

B013: Rechte sichern - Rechte durchsetzen - Gewerkschaften stärken

Laufende Nummer: 093

Antragsteller_in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Rechte sichern - Rechte durchsetzen - Gewerkschaften stärken

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass der tiefgreifende wirtschaftliche und gesellschaftliche Transformationsprozess solidarisch im Sinne Guter Arbeit gestaltet wird. Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte und Beschäftigte in allen Bereichen müssen sich aktiv an dieser Gestaltungsaufgabe beteiligen können, um sicherzustellen, dass niemand auf die Verliererseite gerät. Dazu bedarf es entschiedener politischer Rahmensetzungen.

Dem Wunsch nach mehr Selbstbestimmung und Teilhabe muss auch in der Arbeitswelt Genüge getan werden. Die Sicherstellung der Tarifautonomie und die Stärkung der Tarifbindung sind notwendige Voraussetzungen, damit die Gewerkschaften ihrem Auftrag der Gestaltung der Arbeit der Zukunft nachkommen können.

Kein Unternehmen, keine öffentliche Einrichtung bleibt von den Umbrüchen verschont. Deshalb engagieren wir uns dafür, dass die Mitbestimmung in Betrieb, Verwaltung und Unternehmen sowohl in Deutschland als auch auf europäischer Ebene gestärkt wird.

Angesichts des tiefgreifenden Wandels der Arbeitswelt ist es notwendig, die Arbeitnehmerrechte und deren Durchsetzung deutlich zu verbessern.

1. Stärkung der Tarifbindung

Tarifverträge sind für die Gewerkschaften das wichtigste Instrument, um für die Beschäftigten Entgelt- und Arbeitsbedingungen zu regeln. Sie ermöglichen sichere, selbstbestimmte und wertgeschätzte Arbeit. Tarifverträge fördern Teilhabe und sind damit ein grundlegender Baustein für gesellschaftliche Solidarität. Sie leisten einen entscheidenden Beitrag zu einer Innovationskultur, die alle Beschäftigten einbezieht. Sie bieten einen verlässlichen Rahmen für Kreativität und verbinden dies mit dem notwendigen Schutz für die Beschäftigten. Flächentarifverträge sind, weit über die unmittelbar tarifgebundenen Beschäftigten und Arbeitgeber hinaus, Maßstab für faire und transparente Arbeits- und Entgeltbedingungen sowie fairen Wettbewerb und tragen so wesentlich zur Akzeptanz und Funktionsfähigkeit der sozialen Marktwirtschaft bei.

Tarifverträge sind ein Ergebnis von Beteiligung. Und das heißt auch: Tarifverträge sind ein einzigartiges Angebot an alle Beschäftigten. Gewerkschaften bieten den Rahmen für die Durchsetzung besserer Entgelt- und Arbeitsbedingungen. Die Vorteile des Tarifvertrags zeigen sich auch jenseits von Kernthemen wie Entgeltfindung und Arbeitszeit. An der Schnittstelle zu gesetzlichen Regelungen setzen Tarifverträge z.B. auch Standards bei der Beschäftigungssicherung, bei der Aus- und Weiterbildung, bei der zusätzlichen Altersvorsorge oder der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Tarifverträge sind deshalb vor dem Hintergrund der grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie unverzichtbar für den deutschen Sozialstaat.

Aus all diesen Gründen hat der Kampf gegen die seit zwei Jahrzehnten schwindende Tarifbindung höchste Priorität für die

im DGB zusammengeschlossenen Mitgliedsgewerkschaften. Wir setzen uns gemeinsam mit aller Kraft für eine Umkehr dieses Trends und eine Stärkung der Tarifautonomie und der Tarifbindung ein.

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

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

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

Zunächst muss die Bundesregierung in der laufenden Legislaturperiode dafür Sorge tragen, dass Tarifverträge kein Instrument zur Unterschreitung gesetzlicher Mindeststandards sein dürfen. Deshalb bekräftigen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre Forderung, dass **Tarifverträge** auch zukünftig die Arbeits- und Entgeltbedingungen **günstiger als das gesetzliche Mindestniveau** bestimmend regeln und hinreichenden Schutz für die Beschäftigten schaffen müssen. Abweichungen durch Tarifvertrag unter das gesetzlich definierte Niveau dürfen nur für Alternativen im Sinne einer Äquivalenzregelung zulässig sein – wenn hierdurch eine eindeutige Besserstellung der Beschäftigten erreicht wird.

