

B013: Rechte sichern - Rechte durchsetzen - Gewerkschaften stärken

Laufende Nummer: 093

Antragsteller_in:	DGB-Bundesvorstand
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 13: Ersetzung Zeile 17 - 18: Ersetzung Zeile 27 - 29: Ersetzung Zeile 44 - 45: Ersetzung Zeile 95: Ersetzung Zeile 422: Ergänzung

Rechte sichern - Rechte durchsetzen - Gewerkschaften stärken

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass der tiefgreifende
- 2 wirtschaftliche und gesellschaftliche Transformationsprozess solidarisch im Sinne Guter Arbeit
- 3 gestaltet wird. Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte und Beschäftigte in allen Bereichen
- 4 müssen sich aktiv an dieser Gestaltungsaufgabe beteiligen können, um sicherzustellen, dass niemand
- 5 auf die Verliererseite gerät. Dazu bedarf es entschiedener politischer Rahmensetzungen.
- 6 Dem Wunsch nach mehr Selbstbestimmung und Teilhabe muss auch in der Arbeitswelt Genüge getan werden.
- 7 Die Sicherstellung der Tarifautonomie und die Stärkung der Tarifbindung sind notwendige
- 8 Voraussetzungen, damit die Gewerkschaften ihrem Auftrag der Gestaltung der Arbeit der Zukunft
- 9 nachkommen können.
- 10 Kein Unternehmen, keine öffentliche Einrichtung bleibt von den Umbrüchen verschont. Deshalb
- 11 engagieren wir uns dafür, dass die Mitbestimmung in Betrieb, Verwaltung und Unternehmen sowohl in
- 12 Deutschland als auch auf europäischer Ebene gestärkt wird.
- 13 ~~Überdies erweist es sich angesichts~~ Angesichts des tiefgreifenden Wandels der Arbeitswelt ~~als ist es~~
 notwendig, ~~auch~~
- 14 die Arbeitnehmerrechte und deren Durchsetzung deutlich zu verbessern.

15

16 1. Stärkung der Tarifbindung

- 17 Tarifverträge sind für die Gewerkschaften das wichtigste Instrument, um ~~den~~ für die Beschäftigten
- 18 ~~Einfluss auf die Regelung ihrer~~ Entgelt- und Arbeitsbedingungen zu ~~verschaffen~~ regeln. Sie ermöglichen
- 19 sichere, selbstbestimmte und wertgeschätzte Arbeit. Tarifverträge fördern Teilhabe und sind damit
- 20 ein grundlegender Baustein für gesellschaftliche Solidarität. Sie leisten einen entscheidenden
- 21 Beitrag zu einer Innovationskultur, die alle Beschäftigten einbezieht. Sie bieten einen
- 22 verlässlichen Rahmen für Kreativität und verbinden dies mit dem notwendigen Schutz für die
- 23 Beschäftigten. Flächentarifverträge sind, weit über die unmittelbar tarifgebundenen Beschäftigten

24 und Arbeitgeber hinaus, Maßstab für faire und transparente Arbeits- und Entgeltbedingungen sowie
25 fairen Wettbewerb und tragen so wesentlich zur Akzeptanz und Funktionsfähigkeit der sozialen
26 Marktwirtschaft bei.

27 ~~Tarifverträge sind ein einzigartiges Angebot der Gewerkschaften an alle Beschäftigten und ihr-~~
28 ~~wichtigstes Gestaltungsinstrument, um Solidarität zu organisieren und~~ Tarifverträge sind ein Ergebnis
29 von Beteiligung. Und das fehlende-

29 ~~Machtgleichgewicht zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern auszugleichen~~ heißt auch: Tarifverträge
sind ein einzigartiges Angebot an alle Beschäftigten. Gewerkschaften bieten den Rahmen für die
Durchsetzung besserer Entgelt- und Arbeitsbedingungen. Die Vorteile des

30 Tarifvertrags zeigen sich auch jenseits von Kernthemen wie Entgeltfindung und Arbeitszeit. An der
31 Schnittstelle zu gesetzlichen Regelungen setzen Tarifverträge z.B. auch Standards bei der
32 Beschäftigungssicherung, bei der Aus- und Weiterbildung, bei der zusätzlichen Altersvorsorge oder
33 der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Tarifverträge sind deshalb vor dem Hintergrund der
34 grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie unverzichtbar für den deutschen Sozialstaat.

35 Aus all diesen Gründen hat der Kampf gegen die seit zwei Jahrzehnten schwindende Tarifbindung
36 höchste Priorität für die im DGB zusammengeschlossenen Mitgliedsgewerkschaften. Wir setzen uns
37 gemeinsam mit aller Kraft für eine Umkehr dieses Trends und eine Stärkung der Tarifautonomie und der
38 Tarifbindung ein.

39 Dafür werden wir uns mehr denn je auf unsere gewerkschaftliche Kernaufgabe konzentrieren: die
40 Organisation von Solidarität. Wir sind entschlossen, durch eine gezielte Organisations- und
41 Betriebspolitik, die demokratische Beteiligung der Beschäftigten, die Gewinnung neuer Mitglieder,
42 durch tarifpolitische Konzepte für wenig erschlossene Bereiche, etwa im Handwerk, im
43 Dienstleistungsbereich oder in Filialunternehmen, alle gewerkschaftlichen Gestaltungsmöglichkeiten
44 zu nutzen, um die Tarifbindung zu erhöhen ~~— und wir werden die dafür notwendigen Ressourcen-~~
45 einsetzen. Die Mitgliedsgewerkschaften unterstreichen dies durch ihre gewerkschaftliche
Schwerpunktsetzung. Der DGB unterstützt dabei die Gewerkschaften auf der politischen Ebene.

46 Auch die Arbeitgeberverbände sind in der Verantwortung. Ihre Bindekraft ist schwach und ihre
47 bisherigen Gegenstrategien – v.a. die Möglichkeit zu Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-
48 Mitgliedschaften) – haben nicht nur versagt, sondern die Tarifbindung weiter erodieren lassen und
49 die gezielte Tariffahrt begünstigt. Auch um ihre eigene Rolle zu stärken, müssen die
50 Arbeitgeberverbände sich wieder darauf besinnen, aktiv auf die Weiterentwicklung von Tarifautonomie
51 und Tarifbindung hinzuwirken. Dafür stehen ihnen viele Wege offen - angefangen bei der Abschaffung
52 des OT-Status, über die offensive Betonung der ordnungspolitischen Funktion von Tarifverträgen und
53 der Bedeutung von Mitbestimmung für Innovations- und Produktivitätsfortschritte, bis hin zu einem
54 aktiven Vorgehen gegen die Be- und Verhinderung der Arbeit von Betriebs- und Personalräten und gegen
55 die gezielte Bekämpfung von Gewerkschaften (Union Busting).

