

Antrag B06: Schutz- und Gestaltungsrechte von Beschäftigten und Gewerkschaften verteidigen und ausbauen – Gut ausgebildete, selbstbewusste und auf Augenhöhe agierende Beschäftigte sichern den Aufschwung

Laufende Nummer: 35

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	B07
Sachgebiet:	B - Für eine Demokratisierung der Arbeitswelt und Gute Arbeit
Antragsblock:	Antragsblock B06

1 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass Schutz- und
2 Gestaltungsrechte von Beschäftigten und Gewerkschaften verteidigt und ausgebaut
3 werden. Zielbild ist für uns ein selbstbestimmtes, erfülltes, gesundes Arbeiten bis
4 zur Rente und eine Arbeitswelt, die zum Leben passt.

5 Die voranschreitende Arbeitsverdichtung, andauernde Transformationsprozesse, der
6 demografische Wandel sowie die Herausforderungen des Klimawandels führen zu Umbrüchen
7 in Wirtschaft und Gesellschaft, die sich konkret in den Betrieben und Dienststellen
8 auswirken. Gerade am Thema Arbeitszeit wird deutlich, dass in der Arbeitswelt
9 Verteilungsungerechtigkeit und Machtungleichgewichte existieren, die einen Ausgleich
10 brauchen. In der Auseinandersetzung um die Arbeitszeit zeigt sich auch, wie wichtig
11 eine faktenbasierte wissenschaftlich fundierte Arbeitsweltberichterstattung ist, um
12 unsere gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit zu stärken. Deshalb werden der DGB
13 und seine Mitgliedsgewerkschaften diese Arbeitsweltberichterstattung insbesondere mit
14 dem DGB-Index Gute Arbeit kontinuierlich weiterentwickeln.

15 Es ist unsere Überzeugung, dass auch die Souveränität und Selbstbestimmung der
16 einzelnen Beschäftigten eingebettet sein müssen in einen vom Solidaritätsgedanken
17 geprägten kollektiven Schutzrahmen. Das gelingt nur mit folgenden weitreichenden
18 Verbesserungen im Arbeitsrecht:

19 **1. Kollektiven Schutz stärken**

20 **Streikrecht**

21 Das Streikrecht ist für den DGB, seine Mitgliedsgewerkschaften und alle Beschäftigten
22 elementar. Es ist das wichtigste Instrument der Beschäftigten und Gewerkschaften, um
23 ihren Forderungen Nachdruck und Gehör zu verschaffen, Verhandlungen auf Augenhöhe
24 überhaupt erst zu ermöglichen und Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg zu erreichen.
25 Den Angriffen auf das Streikrecht und Forderungen nach einem Schlichtungszwang
26 stellen wir uns entschieden entgegen.

27 **Schutz für Ausübung von Gewerkschaftsrechten und bei Arbeitsrechtsverstößen**

28 Gewerkschaftliches Engagement gerät zunehmend unter Druck. In anderen europäischen
29 Ländern gibt es strafrechtliche Sanktionen bei Lohndiebstahl, bei Union Busting und

30 für Verstöße gegen tarifvertragliche Regelungen. Der DGB und seine
31 Mitgliedsgewerkschaften werden deswegen prüfen, ob und wie solche Regelungen auch in
32 Deutschland geschaffen werden könnten. Ein Fokus soll auf Maßnahmen zum Schutz
33 gewerkschaftlicher Aktivitäten und für einen wirksamen Sanktionsmechanismus vor allem
34 im Straf- und Zivilrecht liegen. Die Erfahrungen im Umgang mit § 119 BetrVG können
35 hier als Grundlage dienen. Wir brauchen funktionierende, abschreckende Regelungen.
36 Ziel ist aber darüber hinaus eine Kriminalisierung von Arbeitsrechtsverstößen gegen
37 Beschäftigte allgemein, die wir stärker in den Fokus nehmen wollen.

38 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Weiterentwicklung und Stärkung
39 der Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach dem Prinzip
40 „Verhandeln statt verordnen“. Zwingend einzuhaltende Verfahrensvorschriften, die die
41 frühzeitige Beteiligung der Spitzenorganisationen mit dem Ziel einer für alle Seiten
42 sachgerechten Einigung sicherstellen, müssen gesetzlich normiert werden. Im Falle von
43 Gesetzesvorhaben müssen Vorschläge und Kritikpunkte der Spitzenorganisationen, die
44 keine Berücksichtigung gefunden haben, in den Vorlagen der Regierungen für die
45 Parlamente unter Angabe der hierfür maßgeblichen Gründe mitgeteilt werden.

46 **Verbandsklage in Besoldungsstreitigkeiten**

47 Um rechtlich gegen systematische und/oder strukturelle Verstöße von Gesetzgebern
48 gegen das grundgesetzlich verankerte Alimentationsgebot vorgehen zu können, fordern
49 wir die Einführung eines Verbandsklagerechts in Besoldungsstreitigkeiten für die
50 beamtenpolitischen Spitzenorganisationen und ihre Mitgliedsgewerkschaften.

