu Lasten der ArbeitnehmerInnen verwendet werden dürfen. Dies gilt insbesondere bei der Bewerbung und Einstellung.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden politische Aktivitäten zur Umsetzung dieser Forderungen entfalten. Hierbei wird insbesondere auch auf die Unterstützung durch die Online-Kampagne „onlinerechte-fuer-beschaefigte.de“ zurückgegriffen werden, die von DGB, IG Metall und ver.di getragen wird.

G 004 **ver.di**

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen

Arbeitsrecht

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Politik hat der steigenden Arbeitslosigkeit bisher zu wenig entgegengesetzt. Unternehmen wurden entlastet, aber nicht Beschäftigte. Vertrauen und Sicherheit durch gute Arbeitnehmerrechte und Schutz vor Lohn- und Sozialdumping wurden nicht geschaffen; die Binnennachfrage ging zurück, die Realeinkommen sind gesunken. Anreize für öffentliche Investitionen sind nicht hinreichend gesetzt worden. Ein Ausbau von Arbeitnehmerrechten konnte in der letzten Legislaturperiode nicht erreicht werden; bestehende Arbeitnehmerrechte, insbesondere der Kündigungsschutz, wurden gegen den Willen der Gewerkschaften beschnitten, notwendige Weiterentwicklungen sind unterblieben.

Positive Effekte auf den Arbeitsmarkt hatten diese Maßnahmen nicht – im Gegenteil. Sie haben die Verunsicherung durch Angst vor Arbeitsplatzverlust bestehen lassen und Verzichtshaltungen befördert.

Der wachsende internationale Wettbewerb erfordert aber mehr Innovationen und die Entwicklung neuer Ideen. Motivation und Kreativität der Erwerbstätigen sind die Voraussetzungen. Dazu muss den Interessen der Erwerbstätigen an guten Arbeitsbedingungen, Entwicklungschancen (z. B. durch Weiterbildungsmaßnahmen) und sicheren Arbeitsplätzen entsprochen werden. Dann ist Wirtschaftswachstum möglich und neue Arbeitsplätze können geschaffen werden.

Deshalb muss die Politik die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt annehmen. Arbeitnehmerrechte zu beschneiden, ist der falsche Weg. Statt weiterhin Verunsicherung durch Abbau von Rechten herbeizuführen, muss die Politik das Sozialstaatsgebot in der Verfassung ernst nehmen und dafür sorgen, dass der Schutz der Beschäftigten kontinuierlich weiter entwickelt wird. Sicherheit durch den Schutz des Arbeitsrechtes ist nach wie vor zentral. Die ArbeitnehmerInnen sind bei Vertragsabschluss und während des Arbeitsverhältnisses nach wie vor die Schwächeren. Dafür muss das Arbeitsrecht einen Ausgleich bieten. Und: nicht der Abbau von Arbeitnehmerrechten führt zu mehr Arbeitsplätzen, sondern eine positive wirtschaftliche Entwicklung, getragen vom Wissen und Können der Beschäftigten.

Dafür sind folgende Weiterentwicklungen im Bereich des Arbeitsrechts notwendig:

I. Sicherung und Stärkung der Tarifautonomie

Mit der Tarifautonomie ist untrennbar das Recht auf freie Gestaltung von Tarifverträgen verbunden. Dies gilt es zu sichern und zu stärken. Angriffe auf die Tarifautonomie, wie eine gesetzliche Änderung des Günstigkeitsprinzips oder gesetzliche Öffnungsklauseln zur Vereinbarung untertariflicher Entgelt- und Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarungen mit Zustimmung von Belegschaften, werden strikt abgelehnt.

Unverzichtbar zur Tarifautonomie gehören:

- die Verbindlichkeit und Unabdingbarkeit tarifvertraglicher Regelungen;
- der Vorrang der Rechtssetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien im Verhältnis zu den Betriebsparteien und / oder Belegschaften;
- die Abwehr aller Bestrebungen zur Einschränkung der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit;
- die Erhaltung des von der Rechtsprechung entwickelten Günstigkeitsprinzips.

Wir brauchen:

- die gesetzliche Verankerung eines Verbandsklagerechts der Gewerkschaften gegen Tarifbruch und gegen den Verstoß von gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen sowie
- die Sicherung und den Ausbau des Streikrechts sowie dessen Ausdehnung auf Beamte und Beamtinnen. Die Änderung von § 146 SGB III (§116 AFG a.F.) ist überfällig.

- Zur Sicherung von Mindestentgelten ist in einem ersten Schritt eine Ausweitung des Arbeitnehmerentendegesetzes auf alle Branchen erforderlich, um Dumping- und Verarmungsprozessen entgegen zu wirken. Der Respekt der Menschenwürde verlangt den Einsatz der Politik für eine existenzsichernde Arbeit statt für neue Zumutungen. Deshalb sind angemessene Mindestlöhne erforderlich.