56 In Ergänzung zu diesen eigenen Anstrengungen der Tarifparteien müssen aber gesetzliche
57 Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine Stärkung der Tarifbindung erleichtern. Deshalb fordern
58 der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vom Gesetzgeber entschiedenes Handeln. Die ersten
59 rechtlichen Fortschritte, die wir etwa mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz durchsetzen konnten,
60 reichen längst nicht aus.

61 Zunächst muss die Bundesregierung in der laufenden Legislaturperiode dafür Sorge tragen, dass
62 Tarifverträge kein Instrument zur Unterschreitung gesetzlicher Mindeststandards sein dürfen. Deshalb

63 bekräftigen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre Forderung, dass **Tarifverträge** auch
64 zukünftig die Arbeits- und Entgeltbedingungen **günstiger als das gesetzliche Mindestniveau** bestimmend
65 regeln und hinreichenden Schutz für die Beschäftigten schaffen müssen. Abweichungen durch
66 Tarifvertrag unter das gesetzlich definierte Niveau dürfen nur für Alternativen im Sinne einer
67 Äquivalenzregelung zulässig sein – wenn hierdurch eine eindeutige Besserstellung der Beschäftigten
68 erreicht wird.

69 Um **Tariffucht einzudämmen**, ist bei Auf- und Abspaltungen und Betriebsübergängen die kollektive
70 Fortgeltung des Tarifvertrages gesetzlich zu sichern. Diese gesetzliche kollektive Weitergeltung
71 während der Nachbindung und Nachwirkung eines Tarifvertrages muss auch bei redaktionellen Änderungen
72 oder Teiländerungen gelten. Um ein Zwei-Klassen-Recht im Betrieb auszuschließen, ist bei
73 Aufkündigung der Tarifbindung durch den Arbeitgeber gesetzlich zu regeln, dass der nachwirkende
74 Tarifvertrag auch für neu eingestellte oder neu aufgenommene Gewerkschaftsmitglieder gilt. Auch die
75 Zulässigkeit von OT-Mitgliedschaften muss eingeschränkt werden – z. B. im Hinblick auf einen
76 Blitzwechsel von Arbeitgebern in eine OT-Mitgliedschaft. Dazu gehört die gesetzliche
77 Offenlegungspflicht der Arbeitgeber bezüglich einer Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband mit
78 oder ohne Tarifbindung.

79 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern weitere Schritte zur **Erleichterung der**
80 **Allgemeinverbindlicherklärung**: Die Blockademöglichkeit der Arbeitgeber im Tarifausschuss ist
81 abzuschaffen. Der Abstimmungsmodus muss deshalb so verändert werden, dass im Tarifausschuss ein
82 Antrag, der gemeinsam von den zuständigen Tarifvertragsparteien aus der betroffenen Branche
83 eingebracht wird, nur mit Mehrheit abgelehnt werden kann. Außerdem sind gesetzliche Klarstellungen
84 vorzunehmen, damit die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen zum Schutz der Arbeitsbedingungen
85 und fairem Wettbewerb tatsächlich erleichtert wird. Dies gilt auch für Tarifregelungen, die neben
86 Aufgaben und Leistungen einer gemeinsamen Einrichtung noch andere Arbeitsbedingungen regeln. Diese
87 Änderungen werden erforderlich aufgrund der herrschenden Verwaltungspraxis und der Rückwirkungen der
88 zwischenzeitlich ergangenen Rechtsprechung.

89 Eine stärkere Tarifbindung kann auch durch ein besseres **Vergaberecht** flankiert werden, so dass
90 öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, die tariftreu sind und Entgelte
91 zahlen, die in den jeweiligen Tarifverträgen vorgesehen sind. Die entsprechende ILO-Konvention Nr.
92 94 ist von Deutschland endlich zu ratifizieren. Insbesondere im Handwerksbereich dürfen Vergaben nur
93 noch an tatsächlich tarifgebundene Innungsmitglieder erfolgen, die ihrem gesetzlichen Auftrag zum
94 Abschluss von Tarifverträgen nachgekommen sind. Dies gilt auch für Vergaben im Sozialbereich, etwa
95 für karitativ tätige Unternehmen, sowie für den Bildungsbereich. Der Staat darf sich nicht aus
seiner Verantwortung stehlen.

96 Auch Innungen und Innungsverbände sollen ihrem ordnungspolitischen Auftrag nachkommen und
97 Tarifverträge abschließen. Denn wer hoheitliche Aufgaben wahrnehmen will, muss auch alle anderen
98 Aufgaben erfüllen. Dies muss besser durchgesetzt werden, ansonsten ist der Status als Körperschaft
99 des öffentlichen Rechts abzuerkennen. Unverantwortlichen Praktiken, wie der Gründung
100 mitgliederschwacher privatrechtlicher Tarifgemeinschaften durch Innungen oder von Leiharbeitsfirmen
101 durch Kreishandwerkerschaften zur Unterbietung von Tariflöhnen, muss ein Riegel vorgeschoben werden.
102 Die demokratische Teilhabe in der Innung muss bei Stimmrechten zu Tarifraten an die Zahl der
103 Beschäftigten und nicht mehr an die Zahl der Betriebe gebunden werden.

104 Zur Durchsetzung von gewerkschaftlichen Forderungen bezüglich der Arbeits- und

105 Wirtschaftsbedingungen ist das **Streikrecht** unverzichtbar. Es muss gestärkt und ausgeweitet werden.
106 Einschränkungen des Streikrechts, durch wen auch immer, werden der DGB und seine
107 Mitgliedsgewerkschaften nicht akzeptieren. Das gilt für die Daseinsvorsorge ebenso wie für jeden
108 anderen Wirtschaftsbereich. Deshalb erteilen wir auch Ankündigungsfristen, obligatorischen
109 Schlichtungsverfahren vor einem Arbeitskampf oder gar Zwangsschlichtungen eine scharfe Absage. Das
110 Streikrecht muss in der Praxis für das gesamte Spektrum **tariflich regelbarer Ziele** in den Arbeits-
111 und Wirtschaftsbedingungen genutzt werden können. Außerdem müssen **Demonstrationsstreiks** zur Wahrung
112 und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zulässig sein.