51

52 **2. Mehr Arbeitszeitsoveränität und bessere Durchsetzung: Beschäftigte im** 53 **Mittelpunkt**

54 Der 8-Stunden-Tag ist eine wichtige Errungenschaft und Ausdruck von notwendigen
55 Grenzen in einem ungleichen Kräfteverhältnis im Arbeits- und Wirtschaftsleben und
56 verfolgt den Zweck, die Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu erhalten. Der DGB
57 und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen für ein modernes Arbeitszeitregime, das zum
58 Leben der Beschäftigten passt, gesund erhält und vereinbar ist. Wir halten angesichts
59 der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse weiterhin daran fest, dass die
60 gesetzliche Grenze des 8-Stunden-Tages bzw. der täglichen Höchstarbeitszeit von
61 maximal 10 Stunden zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten unverändert
62 erforderlich und der Bedarf nach Grenzen und Überwachung sogar gewachsen ist.
63 Angesichts zunehmender Arbeitsverdichtung und wachsender Vereinbarkeitsthemen machen
64 wir uns stark für eine Neuausrichtung des Arbeitszeitrechts, die folgende Elemente
65 umfasst:

- 66 • Es braucht eine im Arbeitsschutzrecht verankerte tägliche, elektronische,
67 manipulationssichere Arbeitszeiterfassung. Sie muss für Beschäftigte jederzeit
68 einsehbar, aber ansonsten möglichst datensparsam und so ausgestaltet sein, dass
69 sie für Arbeitsschutzbehörden einfach überprüfbar ist. Das schafft Transparenz
70 und schützt Beschäftigte und kann entscheidend dazu beitragen, dass tatsächlich
71 geleistete Überstunden auch bezahlt werden. Zuletzt wurde über die Hälfte der im
72 Jahr 2024 geleisteten 1,2 Mrd. Überstunden nicht bezahlt. Ausnahmen zur

- 73 Erfassungspflicht auf Länderebene für Lehrkräfte und Wissenschaftler*innen
74 lehnen wir ab. Zudem ist eine solche Arbeitszeiterfassung ein wichtiges
75 Instrument, um zu kontrollieren, ob der Mindestlohn und Branchenmindestlöhne
76 eingehalten werden.
- 77 • Die Regelungen zur Durchsetzung von Rechten und zur Einhaltung von
78 Arbeitszeitregelungen müssen im Sinne der Beschäftigten gestärkt werden.
79 Verstöße gegen die Einhaltung von Arbeitszeitregelungen wie z. B. gegen die
80 Ruhezeiten und die Nichterfassung müssen sanktioniert werden. Gleichzeitig muss
81 der Staat seiner Kontrollfunktion nachkommen und dafür die
82 Arbeitsschutzkontrollbehörden entsprechend ausstatten.
 - 83 • Das Arbeitszeitgesetz muss an den Stellen, an denen es gegen die Anforderungen
84 des EU-Arbeitszeitrechts verstößt, angepasst werden.
 - 85 • Gleichzeitig müssen Abweichungsmöglichkeiten von Regelungen des
86 Arbeitszeitgesetzes für tarifungebundene Arbeitgeber vor dem Hintergrund von
87 Missbrauch und fehlender Kontrolle kritisch überprüft werden. Zudem sind
88 entsprechende Abweichungsmöglichkeiten für Kirchen und ihre Einrichtungen zu
89 streichen.
 - 90 • Wir brauchen Arbeitszeiten, die zum Leben passen, statt mehr Verfügbarkeit: Mehr
91 Vereinbarkeit kann durch einen Anspruch auf „vereinbarte“ Verteilung der
92 Arbeitszeit und Vereinbarkeitspausen (Vereinbarkeits-Time-Outs) erreicht werden.
93 Gleichzeitig bekräftigen wir unsere Forderungen nach mehr
94 Arbeitszeitsouveränität über Lage und Ort der Arbeit, Anpassungen der Regelungen
95 zur Brückenteilzeit, einem Recht auf Aufstockung der Arbeitszeit sowie einem
96 verbindlichen Rückkehrrecht zur Vollzeit.
 - 97 • Wir brauchen mehr Planbarkeit statt mehr Verfügbarkeit: In der Praxis werden
98 häufig kurzfristig Schichten oder Arbeitseinsätze abgesagt. Für eine bessere
99 Planbarkeit sollten Ankündigungsfristen vorgesehen werden. Bei Nichtbeachtung
100 der Fristen muss die Schicht bezahlt werden.
 - 101 • Der Schutz des Arbeitszeitgesetzes muss auch für leitende Angestellte gelten und
102 zudem aufgrund der Arbeitszeitrichtlinie auch auf Hausangestellte ausgeweitet
103 werden.

104

105 **3. Arbeits- und Gesundheitsschutz - Herausforderungen in den Betrieben und** 106 **Dienststellen sozial gestalten**

107 Verlässlicher Schutz vor arbeitsbedingten Gefährdungen ist ein zentraler Bestandteil
108 sozialer Gerechtigkeit und prägte schon immer das Selbstverständnis
109 gewerkschaftlichen Handelns. Ein wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz ist
110 gesundheitsförderlich. Er stärkt die Beteiligung der Beschäftigten, ihre
111 Arbeitsplätze gesund, innovativ und zukunftsfähig zu gestalten. Unter dem Deckmantel
112 des Bürokratieabbaus sehen sich das Arbeitsschutzsystem und seine Instrumente derzeit
113 massiven Angriffen ausgesetzt. Umso wichtiger ist es, weiter für eine menschenwürdige
114 Arbeitsschutzpolitik einzutreten. Die erkämpften Standards im Arbeits- und
115 Gesundheitsschutz dürfen nicht entkernt werden. Durch den Klimawandel entstehen

116 aktuell neue Herausforderungen, die dringend adressiert werden müssen. Bestehende
117 Schutzlücken müssen konsequent geschlossen werden. Der DGB und seine
118 Mitgliedsgewerkschaften fordern:

- 119 • Beschäftigte müssen nicht nur bei der Arbeit in Innenräumen anhand klarer
120 Grenzwerte wirksam vor Hitzestress geschützt werden, sondern der Arbeitsschutz
121 muss auch an mobilen und Außenarbeitsplätzen in den Betrieben und Dienststellen
122 bis hin zur öffentlichen Daseinsvorsorge verbessert werden. Außerdem muss die
123 Datenlage verbessert werden, damit hitzebedingte Arbeitsunfälle und
124 Berufskrankheiten flächendeckend erfasst werden können. Für einen besseren
125 Schutz vor UV-Strahlung muss die Angebotsvorsorge bei Tätigkeiten im Freien zu
126 einer Pflichtvorsorge werden.
- 127 • Insbesondere Beschäftigte im Baugewerbe, der Landwirtschaft, dem Gartenbau und
128 der Fassadenreinigung erleiden aufgrund ihren extremen Arbeitsbedingungen
129 Einkommensausfälle wegen hitzebedingter Arbeitsausfälle im Sommer. Hierfür
130 braucht es Lösungen, damit nicht Beschäftigte allein diese Einkommensausfälle
131 tragen - wie z.B. ein Klimaausfallgeld, das zugleich einen Spielraum für
132 tarifpolitische Lösungen der Sozialpartner ermöglicht. Verpflichtende
133 arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen der Arbeitgeber bleiben davon unberührt und
134 gehen vor.
- 135 • Vor dem Hintergrund des Klimawandels und der sich immer schneller vollziehenden
136 Entwicklung von KI-Anwendungen muss der Schutz vor psychischen Belastungen am
137 Arbeitsplatz neu gedacht und die Rechtslage verbessert werden.
- 138 • Die veraltete Lastenhandhabungsverordnung muss durch eine moderne Ergonomie-
139 Verordnung ersetzt werden.
- 140 • Immer mehr Menschen arbeiten im Homeoffice – und das dauerhaft. Ein
141 verbindliches Regelwerk für das etablierte und vielfach nicht reglementierte
142 Homeoffice muss endlich ein sicheres, gesundes und flexibles Arbeiten unabhängig
143 vom Arbeitsort gewährleisten.
- 144 • Die Aufsichtsbehörden sind mit angemessenen finanziellen Ressourcen, digitalen
145 Lösungen und Personal auszustatten. Die zu niedrig angesetzte
146 Mindestbesichtigungsquote muss zwingend erreicht und perspektivisch deutlich
147 angehoben werden. Die bewährten Strukturen im betrieblichen Arbeitsschutz müssen
148 erhalten bleiben. Dafür ist die geplante gesetzliche Anhebung der Schwelle für
149 die verpflichtende Bestellung von Sicherheitsbeauftragten von bisher 20 auf 50
150 Beschäftigte zurück zu nehmen. Sicherheitsbeauftragte bilden das Rückgrat einer
151 wirksamen und niedrigschwelligen Gefahrenfrüherkennung direkt im Betrieb.
152 Darüber hinaus stellt diese Anhebung einen erheblichen Eingriff in die bewährte
153 Autonomie der Unfallversicherungsträger dar und schwächt die betriebliche
154 Demokratie.

155

156 **4. Digitalisierung im Arbeitsrecht**

157 **Plattformbeschäftigte effektiv schützen**

158 Mit der Verabschiedung der europäischen Richtlinie zur Verbesserung der
159 Arbeitsbedingungen Plattformbeschäftigter wurde ein wichtiger Regelungsrahmen gegen
160 Scheinselbstständigkeit und Ausbeutung durch digitale Plattformen geschaffen. Die
161 Anforderungen der Richtlinie müssen nun zeitnah umgesetzt werden, um
162 Plattformbeschäftigte effektiv zu schützen.

163 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich insbesondere ein für:

- 164 • eine wirksame und niedrighschwellige gesetzliche Vermutungsregelung zur
165 Feststellung des Beschäftigungsstatus Plattformbeschäftigter. Dabei sind
166 algorithmische Kontroll- und Steuerungssysteme der Plattformen zu
167 berücksichtigen
- 168 • klare Grenzen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und
169 Transparenzpflichten über die Wirkungsweise algorithmischer Systeme gegenüber
170 den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen
- 171 • ein generelles digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften zu allen Beschäftigten
172 verankert im Betriebsverfassungsgesetz.

173

174 **KI-Rechtsrahmen für Gute Arbeit**

175 Mit hoher Dynamik verbreiten sich Anwendungen der Künstlichen Intelligenz (KI) im
176 betrieblichen Kontext. Gleichzeitig bestehen aber noch hohe Unsicherheiten in den
177 Betrieben und Verwaltungen. Die europäische KI-Verordnung setzt mit ihrem
178 risikobasierten Ansatz den Transparenzanforderungen für KI-Anbieter und dem
179 Instrument der Folgenabschätzung einen wichtigen Rahmen für die ethische Entwicklung
180 und Anwendung von KI. Allerdings führt die komplexe Einstufung von Hochrisiko-
181 Systemen zu erheblichen Rechtsunsicherheiten und Regelungslücken auf betrieblicher
182 Ebene. Die vom EGB gemeinsam mit dem DGB und den Mitgliedsgewerkschaften
183 durchgesetzte Öffnungsklausel für das Arbeitsrecht bietet den Mitgliedstaaten die
184 Möglichkeit, spezifische Regelungen für den Einsatz von KI in der Arbeitswelt zu
185 schaffen.

186 Für den vertrauensvollen Umgang mit KI-Anwendungen in der Arbeitswelt setzen sich der
187 DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften insbesondere ein für:

- 188 • vollständige Transparenz und Mitbestimmung bei Planungs-, Einführungs- und
189 Umsetzungsprozessen, insbesondere zur Risiko-Klassifizierung, betrieblichen
190 Folgenabschätzung und Evaluation von KI-Anwendungen (wie z. B. durch
191 Ampelsysteme zur Differenzierung von KI-Anwendungen)
- 192 • Transparenz der Funktionalitäten und Datengrundlagen sowie
193 Diskriminierungsfreiheit insbesondere in den Trainingsdaten
- 194 • Verbindlichkeit für die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung und
195 deren Anpassung an KI-Systeme (insb. Anti-Stress-Verordnung, Stärkung der
196 Aufsicht)
- 197 • eine Konkretisierung und Verbesserung der bestehenden Regelungen des Allgemeinen
198 Gleichbehandlungsgesetzes (z. B. §§ 3, 12 und 15 AGG), um Beschäftigte vor
199 algorithmen-basierter Diskriminierung zu schützen.