II. Fortschrittliches Arbeitsvertragsgesetz muss neuen Schutzbedürftigkeiten Rechnung tragen

Die tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitsbeziehungen lassen ein einheitliches fortschrittliches Arbeitsvertragsgesetz sinnvoll erscheinen, wenn es mehr Transparenz, eine leichtere Handhabung und die Festschreibung dessen, was an positiven Entscheidungen für ArbeitnehmerInnen durch die Rechtsprechung festgelegt wurde, beinhaltet. Es muss aber in dem Bestreben, Vereinfachungen herbeizuführen und Transparenz zu schaffen, darauf geachtet werden, dass die Normen weiterhin genügend Spielraum für Einzelfallgerechtigkeit durch die Rechtsprechung bieten. Auch wenn die Normierung der Rechtsprechung Transparenz schaffen kann, muss man sich vergegenwärtigen, dass Rechtsprechung ein dynamischer, der gesellschaftlichen Entwicklung entsprechender Prozess ist. Dem muss auch eine Kodifizierung Rechnung tragen.

Deshalb ist es notwendig, dass die grundsätzlichen Begrifflichkeiten im Arbeitsrecht zukunftsweisend gefasst werden. Neue Formen der Schutzbedürftigkeit müssen vom Gesetzgeber dem herkömmlichen Arbeitnehmerbegriff gleichgestellt werden.

Insbesondere muss ein einheitliches Arbeitsvertragsgesetz dazu genutzt werden, Arbeitnehmerrechte weiter zu entwickeln:

1. Grundrechte in Betrieb und Verwaltung müssen ohne Repression wahrgenommen werden können.

Die Grundrechte müssen von den abhängig Beschäftigten in den Betrieben und Verwaltungen tatsächlich und frei von Sanktionen ausgeübt werden können.

- So sind z. B. freie Meinungsäußerung in Betrieb und Verwaltung für alle Beschäftigtengruppen, auch in Tendenzbetrieben, eine wesentliche Voraussetzung für eine lebendige Demokratie. Gewerkschaftliche Betätigung ohne Benachteiligung sowie die Ausübung von Ehrenämtern ohne Benachteiligung sind in den einzelnen Gesetzen noch ausdrücklicher als bisher zu verankern.
- Durch die längst überfällige Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien ist ein modernes Regelwerk zum Schutz vor und angemessener Sanktion bei Benachteiligungen im Arbeitsverhältnis und im Zivilrechtsverkehr zu schaffen. Die Erfassung aller Diskriminierungstatbestände, angemessene Schadenersatz- und Schmerzensgeldvorschriften sowie ein wirksames Recht der Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen, kollektive Benachteiligungen zu verhindern, sind hierzu zwingend notwendig.
- Der Datenschutz im Arbeitsleben ist durch ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz, insbesondere im Zusammenhang mit Internet und E-Mail-Nutzung zu verbessern, damit klare Regelungen zum Persönlichkeitsschutz bestehen. Um das Recht des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung zu wahren, ist ein Verbot von Genomanalysen sowie von Blut- und Urinuntersuchungen bei Einstellungstests erforderlich.
- Bei Arbeitnehmerüberlassung über einen gewissen Zeitraum hinaus, muss der Gleichbehandlungsgrundsatz mit den Entgelt- und Arbeitsbedingungen des Entleiherbetriebes uneingeschränkt gelten.

2. Kündigungsschutz garantieren und Weiterbeschäftigung sichern

Dringender denn je ist es, den Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses zu verbessern und ArbeitnehmerInnen gegen den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu schützen. Deshalb sind die durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt erfolgten Einschränkungen des Kündigungsschutzes zurückzunehmen. Darüber hinaus muss zukünftig auch in Kleinbetrieben sowie nach einer Wartezeit von sechs Monaten das Kündigungsschutzgesetz generell gelten, sodass eine Kündigung auch dort nur bei sozialer Rechtfertigung zulässig sein kann. Der Gekündigte muss bei einer ordentlichen Kündigung über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus in jedem Fall bis zu einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung weiterbeschäftigt werden. Abfindungen sind bei allen wirksamen betriebs- und personenbedingten Kündigungen gesetzlich zusätzlich zur Möglichkeit, die Kündigung auf ihre Wirksamkeit hin überprüfen zu lassen, vorzusehen. Die Zahlung einer Abfindung muss ohne Anrechnung auf das Arbeitslosengeld I und II erfolgen; die Steuerfreiheit bei Abfindungen muss ausgedehnt werden. Wie VerbraucherInnen ist den ArbeitnehmerInnen bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages ein zeitlich befristetes Widerrufsrecht einzuräumen. Inzwischen ist es keine Seltenheit mehr, dass Unternehmen trotz anhaltender positiver Ertragssituationen weiteren Personalabbau betreiben, der lediglich das Ziel einer höheren Rendite der Gewinnsteigerung dient. In diesen Fällen ist der Schutz vor Kündigungen zu verbessern, in dem Betriebsrat die Möglichkeit gegeben wird, einer ordentlichen Kündigung zu widersprechen, wenn die Kündigung vorrangig dem Zweck dient, die Anzahl der ArbeitnehmerInnen im Unternehmen zu reduzieren, ohne dass die auf Grund der