113 Auch Einschränkungen des Streikrechts durch Regelungen der **Europäischen Union** sind nicht hinnehmbar.
114 Die EU-Grundfreiheiten dürfen gegenüber dem Streikrecht keinen Vorrang haben. Das im EU-Vertrag
115 garantierte Streikrecht muss vorrangig gelten, auch wenn grenzüberschreitende Sachverhalte betroffen
116 sind. Demonstrationen im Zuge von Streiks sind sowohl nach der Koalitionsfreiheit als auch nach der
117 Versammlungsfreiheit zuzulassen; diesem sich gegenseitig verstärkendem Grundrechtsschutz muss
118 Rechnung getragen werden. Das **Verbot von Streikbrucharbeit** durch Arbeitnehmerüberlassung ist zwar
119 positiv gesetzlich geregelt worden. Es fehlt aber das Verbot von Streikbrucharbeit im Konzern durch
120 Leiharbeiterinnen und -nehmer oder bei gelegentlicher Leiharbeit sowie bei sonstigen Formen der
121 Fremdfirmenarbeit in von Arbeitskämpfen betroffenen Drittbetrieben.

122 **Solo-Selbstständige** sind häufig nicht weniger schutzbedürftig als Beschäftigte und sollten deshalb
123 leichter unter Tarifverträge fallen können. Rechte und Pflichten in einer gemeinsamen Einrichtung
124 sollen auch Solo-Selbstständige erfassen, damit insbesondere tarifliche Regelungen zur betrieblichen
125 Altersversorgung oder zur Förderung der Berufsausbildung auf einer rechtssicheren Basis vereinbart
126 werden können.

127

128 **2. Mitbestimmung stärken**

129 Für eine effektive Gestaltung und Rechtsdurchsetzung von Gesetzen und Tarifverträgen sowie
130 passgenaue betriebliche Lösungen sind die Mitbestimmungsakteure in der betrieblichen
131 Interessenvertretung, in der Unternehmensmitbestimmung und in der Selbstverwaltung des Handwerks
132 unverzichtbar. Mitbestimmung ist das demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft.
133 Globalisierung und Digitalisierung, moderne Führungs- und Arbeitsorganisationsformen erfordern
134 angesichts des Transformationsprozesses verbesserte Rahmenbedingungen für Mitbestimmung und
135 Mitgestaltung auf gleicher Augenhöhe.

136

137 **2.1 Betriebs- und Personalräte besser schützen, Mitbestimmungsrechte erweitern**

138 Das Engagement und die Bildung von Betriebsräten und Personalräten muss besser geschützt werden.
139 Zugleich müssen ihre Arbeit erleichtert und ihre Rechte verbessert werden. Deshalb müssen die
140 entsprechenden Forderungen an den Gesetzgeber, die der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften im
141 Rahmen ihrer gemeinsamen Offensive Mitbestimmung entwickelt haben, endlich umgesetzt werden.

142 Um die Betriebsratsbildung zu erleichtern und die in der Praxis anzutreffenden Behinderungen zu
143 stoppen, ist ein wirksamer Schutz für alle an einer Betriebsratswahl aktiv Beteiligten erforderlich.
144 Der bisherige Sonderkündigungsschutz muss früher einsetzen und für alle gelten, die bei einer
145 Betriebsratsgründung aktiv mitwirken. Es ist eine nachhaltige Strafverfolgung bei

146 Behinderungsversuchen zu gewährleisten, denn viele Fälle werden zwar öffentlich, aber nicht
147 verfolgt, weil sie nicht als Officialdelikt gelten. Zur Erleichterung der Arbeit der Betriebsräte
148 mit ihren vielfältigen Aufgaben und Herausforderungen ist die Erhöhung der Anzahl (teil-)
149 freigestellter Betriebsräte notwendig. Anteilige sowie zeitlich gestaffelte Freistellungen sowie
150 Teilfreistellungen – auch in Betrieben unter 200 Beschäftigten – sind unerlässlich. In kleinen
151 Betrieben ohne Vollfreistellung sollte zumindest eine Teilfreistellung obligatorisch sein. Auch die
152 zur Wahrnehmung der Betriebsrätstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen müssen bei der
153 beruflichen Weiterentwicklung, einschließlich der Bemessung des Arbeitsentgelts von Betriebsräten,
154 Berücksichtigung finden. Das Engagement in der Interessenvertretung der Belegschaft darf nicht in
155 eine Sackgasse bei der beruflichen Weiterentwicklung führen.

156 Darüber hinaus besteht Bedarf zur Weiterentwicklung der Betriebsverfassung und der
157 Mitbestimmungsrechte, damit den Betriebs- und Personalräten angesichts der tatsächlichen
158 Entwicklungen der letzten Jahre und der Herausforderungen der Zukunft im Sinne eines ausreichenden
159 Schutzes der Beschäftigten ein angemessener Regelungs- und Gestaltungsspielraum verbleibt oder
160 eröffnet wird. Dazu gehört die Anpassung des betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmer- und
161 Betriebsbegriffs und des personalvertretungsrechtlichen Dienststellenbegriffs an die Gegebenheiten
162 digital vernetzter Arbeit: Der Betrieb ist grundsätzlich als Ort der räumlichen Verbundenheit von
163 Arbeitsplätzen oder Arbeitsstätten zu sehen sowie als Ort der sozialen Verbundenheit und als ein auf
164 miteinander verknüpften Arbeitsabläufen beruhender Tätigkeitszusammenhang von Beschäftigten.
165 Räumliche Verbundenheit ist auch gegeben, wenn die Kommunikation oder der Tätigkeitszusammenhang
166 zwischen Beschäftigten oder zu Arbeitgebern gewährleistet ist. Unter den Bedingungen der digitalen
167 Vernetzung ist der räumliche Aspekt neu zu betrachten und zu bewerten. Trotz der Möglichkeit der
168 Nutzung digitaler Kommunikationsmöglichkeiten ist der Anwesenheits- und
169 Nichtöffentlichkeitsgrundsatz bei Sitzungen von betrieblichen und europäischen
170 Interessenvertretungen beizubehalten. Insbesondere dürfen keine Beschlussfassungen mittels der
171 Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologie, etwa per Videokonferenz, erfolgen.
172 Denn die direkte persönliche Kommunikation ist unverzichtbar für eine vertrauliche Meinungsbildung
173 und Entscheidungsfindung.

174 Die Personalbemessung gewinnt immer mehr an Bedeutung, u.a. weil Aufgaben stärker zielorientiert
175 vergeben werden. Bei der Planung und Umsetzung von Personalbemessung zum Ausgleich in
176 Belastungssituationen ist der Betriebsrat zwingend zu beteiligen ebenso wie bei einer qualifizierten
177 Personalplanung. Zudem muss er auch selbst initiativ werden können, wenn wiederholt Verstöße gegen
178 Arbeitszeitregelungen erfolgen. Die bereits bestehenden Initiativrechte zur Durchsetzung einer
179 ausreichenden Personalbesetzung in Fällen des Mitbestimmungsrechts zur Ausgestaltung des Arbeits-
180 und Gesundheitsschutzes bedürfen einer rechtlichen Klarstellung, um vorhandene Umsetzungshemmnisse
181 zu beseitigen.