- 200 Damit soll erreicht werden, die Potenziale von KI für Gute Arbeit zu nutzen und im
201 Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Dazu gehören (insbesondere)
- 202 • die Aufwertung menschlicher Arbeit
 - 203 • Nützlichkeit, sodass die Beschäftigten einen echten Mehrwert für ihren
204 Arbeitsalltag erfahren können
 - 205 • die Sicherstellung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen bei der
206 Interaktion mit KI-Anwendungen, damit die Beschäftigten nicht zum menschlichen
207 Erfüllungsgehilfen der KI werden
 - 208 • Qualifizierung für neue Anforderungen
 - 209 • Arbeitsplatz- und Entgeltsicherheit
 - 210 • Sicherheit, so dass sich Beschäftigte darauf verlassen können, dass ihre
211 persönlichen Daten bestmöglich geschützt werden

212 **Beschäftigtendatenschutzgesetz**

213 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen ihre Forderung nach einem
214 eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetz. Wir haben dazu einen eigenen
215 Reformvorschlag beschlossen. Gerade mit Blick auf den zunehmenden Einsatz von KI
216 besteht die Gefahr einer Komplettüberwachung und einer deutlichen Verstärkung des
217 Machtungleichgewichts. In der letzten Legislatur gab es erste überzeugende
218 Überlegungen, die u.a. auch ein Verwertungsverbot von Erkenntnissen aufgrund
219 datenschutzwidriger Verarbeitungen sowie ein Mitbestimmungsrecht bei der Bestellung
220 und Abberufung der*des Datenschutzbeauftragten umfassten. Das war und bleibt eine der
221 zentralen Forderungen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften angesichts der
222 fortschreitenden Digitalisierung.

223

224 **5. Rechtliche Durchsetzung und Schutzrechte von Beschäftigten stärken -** 225 **Beschäftigung sichern**

226 Die Durchsetzung von individualrechtlichen Ansprüchen ist in der Praxis oft mit
227 Schwierigkeiten verbunden, die auch aus dem Machtungleichgewicht im Arbeitsverhältnis
228 resultieren. Viele Arbeitnehmer*innen befinden sich aufgrund von Umstrukturierungen,
229 drohenden Insolvenzen, Transformationsprozessen, Befristungen oder unzureichendem
230 Kündigungsschutz in unsicheren oder prekären Arbeitsverhältnissen und müssen bei
231 Gegenwehr mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes rechnen. Arbeitnehmer*innen in solchen
232 Arbeitsverhältnissen schrecken aus Angst vor Repressalien häufig davor zurück, ihre
233 Rechte wahrzunehmen und sich aktiv an der Gestaltung des technologischen, sozialen
234 und ökologischen Wandels, aber auch als betriebliche Interessenvertretung im
235 Arbeitsverhältnis zu beteiligen. Ein sicherer und unbefristeter Arbeitsplatz ist für
236 eine gleichberechtigte Teilhabe an den Transformationsprozessen unverzichtbar.
237 Deshalb muss die Bekämpfung von prekären Arbeitsbedingungen auch mit einer Stärkung
238 des Kündigungsschutzrechts, des Befristungsrechts sowie des Insolvenzrechts für
239 Arbeitnehmer*innen einhergehen.

240 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb insbesondere folgende

241 konkrete Verbesserungen aus Beschäftigtensicht:

- 242 • Derzeit ist es schwer und oft unmöglich für die betroffenen Arbeitnehmer*innen
243 zu beweisen, dass eine Benachteiligung, z. B. Kündigung, tatsächlich wegen der
244 Rechtsausübung und nicht aus anderen Gründen erfolgt ist. Deswegen sollte zum
245 Maßregelungsverbot im BGB eine Erleichterung der Beweislastregelung wie im AGG
246 aufgenommen werden.
- 247 • Das Weisungsrecht des Arbeitgebers z.B. hinsichtlich Zeit, Ort und Art der
248 Arbeit sollte eingeschränkt werden. Die entgegenstehenden Interessen der
249 Arbeitnehmer*innen, die z.B. Versetzungen und eine den Belangen des Betroffenen
250 entgegenstehende Lage der Arbeitszeit betreffen können, müssen stärker
251 berücksichtigt werden. Außerdem sollte die Souveränität der Arbeitnehmer*innen
252 bzgl. Lage und Verteilung der Arbeitszeit unabhängig von einer
253 Arbeitszeitreduzierung und hinsichtlich des Arbeitsorts durch eigene
254 Anspruchsgrundlagen gestärkt werden.
- 255 • Die neuere Rechtsprechung des BAG höhlt den Beweiswert von
256 Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu Lasten der betroffenen Arbeitnehmer*innen
257 aus. Die AU-Bescheinigung muss grundsätzlich wieder ein nur durch einen in
258 Ausnahmefällen vom Arbeitgeber zu führenden Gegenbeweis widerlegbares
259 Beweismittel sein.

260

261 Kündigungsschutz

262 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine Stärkung des
263 Kündigungsschutzes:

- 264 • Dazu gehören inhaltliche Verbesserungen wie die Möglichkeit der Überprüfung der
265 unternehmerischen Entscheidung bei der Interessenabwägung, die Abschaffung der
266 Verdachtskündigung, die Verbesserung der Sozialauswahl. Die
267 Weiterbeschäftigungsmöglichkeit muss konzerndimensional ausgestaltet werden. Das
268 bedeutet, dass geprüft werden muss, ob in anderen Konzernunternehmen eine
269 Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht.
- 270 • Es darf keinen Kündigungsschutz zweiter Klasse geben. Alle Beschäftigten müssen
271 unter den Kündigungsschutz fallen. Dazu müssen alle Betriebe unabhängig von der
272 Größe erfasst werden und es darf keine Absenkung des Kündigungsschutzes für
273 bestimmte Arbeitnehmergruppen wie z. B. ältere Arbeitnehmer*innen geben.
- 274 • Für eine bessere Durchsetzung müssen Arbeitnehmer*innen im Prozess insgesamt
275 besser abgesichert werden, die Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage
276 muss verlängert werden, Arbeitgeber müssen verpflichtet sein, eine Kündigung zu
277 begründen und auf bestehende Klagefristen hinzuweisen. Darüber hinaus muss bis
278 zum rechtskräftigen Abschluss des Prozesses ein effektiver
279 Weiterbeschäftigungsanspruch bestehen und Arbeitgeber müssen die volle
280 Darlegungs- und Beweislast für die Kündigungsgründe und die soziale Auswahl
281 tragen. Die Beweiserleichterung für Arbeitnehmer*innen bei
282 Maßregelungskündigungen muss mindestens wie im AGG vorgesehen werden.