Auftragslage oder anderer dringender wirtschaftlicher Gründe erforderlich ist. Im Kündigungsschutzgesetz ist für diese Fälle ebenfalls eine Regelung aufzunehmen, die klarstellt, dass kein dringender betrieblicher Grund vorliegt, wenn die Kündigung vorrangig dem Zweck dient, die Anzahl der ArbeitnehmerInnen im Unternehmen zu reduzieren, ohne dass dies auf Grund der Auftragslage oder anderer dringender wirtschaftlicher Gründe erforderlich ist.

3. Befristungen auf sachliche Gründe beschränken

Die Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes durch den massiven Abschluss befristeter Arbeitsverträge muss eingedämmt werden. Befristete Beschäftigungen führen mittelfristig nicht zu einem Beschäftigungszuwachs, sondern gefährden die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten insgesamt. Deshalb bedürfen Befristungen grundsätzlich einer sachlichen Rechtfertigung, und es ist der Anspruch auf unbefristete Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz im Unternehmen oder Konzern verbindlich festzulegen. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur entsprechenden Prüfung ist ebenfalls zu normieren. Sachgrundlose Befristungen sollten ausschließlich auf Grund tarifvertraglicher Regelungen möglich sein. Erst recht muss die Bildung von Ketten befristeter Arbeitsverträge ohne und mit sachlichem Grund gesetzlich ausgeschlossen werden. Das bestehende Verbot, beim gleichen Arbeitgeber, mit dem bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand, erneut einen befristeten Vertrag ohne Sachgrund abzuschließen, muss uneingeschränkt beibehalten werden.

4. Arbeitszeitrecht verbessern

Das bestehende Arbeitszeitgesetz ist ein zentrales Arbeitnehmerschutzrecht und muss grundlegend verbessert, den heutigen gesundheits-, familien-, frauen- und gesellschaftspolitischen Anforderungen angepasst und seine effektive Überwachung sichergestellt werden. Eine Ausdehnung der Höchstarbeitszeitgrenzen ist abzulehnen, ebenso wie die Aufweichung der täglichen Höchstarbeitszeit. Dazu gehört auch, dass die Sonn- und Feiertagsarbeit nicht weiter ausgedehnt wird. So ist der Börsenhandel an Feiertagen gesellschaftspolitisch nicht erforderlich und insoweit ist das Arbeitszeitgesetz entsprechend zu ändern.

Gegenteilige Bestrebungen auf europäischer Ebene, die Schutznormen der Arbeitszeitchlinie auszuhebeln, müssen gestoppt werden. Der Möglichkeit, durch die sachfremde Konstruktion einer inaktiven Zeit den Bereitschaftsdienst entgegen der EuGH-Rechtsprechung nicht als Arbeitszeit zu werten, ist ebenso eine Absage zu erteilen wie den Möglichkeiten, den Bezugszeitraum generell ohne Beteiligung der Sozialpartner für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf 12 Monate auszudehnen und durch individuelle Vereinbarung die Schutzvorschriften auszuschließen. Demgegenüber ist die bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben besser als bisher zu ermöglichen. Insbesondere ist eine Einschränkung der gesetzlichen Mehrarbeit und ihre Gestattung nur bei dringenden Ausnahmefällen und bei gleichzeitiger Abgeltungsmöglichkeit durch Freizeit vorzusehen. Nacht- und Schichtarbeit sind ebenfalls auf Ausnahmefälle zu begrenzen und Sonn- und Feiertagsarbeit darf nur zugelassen sein, wo sie zur Versorgung der Bevölkerung oder zur Verhütung von Schäden an Produktionseinrichtungen notwendig ist.

5. Arbeitszeitkonten absichern – ArbeitnehmerInnenrechte im Insolvenzfall stärken

Die gesetzliche Absicherung von Altersteilzeitkonten im Insolvenzfall muss Vorbild für die gesetzliche Regelung zur Absicherung von Arbeitszeitkonten sein. Zeitguthaben, die nicht vom Insolvenzgeld abgedeckt sind, sind im Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers vom Verlust bedroht. Notwendig ist deshalb eine gesetzliche Regelung, die wirksame Sicherungsinstrumente benennt und unwirksame ausschließt. Außerdem müssen die Wirksamkeit einer Vereinbarung zu Arbeitszeitkonten vom Nachweis der Insolvenzversicherung abhängen und Sanktionen vorgesehen werden.