182 Damit Personalplanung und Beschäftigungssicherung besser mitbestimmt werden können, ist das
183 bestehende Vorschlags- und Beratungsrecht zur Beschäftigungssicherung zu einem echten Initiativ- und
184 Mitbestimmungsrecht auszubauen.

185 Die Probleme der Ausübung der Mitbestimmung bei (transnationalen) Unternehmenskooperationen bedürfen
186 einer Erweiterung der tarifvertraglichen Regelungsmöglichkeiten im Rahmen des
187 Betriebsverfassungsgesetzes, so dass eine zusätzliche, auch transnationale Arbeitnehmervertretung
188 errichtet werden kann. Zudem müssen transnationale Interessenvertretungen und Kontakte zur Bildung
189 transnationaler Arbeitsgemeinschaften ebenfalls durch tarifvertragliche Regelungen ermöglicht werden

190 können. Grenzüberschreitende Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder neue
191 Zusammenarbeitsformen in diesem Kontext machen das erforderlich.

192 Rechte müssen aber auch tatsächlich durchgesetzt werden können. In der Praxis der Arbeit der
193 Betriebs- und Personalräte wie auch der Europäischen Betriebsräte ist weiterhin allzu oft eine zu
194 späte und unvollständige Einbindung des jeweiligen Gremiums in Entscheidungen und Maßnahmen des
195 Managements bzw. der Dienststellenleitung zu beklagen. Das kommt einer Missachtung der Rechte
196 gleich, die zudem auch noch unzureichend sanktioniert ist. Zur Prävention von Verstößen durch den
197 Arbeitgeber bedarf es eines weitergehenden, **allgemeinen gesetzlichen Unterlassungsanspruches**. Dieser
198 muss, um effektiv zu sein, auch schnell durchsetzbar sein. Der Unterlassungsanspruch muss nach sich
199 ziehen, dass der Arbeitgeber seine beabsichtigten Maßnahmen solange nicht durchführen darf, bis die
200 gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung der Interessenvertretung erfolgt ist.

201 Die Tendenzschutzvorschrift und die Bereichsausnahme für Religionsgemeinschaften müssen gestrichen
202 werden, die Rechte der Mitarbeitervertretungen im kirchlichen Bereich müssen dem Niveau des
203 Betriebsverfassungsgesetzes entsprechen.

204 Angesichts eines sich wandelnden Ausbildungsmarktes gilt es, die einschlägigen Vorschriften für
205 Jugend- und Auszubildendenvertretungen den aktuellen Entwicklungen anzupassen. So ist beispielsweise
206 die Altersbeschränkung des passiven Wahlrechts von Beschäftigten in Ausbildung längst nicht mehr
207 zeitgemäß.

208

209 **2.2 Arbeitsbedingungen für Europäische Betriebsräte verbessern**

210 Auch für die Arbeit von **Europäischen Betriebsräten** (EBR) sind weitere Verbesserungen unverzichtbar.
211 Dazu gehört eine im Bedarfsfall verbesserte persönliche Austausch- und Kommunikationsmöglichkeit
212 insbesondere des sogenannten engeren Ausschusses. Auch die Rolle der Gewerkschaften ist durch ein
213 Teilnahmerecht von Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern sowie von Expertinnen und Experten zu
214 stärken; ihnen sollte ein eigenständiges Auskunfts- und Antragsrecht zugestanden werden, um die
215 Arbeit der Interessenvertretung noch wirksamer unterstützen zu können. Probleme bereiten in der
216 Praxis immer wieder die Folgen von Umstrukturierungen auf die Arbeit des Europäischen Betriebsrates
217 und seine Zusammensetzung. Ein Übergangsmandat des bisherigen EBR bis zum Abschluss einer neuen
218 Vereinbarung, wenn die alte ausläuft oder gekündigt wurde, wäre hier hilfreich. Zugleich wäre eine
219 gesetzliche Verpflichtung zur Neuverhandlung sachgerecht, um Mitbestimmung weiter praktizieren zu
220 können. Zur Verbesserung der länderübergreifenden Zusammenarbeit ist für die Mitwirkung eine
221 weitergehende Definition von „transnationalen Angelegenheiten“ erforderlich. Ob bei
222 länderübergreifenden Themen nur ein Land oder doch mehrere betroffen sind, sollte von der zentralen
223 Leitung dargelegt und im Streitfall bewiesen werden müssen. Ein Hemmnis für aktive Mitglieder eines
224 EBR ist die Ausweitung der Geheimhaltungspflicht. Um hier mehr Klarheit zu haben, muss die
225 Beweislast für den Nachweis der Vertraulichkeit bei der Geschäftsleitung liegen. Dadurch kann eine
226 missbräuchliche Informationspraxis und Entscheidung der zentralen Leitung vermieden werden. Zudem
227 sollte gesetzlich klargestellt werden, dass sich diese Geheimhaltungspflicht nur auf Informationen
228 bezieht, die objektiv als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens bzw. der
229 Unternehmensgruppe vertraulich sind.

230

231 **2.3 Personalvertretungsrecht im öffentlichen Dienst weiterentwickeln**

232 Der öffentliche Dienst verändert sich dynamisch – genau wie der Arbeitsalltag in den Unternehmen.
233 Organisationsgrenzen werden verändert, neue Formen der Arbeitsorganisation und IT-Technik
234 eingeführt. Die Personalvertretungsgesetze und insbesondere das Bundespersonalvertretungsgesetz
235 stellen die Beteiligung der Beschäftigten aber nicht sicher. Mehr als 40 Jahre ohne eine Anpassung
236 des Gesetzes an die Realität zeigen Wirkung und schwächen die Reformfähigkeit des öffentlichen
237 Dienstes. Die Zuständigkeit des Personalrates muss aber in allen sozialen, personellen und
238 organisatorischen Angelegenheiten gewährleistet sein. Dadurch entstehen keine Zuständigkeitsfragen
239 und die Lösung kann schneller gefunden werden. Erforderlich ist auch das Initiativrecht des
240 Personalrats, das dem der Dienststelle entsprechen muss. Nur dann kann von einer gleichberechtigten
241 Zusammenarbeit die Rede sein. Personalräte sind zudem ab der Planung einer Maßnahme fortlaufend und
242 umfassend mit Hilfe der einschlägigen Unterlagen zu informieren. Dem Personalrat muss bei Verstößen
243 der Dienststellenleitung gegen Verpflichtungen aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz auch die
244 Möglichkeit zustehen, diese Verstöße ahnden oder untersagen zu lassen. Hierzu ist auch, analog zum
245 Betriebsverfassungsgesetz, die Schaffung entsprechender Straf- und Bußgeldvorschriften zu erwägen.
246 Zudem muss das Personalvertretungsrecht Teilfreistellungen ermöglichen. Insgesamt gilt es, das
247 Schutz- und Mitbestimmungsrechtsniveau der Personalvertretungsgesetze auf Bundes- und Länderebene
248 auf das Niveau des Betriebsverfassungsgesetzes zu heben und diese künftig laufend entsprechend
249 anzupassen.