- 283 • Flankierend müssen abschreckende Pauschalzahlungen bei unberechtigten
284 Kündigungen eingeführt werden und ein verpflichtender Wiedereinstellungsanspruch
285 bei Wegfall des Kündigungsgrundes geschaffen werden.
- 286 • Arbeitgeber müssen, wenn sie die Arbeitsleistung in einem laufenden
287 Kündigungsschutzverfahren nicht annehmen, Annahmeverzugslohn zahlen.
288 Arbeitgebern darf nicht die Möglichkeit gegeben werden, diese Zahlungen durch
289 Zusenden alternativer Stellenangebote zu umgehen. Hintergrund dieser Forderung
290 ist eine Entwicklung in der Rechtsprechung, die dann die Zahlung eines
291 Annahmeverzugslohns verneint, wenn Beschäftigte "böswillig" einen
292 Zwischenverdienst bei einem anderen Arbeitgeber unterlassen.
- 293 • Es bedarf einer gesetzlichen Regelung zur Widerruflichkeit von
294 Aufhebungsverträgen. Aufhebungsverträge werden von Arbeitgebern oft unter
295 Ausnutzung der psychischen Belastung der Arbeitnehmer*innen aufgrund der
296 erhobenen Vorwürfe herbeigeführt - auch im Zusammenhang mit Union Busting-
297 Fällen. Daher ist eine Widerrufsmöglichkeit, ähnlich derjenigen, die für
298 "Haustürgeschäfte" besteht, dringend geboten.

299

300 **Befristungsrecht**

301 Im Befristungsrecht sind folgende inhaltliche Verbesserungen notwendig:

- 302 • Die Forderungen zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung und die zur
303 Verhinderung langer Befristungsketten (Höchstbefristungsdauer) mit Sachgrund
304 werden vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften ausdrücklich bekräftigt:
305 Vertretungsbefristungen und Projektbefristungen sind einzuschränken. Einzelne
306 Sachgründe wie die Haushaltsbefristung und die Befristung zur Erprobung sind zu
307 streichen. Es darf kein Sonderbefristungsrecht für bestimmte
308 Arbeitnehmer*innengruppen geben, wie Menschen im Rentenalter und Studierende.
- 309 • Es darf keine Erleichterung für die wirksame Befristung durch Abschaffung der
310 Schriftform geben.
- 311 • Befristungen von Beschäftigten, die Sonderkündigungsschutz genießen, müssen mit
312 Einverständnis der Betroffenen in bestimmten Fällen - wie z.B. bei Elternzeit
313 oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung - verlängert
314 werden. Wir bekräftigen gleichzeitig die Forderung eines Übernahmeanspruchs für
315 befristet beschäftigte Betriebsrats-, Personalrats- und MAV-Mitglieder.
- 316 • Wie beim Kündigungsschutzrecht sollten schützende prozessrechtliche Regelungen
317 geschaffen werden, wie etwa ein Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum
318 rechtskräftigen Abschluss des Entfristungsverfahrens. Bei Änderung der
319 Verhältnisse muss es einen Wiedereinstellungsanspruch für Arbeitnehmer*innen
320 geben.

321

322 **Insolvenzrecht**

323 Beschäftigte müssen in der Insolvenz besser geschützt werden.

- 324 • Die Forderungen von Arbeitnehmer*innen müssen besser geschützt werden durch

325 einen Vorrang für ausstehende Arbeitnehmer*innen-Forderungen, einen Ausschluss
326 der Insolvenzanfechtung bei Zahlungen an Arbeitnehmer*innen und durch
327 Abschaffung der Einschränkungen bei Sozialplänen. Außerdem muss es den
328 Wiedereinstellungsanspruch auch im Insolvenzverfahren geben.

329 • Die Arbeitnehmer*innen müssen besser abgesichert werden durch Streichung der
330 Verschlechterungen des Kündigungsschutzes und eine Reform des Insolvenzgeldes
331 durch Beseitigung der Schutzlücken (z.B. bei Folgeinsolvenzen nach Insolvenzplan
332 und Arbeitszeitguthaben) sowie die Verlängerung des Insolvenzgeldzeitraums auf
333 sechs Monate.

334 • Die kollektiven Rechte in der Insolvenz müssen gestärkt werden durch stärkere
335 Beteiligungs-, Informations- und Einflussnahmerechte für Gewerkschaften und
336 Betriebsräte sowie kirchliche Mitarbeitervertretungen in der Insolvenzordnung –
337 auch außerhalb der Gläubigerausschüsse – und durch Streichung der
338 Eingriffsmöglichkeiten in die Betriebsverfassung.

339

340 **6. Faire Mobilität und Integration für Beschäftigte aus der EU und aus Drittstaaten**

341

342 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen für faire und gleichberechtigte
343 Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt. Das gilt insbesondere für Beschäftigte mit
344 Migrationsgeschichte, die häufig ausbeuterischen Bedingungen unterliegen.
345 Beratungsangebote für mobile Beschäftigte sowie Sprachkurseangebote, Demokratie- und
346 Antirassismusprogramme mit Bezug zur Arbeitswelt und die Möglichkeit der zügigen
347 Einbürgerung für alle, die die Voraussetzungen erfüllen, gehören zu den geforderten
348 Bedingungen für Gleichberechtigung.