Die für ArbeitnehmerInnen nachteiligen Regelungen der Insolvenzordnung, die zusammen mit der Reform der Insolvenzordnung in Kraft traten, sind rückgängig zu machen. Die Abkürzung der Kündigungsfrist auf längstens drei Monate bedeutet gerade für ältere ArbeitnehmerInnen eine nicht hinnehmbare Härte und muss in jedem Fall beseitigt werden. Kündigungsschutzrechte und die Betriebsratsrechte dürfen auch in der Insolvenz nicht eingeschränkt werden.

6. Sozialversicherungspflichtige Teilzeit voranbringen

Den Bestrebungen, den Rechtsanspruch auf Teilzeit auf Fälle von Kinder- oder Angehörigenbetreuung zu beschränken, ist eine deutliche Absage zu erteilen. Die Ausweitung von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit kann beschäftigungspolitisch einen Beitrag leisten. Deshalb ist es notwendig, die Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit so zu verbessern, dass sie auch für höher qualifizierte und besser bezahlte ArbeitnehmerInnen attraktiver wird. Dazu ist ein verbindliches Rückkehrrecht auf Vollzeit und eine zeitlich befristete Teilzeitbeschäftigung gesetzlich zu verankern und die bessere gerichtliche Durchsetzung des verbesserten Rechtsanspruches auf Teilzeitarbeit zu ermöglichen.

7. Gesetzliche Rahmenbedingungen für Qualifizierungen im Arbeitsverhältnis

Lebenslanges Lernen und permanente Qualifizierung ist für die Erwerbstätigen, Erwerblosen sowie nicht Erwerbstätigen vor dem (Wieder-)Einstieg ins Arbeitsleben, aber auch für die Unternehmen eine wesentliche Voraussetzung, um die Anforderungen des globalen Wettbewerbs und notwendige Umstrukturierungen zu bewältigen. Kreativität und Innovation werden dadurch gefördert. Deshalb sind gesetzliche Rahmenbedingungen für die Weiterbildung während des Arbeitsverhältnisses notwendige Voraussetzung, um einen Prozess in Gang zu setzen, ohne den die aktuellen Anforderungen, auch der demografischen Entwicklung für die betrieblichen Abläufe, nicht zu bewältigen sind. Für Weiterbildungsmaßnahmen, die auch im Interesse der Arbeitgeber liegen, ist ein gesetzlicher Freistellungsanspruch für die Dauer der Weiterbildung gegenüber dem Arbeitgeber unter Fortzahlung des Entgelts vorzusehen; die Kosten der Weiterbildung sind vom Arbeitgeber zu tragen. Daneben ist für Weiterbildungsmaßnahmen, die allein im persönlichen Interesse des Beschäftigten liegen, ab einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit ein Anspruch auf eine befristete, unbezahlte Freistellung mit Wiederbeschäftigungsanspruch oder befristete Teilzeitarbeit vorzusehen. Auch für Beschäftigte in Kleinunternehmen, Selbstständige, Erwerbslose sowie nicht Erwerbstätige vor dem Einstieg ins Arbeitsleben sind Mittel zu finden, die ihre besonderen Benachteiligungen bei der beruflichen Qualifizierung ausgleichen. Zudem ist ein genereller Anspruch auf Bildungsurlaub bundesweit einzuführen.

8. Arbeitnehmererfindungsrecht weiterentwickeln

Bei einer Reform des Arbeitnehmererfinderrechts, die seit Jahren diskutiert und von Arbeitgeberseite gefordert wird, muss die bestehende Verpflichtung des Arbeitgebers, eine von einem Arbeitnehmer gemeldete Erfindung, die er in Anspruch nehmen will, zum Schutzrecht beim Patentamt anzumelden, beibehalten werden. Um den Unternehmen eine größere Flexibilität zu ermöglichen, kann die gesetzliche Möglichkeit geschaffen werden, durch eine Vereinbarung zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber unter Zahlung eines finanziellen Ausgleichs auf den Anmeldezwang zu verzichten.

Um eine Vereinfachung des Vergütungssystems und mehr Transparenz zu erreichen, soll die Vergütung des Arbeitnehmererfinders pauschaliert werden können. Die Pauschalen müssen eine angemessene Höhe haben, nachvollziehbar gestaffelt und zeitnah gezahlt werden.

9. Arbeitnehmerhaftung gesetzlich regeln

Die Haftung der Arbeitnehmer für Schäden, die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit verursacht haben, ist zwar nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eingeschränkt worden. Die Haftungserleichterung ist nicht mehr auf gefahrgeneigte Tätigkeiten beschränkt. Gleichwohl besteht – auch nach der Modernisierung des Schuldrechts – die gewerkschaftliche Forderung weiter, dass die Haftung auf grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz zu begrenzen ist und dass auch bei grober Fahrlässigkeit die Haftung der Höhe nach einzuschränken ist, und ein Monatsgehalt, in Ausnahmefällen bis zu zwei Gehältern, nicht überschreiten darf.