250 Bei ressortübergreifenden Angelegenheiten wie beispielsweise der Einführung neuer
251 Informationstechnologien müssen die Beschäftigteninteressen durch die Einbindung der
252 gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen gewahrt werden können. Dies wird zu einer größeren
253 Akzeptanz der getroffenen Regelungen führen.

254 Das Personalvertretungsrecht muss sich dem Wandel der Arbeitsbeziehungen stellen. Von der Leiharbeit
255 über In-Haus-Privatisierungen bis zu Dienst- und Werkvertragsnehmerinnen und -nehmern, deren
256 Weisungsfreiheit nur auf dem Papier steht. Die Liste der Vertragsgestaltungen, mit denen Missbrauch
257 betrieben, Beschäftigten grundlegende Rechte verwehrt und die Mitbestimmung umgangen wird, ist auch
258 im öffentlichen Dienst lang. Um eine neue Ordnung der Arbeit im öffentlichen Dienst zu erreichen,
259 muss das Personalvertretungsrecht ohne Einschränkungen auch für jene gelten, die für die
260 Dienststelle oder für Angehörige der Dienststelle tätig sind, ohne beamten- oder arbeitsrechtlich an
261 sie gebunden zu sein.

262 Übergangspersonalräte bei Umstrukturierungen sind erforderlich, um die Interessen der Beschäftigten
263 auch in dieser Situation zu wahren. Das gilt auch bei der Überführung in private Rechtsform.

264 Die Einschränkungen gegenüber dem Bundespersonalvertretungsgesetz für die Betriebsvertretungen bei
265 den ehemaligen Stationierungstreitkräften nach Zusatzabkommen zum NATO-Truppenstatut und dem
266 Unterzeichnungsprotokoll zum Zusatzabkommen müssen aufgehoben werden. Nach Herstellung der
267 vollständigen völkerrechtlichen Souveränität der Bundesrepublik Deutschland ist die Einschränkung
268 der betrieblichen Interessenvertretungsrechte für die Zivilbeschäftigten bei den militärischen
269 Einheiten der Entsendestaaten in Deutschland nicht mehr begründbar.

270 Aufgrund der Dynamik des Wandels im öffentlichen Dienst und der Differenzierung von Strukturen
271 bedarf es flexibler Lösungen zur Regelung von Beteiligungsrechten. Aus diesem Grund sind §§ 3 und §
272 97 BPersVG zu streichen und wie im Bereich des Betriebsverfassungsrechts nach § 1 Abs. 1
273 Tarifvertragsgesetz die Möglichkeit der tarifvertraglichen Vereinbarung von Zuständigkeiten der

274 Personalvertretungen vorzusehen. Trotz der zu berücksichtigenden Einschränkungen im Bereich der
275 Personalvertretungsgesetze durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und der
276 Verfassungsgerichtsbarkeit der Länder ergeben sich weite Spielräume für die Modernisierung dieses
277 Rechtsgebietes.

278

279 **2.4 Unternehmensmitbestimmung stärken und europafest machen**

280 Die **Unternehmensmitbestimmung** ist für die Sicherung von Beschäftigteninteressen und für die
281 Gestaltung ihrer Zukunft von entscheidender Bedeutung. Sie muss verbessert und gestärkt werden. Alle
282 Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten müssen über einen paritätisch-mitbestimmten Aufsichts-
283 oder Verwaltungsrat verfügen. Auch für Aufsichtsräte mit Drittelbeteiligung muss es Verbesserungen
284 geben: Die Konzernanrechnung ist wie im Mitbestimmungsgesetz zu regeln; die Kapitalgesellschaft &
285 Co. KG ist wie im Mitbestimmungsgesetz zu gestalten, der Schwellenwert auf 250 abzusenken. Die
286 Regelungen der Mitbestimmungsgesetze müssen auch für vergleichbare Einrichtungen im öffentlichen
287 Dienst oder in kirchlicher Trägerschaft gelten. Die Unternehmensmitbestimmung soll zudem auf
288 ausländische Rechtsformen mit Zweigniederlassung oder Verwaltungssitz in Deutschland erstreckt
289 werden. Die Flucht aus der Unternehmensmitbestimmung durch alte und neue Strategien muss ein Ende
290 haben. Auch Stiftungen dürfen nicht zur Umgehung genutzt werden. Neun Unternehmen mit mindestens
291 85.000 Beschäftigten praktizieren dies derzeit mit Hilfe der Konstruktion der Stiftung & Co. KG.
292 Dazu kommt die Mitbestimmungsvermeidung unter Nutzung der „unternehmenslenkenden
293 Beteiligungsträgerstiftung“, eines u. a. im Bereich des Lebensmittel-Discounts eingesetzten
294 Geschäftsmodells. In dessen Rahmen wird ein Konzern in rechtlich selbstständige
295 Regionalgesellschaften in der Form der GmbH & Co. KG unterhalb der Schwellenwerte des
296 Mitbestimmungsgesetzes aufgespalten und von einer mitbestimmungsfreien Stiftung als Holding geführt.
297 Etwa 250.000 inländische Beschäftigte haben deshalb keine Mitbestimmung im Aufsichtsrat.

298 Auch auf europäischer Ebene gibt es Handlungsbedarf, denn der Internationalisierungsprozess wird
299 weiter voranschreiten. Insbesondere um den digitalen Transformationsprozess von Industrien und
300 Dienstleistungen sozial zu gestalten, muss die Mitbestimmung in Europa gesichert, weiterentwickelt
301 und ausgebaut werden. Deshalb setzen sich die Gewerkschaften im DGB dafür ein, Mitbestimmung als ein
302 soziales Grundrecht in Europa zu verankern. Das bestehende Recht auf Unterrichtung und Anhörung
303 macht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa zu Bürgerinnen und Bürgern mit demokratischen
304 Rechten im Betrieb. Durch eine Richtlinie zur Mitbestimmung ist zu gewährleisten, dass die
305 bestehenden Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten geschützt werden. Diese Richtlinie soll hohe
306 Standards zu Unterrichtung und Anhörung setzen und Mindeststandards zur Mitbestimmung in Unternehmen
307 europäischen Rechts wie der Europäischen Aktiengesellschaft oder der Europäischen Genossenschaft
308 oder bei grenzüberschreitender Verschmelzung sowie bei allen weiteren aus der Anwendung europäischen
309 Gesellschaftsrechts resultierenden Gesellschaftsformen einführen. Neue Richtlinien der EU-Kommission
310 im Gesellschaftsrecht und Entscheidungen des EuGH dürfen nicht zu neuen Risiken für die
311 Mitbestimmung führen. Es muss ausgeschlossen werden, dass die von der EU-Kommission geplanten
312 Regelungen dazu führen können, dass Unternehmen ihren Sitz einfach in das Land mit den geringsten
313 Beteiligungsrechten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlegen.