349 • Wir fordern von der Bundesregierung die Sicherung und den Ausbau von „Faire
350 Mobilität“ und „Faire Integration“, um Beschäftigte besser über ihre Rechte
351 aufzuklären und Dumping-Konkurrenz in der Wirtschaft zu unterbinden. Als
352 Gewerkschaften werden wir die nötige finanzielle Beteiligung an „Faire
353 Mobilität“ sicherstellen.

354 • Der DGB fordert die Bundesregierung auf, ausreichende Mittel für eine solide
355 Ausstattung der Deutsch-Sprach- und Integrationskurse für Eingewanderte im
356 Haushalt einzustellen, so dass auch alle, die freiwillig an solchen Kursen
357 teilnehmen wollen, die Möglichkeit dazu haben. Eine langfristige Absicherung der
358 Mittel muss gewährleistet werden. Dies ist auch deshalb von zentraler Bedeutung,
359 weil es nicht zuletzt Aufgabe dieser Kurse ist, zu vermitteln, auf welchen
360 Werten und Prinzipien unsere Gesellschaft aufgebaut ist.

361 • Förderung von Integration heißt auch, rassistischer Diskriminierung von
362 Eingewanderten entgegenzutreten. Hierfür sind eine gesellschaftliche Debatte zu
363 Rassismus und rassistischer Diskriminierung in der Gesellschaft und der
364 Arbeitswelt dringend notwendig, sowie konkrete Maßnahmen, wie sie z.B. mit dem
365 2025 ausgelaufenen Bundesprogramm „Betriebliche Demokratiekompetenz“ (BDK)
366 umgesetzt wurden. Diese gesellschaftliche Debatte sollte sich in einer
367 umfassenden Stärkung des Antidiskriminierungsgesetzes niederschlagen.

- 368 • Der DGB drängt die Bundesregierung darauf hinzuwirken, dass
369 Einbürgerungsbehörden so ausgestattet werden, dass ein Einbürgerungsverfahren –
370 nach vollständiger Vorlage der benötigten Unterlagen – nicht länger als sechs
371 Monate dauert.

Begründung

Demokratie, Wirtschaft und Gesellschaft stehen vor großen Herausforderungen. Kriege, Krisen und zunehmender Autoritarismus in immer mehr Staaten der Welt stellen unser Land vor große Herausforderungen. Transformation und demografischer Wandel führen zu zusätzlichen Unsicherheiten bei den Menschen. Die Veränderungen machen vor den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer*innen sowie dem Arbeits- und Sozialrecht nicht halt.

Die anstehenden Veränderungen können nur mit Verteidigung und Ausbau der Schutz- und Gestaltungsrechte der Arbeitnehmer*innen und einem aktiven Sozial- und Rechtsstaat gelingen. Arbeits- und Sozialrechte sind keine Geschenke, die in schwierigen Zeiten einfach mal zurückgehalten werden können, sondern fundamentale – im Grundgesetz verankerte – Elemente unseres demokratischen und sozialen Rechtsstaats. Die genannten Verbesserungen im Arbeits- und Sozialrecht zu Gunsten der Arbeitnehmer*innen, ihrer betrieblichen Interessenvertretungen und ihrer Gewerkschaften sind notwendig. Nur in einer solidarischen Gesellschaft mit starken Gewerkschaften können gut ausgebildete, selbstbewusst und auf Augenhöhe agierende Beschäftigte den Aufschwung sichern.

Es gibt vermehrt Angriffe auf das Streikrecht und intensive gerichtliche Auseinandersetzungen. Das Streikrecht ist ein essenzielles kollektives Grundrecht der Beschäftigten und der Gewerkschaften. Darüber hinaus ist es Ausdruck von Solidarität und Zusammengehörigkeit. Es gibt Beschäftigten eine Stimme und Selbstwirksamkeit und ist Ausdruck von gelebter Demokratie am Arbeitsplatz.

In den letzten Jahren führte die Besoldungspolitik von Bund und Ländern zu tausenden Verfahren in ganz Deutschland, die die Behörden, Verwaltungsgerichte und das Bundesverfassungsgericht schwer belasten. Aber auch der gewerkschaftliche Rechtsschutz wird stark strapaziert. Derartige Massenverfahren würden dank eines Verbandsklagerechts vermieden, weil nicht jeder Betroffene den Weg des Individualrechtsschutzes bestreiten müsste. Dies würde zu einer enormen Entlastung aller Beteiligten führen und wäre aus prozessökonomischer Sicht der effizienteste Weg.

Die Beamtenetze von Bund und Ländern sehen die Beteiligung der Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften bei der Vorbereitung der Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse als Ausgleich für die Beamtinnen und Beamten fehlende Tarifautonomie und das Streikverbot vor. Obwohl eine Kompensationswirkung beabsichtigt ist, erfolgt die Ausgestaltung beamtenrechtlicher Regelungen oftmals einseitig, wodurch das Beteiligungsrecht faktisch auf ein reines Anhörungsrecht reduziert wird.

Beschäftigte haben das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen nach Art. 31 der europäischen Grundrechte-Charta. Der EuGH hat dieses Grundrecht jüngst als das wohl „grundlegendste“ Recht bezeichnet, weil es zur Würde des Menschen gehört, dass er nicht bis zur Erschöpfung arbeiten muss. Angriffe auf den 8-Stunden-Tag bzw. die 10-Stunden-Grenze nehmen zu und werden von uns entschieden abgewehrt. Durch Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung werden sehr erfolgreich passgenaue flexible Arbeitszeitlösungen für die unterschiedlichen Branchen und Betriebe und Dienststellen seit 75 Jahren geschaffen.