III. Faire Verfahren und Beibehaltung der Fachgerichtsbarkeiten

Zur Durchsetzung von Arbeitnehmer- und Versichertenrechten ist ein faires Verfahren mit zeitnahen, sachgerechten Entscheidungen durch qualifizierte und sachkundige RichterInnen erforderlich. Dabei ist eine hinreichende Erfüllung der Befriedigungsfunktion sicherzustellen, um den sozialen Frieden zu befördern. Die eigenständigen Fachgerichtsbarkeiten im Arbeits- und Sozialrecht sind in allen Instanzen beizubehalten. Den im Durchschnitt zu langen Verfahrensdauern in sozialgerichtlichen Verfahren ist durch geeignete personelle Maßnahmen, aber auch durch Regelungen zur Verfahrensbeschleunigung zu begegnen. Dabei dürfen die materiellen Rechte der Parteien nicht beschnitten werden. Die Durchführung eines Berufungsverfahrens muss grundsätzlich als zweite Tatsacheninstanz möglich bleiben. Die generelle Einführung einer Zulassungsberufung wird abgelehnt. Eine weitere Vereinheitlichung der Prozessordnungen und der Gerichtsverfassungsregelungen über die bereits erfolgten Reformen hinaus bringt für die Anwender keine Vorteile. Eine Übertragung von besonderen Aufgaben der Gerichte auf private Dritte, wie z. B. das Gerichtsvollzieherwesen, ist rechtlich bedenklich, wenig effizient und wird daher abgelehnt.

G 005 **ver.di**

Beschluss des DGB-Kongresses:
Angenommen

Beschäftigungsbedingungen in Wissenschaft und Forschung verbessern - eine Herausforderung für Gesellschaft und Gewerkschaften

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB und seine Einzelgewerkschaften haben die Bedeutung von Wissenschaft und Forschung für die ökonomische Leistungsfähigkeit, die ökologische Nachhaltigkeit, die soziale Entwicklung der Gesellschaft und somit für das Wohlergehen und die Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger bekräftigt. Deutschland bekennt sich zum "Lissabon-Ziel", Europa zur wirtschaftlich leistungsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Region zu entwickeln und dafür die Aufwendungen der öffentlichen Haushalte und der Privatwirtschaft bis zum Jahre 2010 auf 3 Prozent des BIP für Forschung und Entwicklung zu steigern. Dies bedarf großer Anstrengungen und gezielter Schwerpunktsetzung.

Die Bereitstellung von finanziellen Mitteln allein reicht aber nicht aus. Um diese Mittel zweckentsprechend und sinnvoll zu verwenden, muss genügend qualifiziertes Personal in Forschung und Entwicklung in Hochschulen und Forschungseinrichtungen des öffentlichen und privaten Sektors tätig sein. Um das Ziel zu erreichen, werden in der EU bis 2010 zusätzlich ca. 700.000 WissenschaftlerInnen benötigt; weitere Beschäftigte kommen hinzu. Auf Deutschland entfielen ein erheblicher Anteil.

Die Herausforderung besteht nicht nur darin, dieses wissenschaftlich und wissenschaftsunterstützend tätige Personal auszubilden und permanent weiter zu qualifizieren. In öffentlichen Einrichtungen und in der Privatwirtschaft müssen auch das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen attraktiv gestaltet werden, damit die berufliche Karriere in der Wissenschaft als interessant gilt, das entsprechende Personal gewonnen und gehalten werden kann. Die EU-Kommission hat im Frühjahr 2005 Empfehlungen vorgelegt, die Erfordernisse formulieren, Handlungsmöglichkeiten und Perspektiven aufzeigen und Rahmenbedingungen abstecken. Die Empfehlungen richten sich an die WissenschaftlerInnen selbst, an die Gesetzgeber, an die Verantwortlichen in Politik, Organisationen, Betrieben und Einrichtungen. Die Kommission appelliert an die Mitgliedstaaten, diese Empfehlungen in ihre Verantwortung aufzunehmen, und erwartet jährlich Berichte über den Fortschritt bei deren Umsetzung.

Die Gewerkschaften, die sich in ihren Auffassungen durch die EU-Empfehlungen im Wesentlichen bestärkt sehen, sind dabei in doppelter Hinsicht gefordert. Einerseits müssen sie Schlussfolgerungen ableiten und diese in der politischen Debatte zur Geltung bringen. Andererseits sind sie als Tarifvertragspartei in der Pflicht, entsprechende Arbeitsbedingungen zu vereinbaren.