314 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern sowohl die Europäische Union als auch die
315 Bundesregierung nachdrücklich dazu auf, zu verhindern, dass Unternehmen durch einen
316 Rechtsformwechsel bzw. die Gründung von Briefkastenfirmen in einem anderen EU-Land ohne gesicherte

317 Mitbestimmung diese einfach „abstreifen“ können. Weiterhin ist im SE-Beteiligungsgesetz
318 klarzustellen, dass Mitbestimmung in einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) neu verhandelt
319 werden muss, wenn die Zahl der Beschäftigten in Deutschland über die Schwellenwerte der deutschen
320 Mitbestimmungsgesetze steigt. Die europäische Integration darf nicht zum Abbau der Mitbestimmung
321 führen. Dazu bedarf es der verstärkten Verständigung der Gewerkschaften auf europäischer Ebene.

322

323 **3. Selbstverwaltung im Handwerk zukunftsgerecht ausgestalten**

324 Auch die **Selbstverwaltung im Handwerk** muss sich den Herausforderungen des Transformationsprozesses
325 stellen. Sie muss deshalb mitbestimmt werden: Im Handwerk erfordern insbesondere die zunehmende
326 Polarisierung der Betriebsgrößen – in Richtung Kleinstbetriebe einerseits und kleinteilig
327 organisierter Handwerkskonzerne und Unternehmensgruppen andererseits – neue Ansätze in der
328 Mitbestimmungsfrage, da die Wahl von Betriebsräten nicht immer einfach ist. Die Strukturen der
329 Interessenvertretung im Handwerk sind vor dem Hintergrund des grundlegenden Strukturwandels im
330 Handwerk reformbedürftig. In den Innungen müssen die Mitbestimmungsrechte der Gesellenausschüsse
331 gestärkt und besser durchgesetzt werden können. In den Handwerkskammervollversammlungen und
332 Gesellenausschüssen der Innungen müssen alle Beschäftigten mit und ohne abgeschlossene
333 Berufsausbildung ein aktives und passives Wahlrecht erhalten. Notwendig ist die Stärkung der
334 Selbstverwaltung mit verbindlichen Freistellungsregelungen und Schutzrechten für
335 Selbstverwaltungsmitglieder analog zum Betriebsverfassungsgesetz, sowie ein ausreichendes Budget im
336 Haushalt der Kammer für Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche in der
337 Selbstverwaltung.

338 Da der betriebliche Organisationsgrad in Innungen stark rückläufig ist, besteht für
339 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr die Möglichkeit, Beauftragte in den
340 Prüfungsausschüssen zu werden. Die Verlagerung der Prüferbenennung auf die Ebene der Handwerkskammer
341 löst dieses Problem und sollte deshalb ermöglicht werden: Sind Innungen von den Handwerkskammern
342 ermächtigt, Prüfungen abzunehmen, so ist die Prüferbenennung analog der Regelungen des
343 Berufsbildungsgesetzes vorzunehmen, d.h. durch die zuständigen Gewerkschaften direkt über die
344 Handwerkskammern.

345 In den Handwerkskammern und Kammervereinigungen muss das Prinzip der Drittelbeteiligung durch eine
346 paritätische Besetzung der Gremien abgelöst, die Vertretung der Frauen in den Gremien der
347 Selbstverwaltung ausgebaut werden, auf politischer, organisatorischer und finanzieller Ebene die
348 Trennung von Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und Deutschem Handwerkskammertag (DHKT)
349 erfolgen sowie die Einführung eines unabhängigen Kammertags mit paritätischer Beteiligung der
350 Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter.

351

352 **4. Mehr Schutz durch bessere gesetzliche Arbeitnehmerrechte**

353 Um den Transformationsprozess mitgestalten zu können und eine wirksame Mitbestimmung der
354 Interessenvertretungen der Beschäftigten zu gewährleisten, muss auch der gesetzliche Schutz der
355 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer individuellen Interessen gestärkt werden.

356 Infolge veränderter Beschäftigungs- und Betriebsstrukturen fallen immer mehr Erwerbstätige aus dem
357 Anwendungsbereich arbeitsrechtlicher Gesetze heraus, obwohl sie vergleichbar schutzbedürftig sind

358 wie Beschäftigte. Der **Arbeitnehmer- und Betriebsbegriff** in den jeweiligen Gesetzen muss deshalb
359 nachjustiert werden. Dabei sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Privathaushalten
360 einzubeziehen. Neue Formen der Durchlässigkeit beim Personaleinsatz – etwa durch veränderte
361 Auftragserteilung oder dem Einsatz in anderen Betrieben – müssen auch im gesetzlichen Schutz ihren
362 Niederschlag finden.

363 Der **gesetzliche Mindestlohn** unterstützt die Tarifautonomie. Der Niedriglohnsektor konnte leicht
364 eingedämmt werden. Weiterhin fordern wir aber, dass alle Ausnahmen ersatzlos gestrichen werden. Die
365 Zahlung des Mindestlohnes ist Ausdruck des Rechts auf Menschenwürde und der Anspruch darauf muss
366 deshalb für jede und jeden gelten. Es ist gut, dass insbesondere Frauen, Beschäftigte in
367 Dienstleistungsbranchen, Minijobs und in Ostdeutschland von ihm profitieren. Auch viele ehemalige
368 Minijobs wurden zu sozialversicherungspflichtiger (Teilzeit-) Arbeit zusammengelegt. Die Zahl der
369 Beschäftigten, aber auch das Arbeitsvolumen stieg seit Einführung des Mindestlohnes. Dennoch ist das
370 Ziel des Gesetzes, dass jeder alleinstehende Vollzeitbeschäftigte unabhängig werden soll von
371 sozialen Transferleistungen, kein Altersarmutsrisiko mehr hat und von seinem Lohn leben kann, längst
372 noch nicht erreicht. Daher bleibt es unser gewerkschaftliches Ziel, den Mindestlohn so
373 weiterzuentwickeln, dass er existenzsichernd ist und mit ihm die genannten Ziele wirklich erreicht
374 werden.