Bei der Vereinbarkeit gibt es Verbesserungsbedarf: Es fehlt an Vereinbarkeitspausen, die so geregelt werden sollten, dass biologische Regeneration möglich ist und Vereinbarkeit mit anderweitigen Anforderungen erleichtert wird. Bei der Weiterentwicklung des Teilzeitrechts müssen die unterschiedlichen Lebenslagen der Arbeitnehmer*innen zum Ausgangspunkt genommen und Lösungen angestrebt werden, die sich an Bedarfen und Bedürfnissen der

Beschäftigten orientieren.

Das ArbZG geht mit seinen Flexibilisierungsbestimmungen an etlichen Punkten zum Nachteil des Arbeitsschutzes über die EU-Arbeitszeit-RL und das EU-Arbeitsschutzrecht hinaus. Hier müsste entsprechend nachgebessert werden. Gleichzeitig werden Abweichungsmöglichkeiten von arbeitszeitrechtlichen Regelungen im Arbeitszeitgesetz auch nicht tarifgebundenen und kirchlichen Arbeitgebern ermöglicht. In der Praxis gibt es aber Missbrauch und Arbeitszeitverstöße vermehrt dort, wo weder Tarifvertragsparteien noch Betriebs- und Personalräte eingebunden sind. Es kommt zu immer mehr „unsichtbaren Verstößen“. Deswegen müssen Ausnahmeregelungen für nicht originär tarifgebundene und kirchliche Arbeitgeber überprüft und ggf. abgeschafft sowie Kontrollen wirksam ausgeweitet werden.

Verbesserungen können für Beschäftigte nur erreicht werden, wenn gesetzliche Vorgaben konkrete Anforderungen an den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz formulieren.

Menschen, die größtenteils unter freiem Himmel arbeiten, sind besonders stark von den Belastungen des Klimawandels betroffen. So sind die Beschäftigten in der Bauwirtschaft, im Garten- und Landschaftsbau, in der Landwirtschaft, im Forstbereich, in der Floristik, Personen in der öffentlichen Daseinsvorsorge, im Transportverkehr und in anderen Branchen immer stärker - auch im Sommer - von Extremwetterlagen betroffen. Auch für die Arbeit der Polizei z. B. gilt, dass Kriminelle ja nicht mit Straftaten pausieren, nur weil das Wetter extrem ist.

Die Forderungen in Teil 5 sollen zu sicheren und unbefristeten Arbeitsplätzen führen, die für eine gleichberechtigte Teilhabe an den Transformationsprozessen unverzichtbar sind. Gerade in der gerichtlichen Auseinandersetzung wird das Machtungleichgewicht besonders deutlich. Deshalb müssen auch hier gesetzliche Regelungen, die Durchsetzungsmöglichkeiten betreffen, und insbesondere Darlegungs- und Beweislastregelungen daran gemessen werden.

Viele Arbeitnehmer*innen befinden sich aufgrund von Befristungen oder unzureichendem Kündigungsschutz in unsicheren oder prekären Arbeitsverhältnissen und müssen daher regelmäßig mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes rechnen – sei es durch Auslaufen der Befristung oder durch Kündigung. Arbeitnehmer*innen in solchen Arbeitsverhältnissen scheuen deshalb oftmals davor zurück, ihre Rechte selbstbewusst wahrzunehmen, oder sehen aus Angst vor Repressalien davon ab, sich als betriebliche Interessenvertretung im Arbeitsverhältnis zu engagieren.

Aufgrund der Rechtsprechung des BAG ist es schwieriger, Annahmeverzugslohn einzuklagen. Beschäftigte müssen nachweisen, dass sie es nicht böswillig unterlassen haben in der Zwischenzeit etwas zu verdienen, obwohl die Arbeitgeber sie nicht beschäftigen wollen. Das widerspricht einer interessengerechten Aufteilung der tatsächlichen Risiken bei laufenden Verfahren unter Berücksichtigung des Zwecks des Kündigungsschutzgesetzes.

Aufhebungsverträge werden oft spontan im ersten Gespräch geschlossen. Arbeitnehmer*innen können sich aber viel zu schwer von solchen „Überrumplungs-Aufhebungsverträgen“ lösen, z.B. wegen Irrtums über den Inhalt, widerrechtlicher Drohung oder arglistiger Täuschung. Eine Widerrufbarkeit ähnlich wie bei Haustürgeschäften ist deshalb sinnvoll.

Auch im Insolvenzrecht müssen die Beschäftigtenbelange und die kollektiven Rechte gestärkt werden.

Die Beratungsarbeit von „Faire Mobilität“ und „Faire Integration“ dient dem Schutz der ausländischen Beschäftigten vor ausbeuterischen Arbeitsbedingungen. Mobilität von Beschäftigten in der EU sowie aus Drittstaaten ist ein Instrument, um Mismatches auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen und Fachkräftelücken zu schließen. Zum Ende der 20. Legislatur reduzierte die Bundesregierung die Mittel für Deutsch-Sprach- und Integrationskurse drastisch. Im Wissen, ein Einwanderungsland zu sein, macht die Reduzierung solcher wichtigen Angebote keinen Sinn. Wenn Deutschland Fachkräfte braucht und sie auch halten möchte, darf bei den Sprach- und Integrationskursen nicht gespart werden.

Auf der Grundlage von Befragungen durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, des DeZIM und weiterer Institutionen wird deutlich, dass die Erfahrung von rassistischer Diskriminierung und Anfeindungen von Eingewanderten regelmäßig erlebt wird und in vielen Fällen dazu führt, dass die dringend benötigten Fachkräfte Deutschland nach wenigen Jahren wieder verlassen. Dieser Ablehnung und fehlenden Willkommenskultur gilt es durch eine gesellschaftspolitische Debatte zu Rassismus und rassistischer Diskriminierung in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt und durch konkrete Maßnahmen entgegenzutreten. Gewerkschaften haben hier eine Verantwortung, gerade im Betrieb Gleichbehandlung und Integration einzufordern und zu befördern. Durch die Änderung des Einbürgerungsgesetzes im Jahr 2024, die der DGB begrüßt hat, besteht großes Potential, Eingewanderte langfristig an Deutschland zu binden. Deutschland und die wirtschaftliche Entwicklung brauchen Einwanderung. Dieses Recht muss jedoch verlässlich und in einem akzeptablen Zeitraum zugänglich gemacht werden.