Um der Bedeutung von Wissenschaft und Forschung und der Rolle der Beschäftigten in diesem Feld gerecht zu werden, ergibt sich für Deutschland und die europäische Ebene vielfältiger Handlungsbedarf.

Qualifizierung, Einstellung, Personalentwicklung

Um den Bedarf an qualifizierten Menschen zu decken, müssen die entsprechenden Kapazitäten für berufliche und Hochschulausbildung ausgebaut werden. Niemandem, der geeignet und interessiert ist, darf der Zugang zu qualifizierter Ausbildung versperrt werden.

Offene Ausschreibung von Beschäftigungsmöglichkeiten, klare Anforderungskriterien, die keine geeigneten Bewerberinnen bzw. Bewerber ausschließen sowie transparente Besetzungsverfahren sind "alte" gewerkschaftliche Forderungen. Der DGB erwartet darüber hinaus von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, dass Strukturen und Verfahren – insbesondere für die Berufung von ProfessorInnen und für die Bestellung von Führungskräften – so verändert werden, dass sie die Chancengleichheit befördern und die Benachteiligung von Frauen überwinden.

Für die "Laufbahnentwicklung" und die Attraktivität einer Tätigkeit als WissenschaftlerIn ist es unerlässlich, dass die Voraussetzungen für "tenure track" planmäßig strukturell geschaffen und deren Umsetzungsmöglichkeiten erweitert werden – vor allem an Hochschulen.

Die angestrebte Ziele, Mobilität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Frauenförderung, sind nur zu erreichen, wenn "gebrochene" Lebensläufe als Vorteil und nicht als Hindernis in der persönlichen Qualifikation bewertet werden. Diese Biografien sind sogar wesentlich im Kontext der Verantwortung von WissenschaftlerInnen

gegenüber der Gesellschaft und ihrer aktiven bewussten Einbindung in diese. Für Deutschland ergibt sich daraus, Einstellungs- (und Berufungs-) -voraussetzungen und Formalia, wie etwa Altersvorgaben oder -grenzen, kritisch zu überprüfen.

Personalplanung und -entwicklung werden unverzichtbare Instrumente, sowohl im Anliegen der einzelnen Beschäftigten als auch im wohlverstandenen Interesse der Unternehmen, der wissenschaftlichen Einrichtungen und der Gesellschaft als Ganzes. In denjenigen Betrieben und Einrichtungen, in denen Personalplanung und -entwicklung noch unzureichend sind – in Deutschland vor allem in Hochschulen und Forschungseinrichtungen –, muss deren Implementierung zügig erfolgen. Sie muss auch finanziell gefördert werden. Beratung über berufliche Perspektiven und Karrieremöglichkeiten in allen Lebensphasen sowohl innerhalb als auch außerhalb der jeweiligen Einrichtung muss zur Selbstverständlichkeit werden. Die Beratung / Betreuung – besonders von "Nachwuchswissenschaftlern" – durch MentorInnen wird vom DGB ausdrücklich unterstützt. Für diese Angelegenheiten dürfen nicht nur Einzelpersonen, sondern muss auch die Einrichtung als Ganzes in der Verantwortung stehen. Der DGB schlägt vor, das Betreuungssystem für NachwuchswissenschaftlerInnen (DoktorandInnen) so zu gestalten, dass eigenständige Arbeit gefördert und Abhängigkeit von Einzelpersonen abgebaut werden.

Die Verpflichtung einer / eines jeden in der Wissenschaft Beschäftigten zur ständigen eigenen Qualifizierung ist mit der Aufforderung an die "Beschäftigten" zu verknüpfen, ihnen entsprechende Möglichkeiten einzuräumen. Die "Beschäftigten" müssen zur Kenntnis nehmen, dass persönliche Weiterbildung integraler Bestandteil jeder Tätigkeit in der Wissenschaft ist und damit eine Arbeitsaufgabe darstellt. Das Recht auf Weiterbildung muss tarifvertraglich gesichert werden.

Lehre und Betreuung von NachwuchswissenschaftlerInnen stellen wichtige Bestandteile wissenschaftlicher Tätigkeit dar. Für die in Deutschland geführten Auseinandersetzungen über das Verhältnis von Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und deren Aufgaben bedeutet dies, dass die Vernetzung von Hochschulen, die Lehre und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses zur Aufgabe haben, mit Forschungseinrichtungen sowie die gezielte Nachwuchsqualifizierung an Forschungseinrichtungen zügig weiter entwickelt und ausgebaut werden müssen. Die erforderliche Stärkung der Forschung an den Hochschulen darf nicht zu Lasten der Forschungseinrichtungen erfolgen.

Vor allem in der Privatwirtschaft müssen Karrierewege in der Forschung und Entwicklung genauso attraktive Entwicklungsmöglichkeiten bieten wie solche im Management. Das Prinzip der "doppelten Karriereleiter", das auch den gezielten Wechsel zwischen Management und F&E in beide Richtungen wechselseitig befördert, sollte verstärkt zur Geltung kommen.