375 Die Ausgestaltung des **gesetzlichen Mindestlohns** und seine Kontrolle müssen verbessert werden. So ist
376 klarzustellen, dass keine Anrechnung von Lohnbestandteilen auf den Mindestlohn erfolgen darf. Der
377 DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen eine Aufweichung oder teilweise Abschaffung der
378 Dokumentations- und Aufzeichnungspflichten ab. Dies ist kein „Bürokratieabbau“, sondern begünstigt
379 Arbeitgeber, die den gesetzlichen Mindestlohn nicht zahlen wollen, dabei nicht erwischt zu werden.
380 Deshalb lehnen wir alle Vorstöße in diese Richtung strikt ab. Der DGB und seine
381 Mitgliedsgewerkschaften fordern im Gegenteil, dass weitere Branchen, die wegen grober Verstöße und
382 Schwarzarbeit bekannt sind – wie der Einzelhandel, die Landwirtschaft, das Gesundheits- und
383 Wohlfahrtswesen, die sozialen Dienste, das Sicherheitsgewerbe sowie das Bäcker- und
384 Fleischereihandwerk – unter die Dokumentationspflichten fallen und dadurch stärker kontrolliert
385 werden können. Dazu gehören auch eine tagesaktuelle statt einer siebentägigen Aufzeichnungsfrist der
386 Arbeitszeiten und die Bereithaltung der Aufzeichnungen am Arbeitsort. Für mobile Arbeitsplätze
387 sollte eine elektronische Arbeitszeiterfassung eingeführt werden. Die verbesserte Durchsetzung des
388 Mindestlohnes durch den Einzelnen und flankiert durch ein Verbandsklagerecht ist zusätzlich
389 erforderlich, da in vielen Betrieben eben keine Kontrolle erfolgt.

390 Arbeitnehmerähnliche Personen sind künftig in das Mindestlohngesetz einzubeziehen, damit ihr Recht
391 auf Menschenwürde, Berufsfreiheit und das Sozialstaatsprinzip besser realisiert werden können. Das
392 verhindert einen sozialschädlichen Unterbietungswettbewerb, wenn zugleich die Auftraggeber
393 verpflichtet werden, einen Zuschlag in Höhe des Arbeitgeber-Anteils zu den
394 Sozialversicherungsbeiträgen pro Stunde zu zahlen und ein Stundenhonorar vereinbart ist. Echte Solo-
395 Selbstständige und Kleinstselbstständige mit bis zu zwei Beschäftigten sollten wegen der
396 vergleichbaren abhängigen Lage wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein
397 branchenspezifisches Mindesthonorar durch Mindestvergütungsverordnungen erhalten.

398 Noch so gute Entgelt- und Arbeitsbedingungen laufen aber leer, wenn es im Beschäftigungsverhältnis
399 keine Sicherheiten gibt: Der **Kündigungsschutz** und die Bekämpfung von befristeten
400 Arbeitsverhältnissen und Kettenbefristungen sind für jeden und jede Beschäftigte deshalb zentral.
401 Wer befürchten muss, wegen Engagement oder Kritik gekündigt zu werden oder dass sein Vertrag nicht

402 entfristet wird, der ist geknebelt und kann sich nicht ohne Risiko engagieren. Menschen brauchen
403 Sicherheit und müssen planen können. Deshalb fordern wir diese Sicherheiten nach wie vor.

404 Auch deshalb sind **prekäre Arbeitsbedingungen** zurückzudrängen: Die Reform des
405 Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze in der letzten Legislaturperiode zielte darauf
406 ab, den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen zulasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
407 zu verhindern und Leiharbeit auf ihre Kernfunktionen zurückzuführen. Bei der Leiharbeit war das ein
408 erster Schritt. Die Flucht in alternative Vertragskonstruktionen konnte aber kaum eingedämmt werden.
409 Sie ist weiterhin eine betriebliche Realität und die Zahl der Werkverträge mit Beschäftigten in
410 Einsatzbetrieben nimmt stetig zu. In drei Vierteln der Betriebe stellen Betriebsräte fest, dass die
411 Beschäftigten in Werkvertrags-Firmen zu schlechteren Arbeits- und Entgeltbedingungen arbeiten
412 müssen. Selbst dann, wenn reguläre Leiharbeit vorliegt, ist die Gleichbehandlung mit den
413 Stammbeschäftigten keineswegs sichergestellt – nach wie vor ist eine Vielzahl von
414 Missbrauchstatbeständen möglich. Bei der Leiharbeit sind deshalb – trotz der erzielten Fortschritte
415 durch die Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer, das nun geltende Equal Pay nach neun Monaten und
416 das partielle Streikbruchverbot – weitere Verbesserungen erforderlich. Dazu zählen vor allem mehr
417 Mitbestimmung, ein allumfassendes Verbot, Leiharbeiterinnen und Leitarbeiter zum Streikbruch
418 in Unternehmen und Konzern einzusetzen, und ein Arbeitsplatzbezug bei der Höchstüberlassungsdauer,
419 um Drehtüreffekte zu verhindern. Außerdem muss dafür Sorge getragen werden, dass Leiharbeit nicht
420 mehr durch Innungen und Kreishandwerkerschaften, die einen hoheitlichen Auftrag erfüllen,
421 organisiert werden darf.

422 Der DGB stärkt seine Antidiskriminierungspolitik. **Gleichbehandlung** ist grundgesetzlich garantiert.
Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz muss das
423 zentrale Problem bei der gerichtlichen Durchsetzung endlich besser geregelt werden durch eine
424 verbesserte Beweislastenerleichterung. Die zweimonatige Geltendmachungs- bzw. Klagfrist für Ansprüche
425 ist auf mindestens sechs Monate zu verlängern, damit überhaupt eine reale Durchsetzungschance
426 besteht. Die unionsrechtswidrigen Beschränkungen des Entschädigungsanspruchs und der Herausnahme von
427 Kündigungen sind aufzuheben. Die Klagerechte der Interessenvertretungen müssen von einschränkenden
428 Voraussetzungen befreit werden, entsprechende Klagerechte für Personalräte sind einzuführen. Die
429 Antidiskriminierungsstelle ist durch eine bessere personelle Ausstattung zu stärken. Die
430 Privilegierung der kirchlichen Arbeitgeber ist zu streichen.

431 Missstände im Betrieb und der Verwaltung müssen von Beschäftigten ohne Nachteile angezeigt werden
432 können. Deshalb ist der **Whistleblowerschutz** endlich zu gewährleisten durch ein ausdrückliches Verbot
433 von Benachteiligung beim externen Whistleblowing, entsprechende Unterlassungs-, Beseitigungs- und
434 Schadensersatzansprüche, ein Leistungsverweigerungsrecht sowie die Beweislastumkehr im
435 arbeitsgerichtlichen Verfahren. Es muss zudem der Anzeigenweg und das Verhältnis zwischen dem
436 externen und internen Whistleblowing geregelt werden, und beim internen Whistleblowing muss
437 ausgeschlossen werden, dass Hinweisgeberregelungen die Denunziation von Arbeitskolleginnen und
438 Arbeitskollegen fördern oder sogar dazu verpflichten.