Empfehlung Fachabteilung(en) an ABK

Empfehlung:

Annahme

Begründung:

Der Antrag enthält ergänzend zur breit gefächerten bestehenden Beschlusslage die aktuellen rechtspolitischen Forderungen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften im Arbeitsrecht. Die aktuelle wirtschaftliche Situation führt zu Unsicherheiten bei Beschäftigten, aus zunehmender Arbeitsverdichtung und wachsenden Vereinbarkeitslücken resultieren mehr Belastungen. Diese Entwicklungen betreffen die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten unmittelbar.

Angesichts der aktuellen Debatten sind wichtige Forderungen des Antrags deshalb der Schutz des Streikrechts, die Verteidigung des 8-Stunden-Tages und eine im Arbeitsschutzrecht verankerte tägliche, elektronische und manipulationssichere Arbeitszeiterfassung. Darüber hinaus fordern wir insbesondere:

- mehr Schutz für die Ausübung von Gewerkschaftsrechten,
- einen verbesserter Arbeits- und Gesundheitsschutz mit sog. Klimaausfallgeld,
- Plattformbeschäftigte effektiv zu schützen, einen KI-Rechtsrahmen für Gute Arbeit und ein Beschäftigtendatenschutzgesetz zu schaffen,
- die rechtliche Durchsetzungsmöglichkeit für Beschäftigte z.B. im Kündigungsschutz-, Befristungs-, und Insolvenzrecht zu verbessern,
- die faire Mobilität und Integration für Beschäftigte aus der EU und aus Drittstaaten sicherzustellen und
- die Einführung eines Verbandsklagerechts in Besoldungsstreitigkeiten.

Der DGB Bundesvorstand sieht diese Forderungen als notwendige Ergänzungen für die Verteidigung und den Ausbau der Schutz- und Gestaltungsrechte der Arbeitnehmer*innen und empfiehlt die Annahme des Antrags B06.

Sprechzettel für die ABK

[Hinweis: Antragsblock B06 (Ifd. Nr. 35) mit B07 (Ifd. Nr. 14) und B06-Ä1 (Ifd. Nr. 103) und B06-Ä02 (Ifd. Nr. 108)]

Wie ihr in OpenSlides und hier an der LED-Wand gesehen habt, ist Teil unserer Empfehlung, die Anträge B06 und den beiden Änderungsanträgen B06-Ä01 und Ä02 und mit B07 im Block zu beraten und abzustimmen.

Der **Antrag B06** formuliert die aktuellen rechtspolitischen Forderungen des DGB und seiner

Mitgliedsgewerkschaften im Arbeitsrecht. Die aktuelle wirtschaftliche Situation führt zu Unsicherheiten bei Beschäftigten, aus zunehmender Arbeitsverdichtung und wachsenden Vereinbarkeitslücken resultieren mehr Belastungen. Diese Entwicklungen betreffen die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten unmittelbar.

Die ABK empfiehlt, den Antrag B06 in zwei Punkten zu ergänzen:

Zeile 146: die Ergänzung der ABK fordert, die Pflicht zur Stellung von Sicherheitsbeauftragten erst ab 50 statt bisher ab 20 Mitarbeitenden zurückzunehmen. Diese Ergänzung ist aufgrund der aktuellen Gesetzgebung notwendig geworden.

Zeile 336: die Ergänzung der ABK soll klarstellen, dass die Mittel für das Angebot an Sprach- und Integrationskursen so groß sein muss, dass alle - auch Freiwillige - daran teilnehmen können. Gerade Freiwillige sind hochmotiviert und profitieren ebenfalls von solchen Kursen.

Die ABK empfiehlt daher, den Antrag B06 zur **Annahme in geändert Fassung**.

Darüber hinaus liegen **zwei Änderungsanträge** zu B06 vor.

B06-Ä01 ergänzt die Zeile 73 und stellt klar, dass es auch für „Wissenschaftler*innen“ keine Ausnahmen von der Erfassungspflicht geben darf.

Die ABK **empfiehlt Annahme des B06-Ä01**.

Der B06-Ä02 fordert den KI-Rechtsrahmen für gute Arbeit, um weitere wesentliche Aspekte zu erweitern. Die ABK unterstützt die vorgeschlagenen Änderungen. Damit diese aber besser in Logik und Aufbau des Antrags passen, schlägt die ABK vor, die Forderungen an zwei verschiedenen Stellen und umsortiert und mit kleinen sprachlichen Anpassungen umzusetzen – ihr seht die von der ABK vorgeschlagenen Änderungen in Openslides. Die Änderungen sind mit dem Einreicher abgesprochen.

Die ABK empfiehlt daher, **Annahme des B06-Ä02 in geänderter Fassung**.

Das Antragsbegehren vom folgenden Antrag, **Antrag B07**, ist inhaltlich zu unterstützen. Die im Antrag B07 enthaltenen Forderungen werden aber im Wesentlichen bereits in anderen Anträgen bearbeitet oder sind bereits Beschluss- oder Gesetzeslage, teilweise sind sie Gegenstand des Antrags B06. Dort wird allgemein und nicht nur für mobiles Arbeiten eine Arbeitszeiterfassung gefordert, die täglich, elektronisch und manipulationssicher sein muss und im Arbeitsschutzrecht verankert sein sollte.

Die ABK empfiehlt daher, den **Antrag B07 zur Annahme als Material zu Antrag B06**.

Die ABK empfiehlt, die **Anträge B06, B06-Ä01, B06-Ä02 und B07 im Block zu beraten und abzustimmen**.