Arbeitsumfeld, Arbeitsbedingungen

Ohne ein motivierendes Arbeitsumfeld und ohne adäquate Arbeitsbedingungen ist kreative Arbeit in der Wissenschaft, das ständige Vertrautwerden mit neuesten Erkenntnissen und das Anwenden neuer Verfahren und Methoden nur schwerlich möglich. Der DGB und seine Gewerkschaften setzen sich deshalb ein

- für ein motivierendes, den Arbeits- und Gesundheitsschutz beachtendes Arbeitsumfeld;
- für die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und die Förderung von Frauen;
- für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- für tarifvertragliche Vereinbarungen, die eine Erfolg versprechende Tätigkeit unterstützen und die Besonderheiten der Wissenschaft berücksichtigen;
- für die Förderung der Mobilität in geografischer, fachlicher und struktureller Hinsicht;
- für die effektive und gleichberechtigte Zusammenarbeit verschiedener Beschäftigtengruppen.

Der DGB und seine Gewerkschaften stellen folgende Themen bei der Gestaltung der individuellen Arbeitsbedingungen in den Mittelpunkt:

- Sozial abgesicherte Beschäftigung in allen Laufbahnetappen – auch für NachwuchswissenschaftlerInnen.

Die Tätigkeit als Nachwuchswissenschaftler ist als erste Phase wissenschaftlicher Tätigkeit anzuerkennen. Sie soll deshalb in tarifvertraglich geregelten Arbeitsverhältnissen erfolgen. Bei anderen Beschäftigungsverhältnissen – z. B. über Stipendien – müssen zumindest die sozialen Risiken Krankheit, Arbeitslosigkeit, Rente abgesichert sein.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse stehen im Widerspruch zu den Erwartungen, die insbesondere an die

Arbeitsleistung in der Wissenschaft gestellt werden. Zum Wohle von Wissenschaft und Gesellschaft muss der Prekarisierung Einhalt geboten werden.

Der DGB schlägt vor, die Verpflichtung zur sozialen Absicherung der Beschäftigung (auch von WissenschaftlerInnen) als Bestandteil in die europäische Sozialcharta aufzunehmen.

- Stabile Arbeitsverträge und beständige Beschäftigungsbedingungen.

Kreative konzentrierte Arbeit erfordert auch, dass eine verlässliche individuelle Lebensplanung möglich ist. Dies erfordert, Unwägbarkeiten, besonders in Bezug auf die Sicherheit des Arbeitsverhältnisses, zu minimieren.

Die Umgehung "normaler" Arbeitsverhältnisse durch Verträge mit Scheinselbstständigen oder Beschäftigung als "PraktikantIn" muss unterbunden werden. Die Bearbeitung von Forschungs- und Entwicklungsaufgaben mit fest beschäftigtem Personal ist gegenüber der Verpflichtung virtueller Unternehmen oder Gruppen zu bevorzugen. Sofern externe Unternehmen und Honorarkräfte mit Forschungs- und Entwicklungsaufgaben beauftragt werden, ist im Interesse sowohl der angestellten als auch der freiberuflichen KollegInnen darauf zu achten, dass die Leistungen angemessen und kostendeckend honoriert werden.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind auf ein notwendiges Mindestmaß zu beschränken. Ihrem Ausufer ist Einhalt zu gebieten. Gesetzliche Regelungen dürfen die EU-Richtlinie zur Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht unterlaufen und müssen das unbefristete als das Normalarbeitsverhältnis fördern.

Die zunehmende Orientierung auf Programm- und Projektförderung und die Einwerbung von Drittmitteln im öffentlichen Sektor mag für die wissenschaftliche Qualität förderlich sein. Dabei muss jedoch, in erster Linie an Hochschulen und Forschungseinrichtungen der öffentlichen Hand, eine Entkoppelung der individuellen Arbeitsverträge von den zeitlich befristeten Projekten erfolgen.

- Attraktive Arbeitseinkommen und -bedingungen, die der Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit angemessen sind.

Trotz der häufig unterstellten intrinsischen Motivation der in der Wissenschaft beschäftigten Menschen – hauptsächlich der WissenschaftlerInnen selbst – bedarf es attraktiver Einkommen und Arbeitsbedingungen, um für eine Tätigkeit in der Wissenschaft und für den Verbleib im Wissenschaftssektor zu motivieren. Das Niveau der Einkommen und der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Wissenschaft muss mindestens dem in anderen Beschäftigungsbereichen entsprechen.