439 Auch **im Insolvenzfall** müssen Arbeitnehmerrechte geschützt werden. Dies gilt insbesondere bei
440 Rückzahlungsforderungen bereits entlohnter Arbeit. Auch müssen Rolle und Befugnisse der
441 Gläubigerausschüsse mit Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern ausgebaut werden. Schutzlücken
442 beim Insolvenzgeld, wie etwa bei Folgeinsolvenzen oder für Guthaben aus Arbeitszeitkonten, sind zu
443 schließen. Der Insolvenzgeldzeitraum ist auf sechs Monate auszuweiten.

444 Arbeitszeit- und Altersteilzeitkonten sind durch staatliche (statt privater) Garantien unmittelbar
445 gesetzlich zu sichern – auch im Insolvenzfall.

446

447 **5. Rechtsdurchsetzung verbessern**

448 Rechte sind nur dann realisierbar, wenn sie auch wahrgenommen und durchgesetzt werden können.
449 Deshalb kommt einer effektiven Rechtsdurchsetzung große Bedeutung zu. Erst durch sie wird
450 sichergestellt, dass die geschaffenen Regelungen der Interessenvertretungen und die grundlegenden
451 Beschäftigtenrechte auch tatsächlich ihre intendierte Schutzwirkung entfalten.

452 Die Realisierung des Arbeitsrechtes und des Arbeitsschutzes bedarf einer deutlich **besseren**
453 **Personalausstattung** mit qualifiziertem und kontinuierlich fortgebildetem Personal der Aufsichts- und
454 Kontrollbehörden. Insbesondere sind zusätzliche Ressourcen für die personalisierte Betreuung von
455 Kleinunternehmen sowie KMUs und handwerklicher Betriebe durch eine Ansprechpartnerin bzw. einen
456 Ansprechpartner nötig. Ebenso muss eine adäquate technische Ausstattung, die das Erfassen von Daten
457 schon während einer Betriebsbesichtigung zulässt und so die Arbeit transparenter und effizienter
458 gestaltet, zur notwendigen Standardausstattung zählen. Die Stellen bei der Finanzkontrolle
459 Schwarzarbeit (FKS) sollten mittelfristig auf 10.000 aufgestockt werden. Die Kontrollen der FKS
460 sollten sich nicht nur auf die organisierte Kriminalität konzentrieren, sondern verstärkt auch
461 Prüfungen kleinerer, mindestlohnrelevanter Unternehmen in besonders kritischen Bereichen wie der
462 Gastronomie, dem Einzelhandel und dem Handwerk umfassen. Zudem sollten präventive Streifenfahrten
463 erhalten bleiben, um spontan auch Prüfungen in kleineren Betrieben vornehmen zu können. Der
464 Prüfdienst der Rentenversicherung sollte aufgestockt werden, um die Prüfungen der
465 Beschäftigteneigenschaft besser zu gewährleisten. Perspektivisch sollten **einheitliche**
466 **Arbeitsinspektionen** aufgebaut werden, die einen umfassenden Kontroll- und Prüfauftrag mit
467 vergleichbaren Sanktionsmöglichkeiten wie die FKS wahrnehmen. Dadurch werden Reibungsverluste
468 zwischen verschiedenen Kontrollbehörden abgebaut und eine effizientere Rechtsdurchsetzung
469 ermöglicht.

470 Die **Nachweispflichten des Arbeitgebers** über die Arbeitsbedingungen sind so zu verbessern, dass der
471 Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen unverzüglich nach Abschluss des Arbeitsvertrages niederzulegen
472 hat. Das muss für alle Arbeitsverhältnisse gelten. Bei Verstoß muss der Arbeitgeber die Beweislast
473 für alle von ihm behaupteten Vertragsbedingungen tragen und einer Schadensersatzpflicht unterliegen.

474 Die bessere Rechtsdurchsetzung steht und fällt auch mit einem besseren **Sanktionssystem**, das sowohl
475 angemessene und wirksame Bußgelder und Strafen vorsieht als auch eine bessere Durchsetzung von
476 Rechten durch entsprechende Rechtsinstrumente ermöglicht. Zur Durchsetzung von tariflichen und
477 gesetzlichen Rechten bedarf es nach wie vor eines **Verbandsklagerechts** für Gewerkschaften für Fälle
478 des systematischen und kollektiv wirkenden Verstoßes des Arbeitgebers. Bußgelder sind prinzipiell zu
479 erhöhen. Dafür ist ein am Vorbild der EU orientiertes System nach Umsatzgröße zu entwickeln.

480 Zur besseren **Prävention von Ordnungswidrigkeiten und Straftaten** ist eine Anbindung an das
481 Landgericht (Kammer für Wirtschaftskriminalität) und die Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften
482 für Verstöße gegen arbeitsrechtliche Gesetze, das Betriebsverfassungsgesetz, das Gesetz über
483 Europäische Betriebsräte sowie gegen Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung bzw. das
484 Drittelbeteiligungsgesetz erforderlich. Die strafrechtlichen Regelungen bei Menschenhandel,
485 Zwangsarbeit und ausbeuterische Arbeitsbedingungen sind so zu verbessern, dass sie spezifisch den

486 Verstoß besser erfassen und das Strafmaß jeweils angepasst verschärft wird. Wie in den Verfahren zu
487 Ansprüchen von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern auf Beitreibung ihrer
488 Sozialversicherungsbeiträge wegen zu gering gezahlter Löhne sollte eine Auftraggeber-Haftung für
489 Sozialversicherungsbeiträge eingeführt werden.

490 Zur **Verbesserung der gerichtlichen Strukturen und Verfahren** sollte das System der Fachgerichte auch
491 für den Europäischen Gerichtshof die Bildung von zwei Fachkammern vorsehen. Die gleichberechtigte
492 Mitwirkung von ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern erfordert eine bezahlte Freistellung für
493 ihre Weiterbildung sowie die Zusendung von Prozessakten in allen Instanzen. Die praktischen
494 Erfahrungen mit den Verfahren zur Feststellung der Allgemeinverbindlichkeit in der
495 Arbeitsgerichtsbarkeit haben gezeigt, dass die Wirkungen von Entscheidungen bei einem bereits
496 erfolgten Austausch von Leistung und Gegenleistung – und dies gilt insbesondere für die
497 Sozialkassen – auf die Zukunft begrenzt werden müssen. Schließlich muss auch die Zuständigkeit der
498 Arbeitsgerichtsbarkeit für Solo-Selbstständige bei tarifvertraglichen Regelungen festgeschrieben
499 werden.