In der Privatwirtschaft dürfen die erzielbaren Einkommen in Forschung und Entwicklung denen in anderen Unternehmensbereichen nicht nachstehen. Im öffentlichen Sektor darf der Wissenschaftsbereich in Tarifverträgen nicht benachteiligt werden. Tarifverträge dürfen für keine Beschäftigtengruppe durch Ausnahmeregelungen und Verordnungen ersetzt werden.

- Tarifvertragliche Vereinbarungen, die die Mobilität im umfassenden Sinne fördern und Leistungen von Einzelpersonen und Teams honorieren.

Fachliche, strukturelle und geografische Mobilität bilden einen integralen Bestandteil der Wissenschaft. Sie sind für Kreativität und Innovation ebenso unverzichtbar wie für die Qualität der Ergebnisse. Tarifvertragliche Vereinbarungen und gesetzliche Regelungen müssen deshalb alle Beschäftigten zur Mobilität anreizen statt sie zu behindern. Der Wechsel in den Wissenschaftssektor und innerhalb dieses Bereichs, der Wechsel zwischen öffentlichem und privatem Sektor sowie die Übernahme einer Tätigkeit im Ausland sollen stimuliert und die Übernahme neuer Herausforderungen muss honoriert werden.

Von Einzelpersonen und von Teams wird Leistungsbereitschaft und Leistungswille vorausgesetzt. Dies wird vom Personal nicht nur akzeptiert, sondern großteils verinnerlicht. Als Gegenwert müssen diese Leistungen qualitativer wie quantitativer Art entsprechend anerkannt und vergütet werden.

Anforderungen an Gewerkschaften

Der Wissenschaftsbereich und seine Beschäftigten standen bisher nur teilweise im Fokus gewerkschaftlicher Arbeit. Sie stellen aber ein großes Potenzial für die Gewerkschaften dar, nicht nur im Sinne von Rekrutierung neuer Mitgliedergruppen, sondern auch durch die Erweiterung der Möglichkeit, Erkenntnisse und Ergebnisse der Wissenschaft noch zielgerichteter in gewerkschaftspolitische Arbeit einfließen zu lassen. Diese (neuen) Zielgruppen erwarten, dass die Gewerkschaften ihre spezifischen Belange und Interessen aufgreifen. Über die Tarifpolitik und Betriebsarbeit hinaus können Gewerkschaften auch für bessere Arbeitsbedingungen von Honorarkräften und in Kleinunternehmen Beschäftigten im Wissenschaftsbereich eintreten, beispielsweise durch Hilfe bei der Vernetzung, Informationen und Beratung.

Attraktive Arbeitsbedingungen und stabile Arbeitsverhältnisse können durch tarifvertragliche Vereinbarungen gewährleistet werden. In der Tarifpolitik, ihrer Kernaufgabe, haben die Gewerkschaften als Vertragspartei Möglichkeiten, differenziert auf Erfordernisse des Wissenschaftsbereichs einzugehen.

Im Rahmen der Orientierung auf die sich wandelnde Gesellschaft und die zukünftige Arbeitswelt haben die Gewerkschaften die Probleme und Entwicklungen im Wissenschaftsbereich in ihre strategischen Überlegungen aufzunehmen, Positionen und Lösungsvorschläge zu entwickeln und in ihre Arbeit einzubeziehen. Als politische Akteure können Gewerkschaften einiges bewirken, auf der nationalen wie auf der internationalen Ebene.

Die zunehmende Internationalisierung, die der Wissenschaft immanent ist, und die angestrebte Mobilität der Beschäftigten erfordern ein über den nationalen Rahmen hinausgehendes europäisches Handeln der Gewerkschaften. Der DGB und seine Einzelgewerkschaften sind deshalb aufgerufen, über ihre europäischen und internationalen Verbände gemeinsame Positionen der Gewerkschaften in Europa und Strategien zu deren Umsetzung zu entwickeln. Der DGB hält es dringend für geboten, die Regelung von Beschäftigungsbedingungen im Wissenschaftsbereich als einen Bestandteil in den europäischen Einigungs- und Harmonisierungsprozess im Rahmen des europäischen Hochschul- und Forschungsraumes aufzunehmen.

G 006 DGB-Bezirksvorstand Nord

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen als Material zu Antrag G 001

Tonerproblematik

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand wird beauftragt, sich künftig proaktiv für intensive Informations- und Präventionsmaßnahmen zur sog. „Tonerproblematik“ einzusetzen.

Dies soll insbesondere deutlich werden durch

- Aufruf zu und Beobachtung von wissenschaftlich gesicherten Studien zur Überprüfung von Emissionen bei Laserdruckern
- Einwirken auf Berufsgenossenschaften und Arbeitsmedizin
- Unterstützung von Aktivitäten der Einzelgewerkschaften
- Einwirken auf Vertreter von Wirtschaft und Politik
- Information der Mitglieder und Arbeitgeber über den aktuellen Wissenstand und Präventionsmöglichkeiten