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

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern weitere Schritte zur **Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung**: Die Blockademöglichkeit der Arbeitgeber im Tarifausschuss ist abzuschaffen. Der Abstimmungsmodus muss deshalb so verändert werden, dass im Tarifausschuss ein Antrag, der gemeinsam von den zuständigen Tarifvertragsparteien aus der betroffenen Branche eingebracht wird, nur mit Mehrheit abgelehnt werden kann. Außerdem sind gesetzliche Klarstellungen vorzunehmen, damit die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen zum Schutz der Arbeitsbedingungen und fairem Wettbewerb tatsächlich erleichtert wird. Dies gilt auch für Tarifregelungen, die neben

Aufgaben und Leistungen einer gemeinsamen Einrichtung noch andere Arbeitsbedingungen regeln. Diese Änderungen werden erforderlich aufgrund der herrschenden Verwaltungspraxis und der Rückwirkungen der zwischenzeitlich ergangenen Rechtsprechung.

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

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

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

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

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

2. Mitbestimmung stärken

Für eine effektive Gestaltung und Rechtsdurchsetzung von Gesetzen und Tarifverträgen sowie passgenaue betriebliche Lösungen sind die Mitbestimmungsakteure in der betrieblichen Interessenvertretung, in der Unternehmensmitbestimmung

und in der Selbstverwaltung des Handwerks unverzichtbar. Mitbestimmung ist das demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft. Globalisierung und Digitalisierung, moderne Führungs- und Arbeitsorganisationsformen erfordern angesichts des Transformationsprozesses verbesserte Rahmenbedingungen für Mitbestimmung und Mitgestaltung auf gleicher Augenhöhe.

2.1 Betriebs- und Personalräte besser schützen, Mitbestimmungsrechte erweitern

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

Um die Betriebsratsbildung zu erleichtern und die in der Praxis anzutreffenden Behinderungen zu stoppen, ist ein wirksamer Schutz für alle an einer Betriebsratswahl aktiv Beteiligten erforderlich. Der bisherige Sonderkündigungsschutz muss früher einsetzen und für alle gelten, die bei einer Betriebsratsgründung aktiv mitwirken. Es ist eine nachhaltige Strafverfolgung bei Behinderungsversuchen zu gewährleisten, denn viele Fälle werden zwar öffentlich, aber nicht verfolgt, weil sie nicht als Officialdelikt gelten. Zur Erleichterung der Arbeit der Betriebsräte mit ihren vielfältigen Aufgaben und Herausforderungen ist die Erhöhung der Anzahl (teil-) freigestellter Betriebsräte notwendig. Anteilige sowie zeitlich gestaffelte Freistellungen sowie Teilfreistellungen – auch in Betrieben unter 200 Beschäftigten – sind unerlässlich. In kleinen Betrieben ohne Vollfreistellung sollte zumindest eine Teilfreistellung obligatorisch sein. Auch die zur Wahrnehmung der Betriebsratstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen müssen bei der beruflichen Weiterentwicklung, einschließlich der Bemessung des Arbeitsentgelts von Betriebsräten, Berücksichtigung finden. Das Engagement in der Interessenvertretung der Belegschaft darf nicht in eine Sackgasse bei der beruflichen Weiterentwicklung führen.

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

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

Damit Personalplanung und Beschäftigungssicherung besser mitbestimmt werden können, ist das bestehende Vorschlags-

und Beratungsrecht zur Beschäftigungssicherung zu einem echten Initiativ- und Mitbestimmungsrecht auszubauen.

Die Probleme der Ausübung der Mitbestimmung bei (transnationalen) Unternehmenskooperationen bedürfen einer Erweiterung der tarifvertraglichen Regelungsmöglichkeiten im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes, so dass eine zusätzliche, auch transnationale Arbeitnehmervertretung errichtet werden kann. Zudem müssen transnationale Interessenvertretungen und Kontakte zur Bildung transnationaler Arbeitsgemeinschaften ebenfalls durch tarifvertragliche Regelungen ermöglicht werden können. Grenzüberschreitende Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder neue Zusammenarbeitsformen in diesem Kontext machen das erforderlich.

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

Die Tendenzschutzvorschrift und die Bereichsausnahme für Religionsgemeinschaften müssen gestrichen werden, auch im kirchlichen Bereich muss das Betriebsverfassungsgesetz gelten.

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

2.2 Arbeitsbedingungen für Europäische Betriebsräte verbessern

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

2.3 Personalvertretungsrecht im öffentlichen Dienst weiterentwickeln

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

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

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

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

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

Aufgrund der Dynamik des Wandels im öffentlichen Dienst und der Differenzierung von Strukturen bedarf es flexibler Lösungen zur Regelung von Beteiligungsrechten. Aus diesem Grund sind §§ 3 und § 97 BPersVG zu streichen und wie im Bereich des Betriebsverfassungsrechts nach § 1 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz die Möglichkeit der tarifvertraglichen Vereinbarung von Zuständigkeiten der Personalvertretungen vorzusehen. Trotz der zu berücksichtigenden Einschränkungen im Bereich der Personalvertretungsgesetze durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und der Verfassungsgerichtsbarkeit der Länder ergeben sich weite Spielräume für die Modernisierung dieses Rechtsgebietes.

2.4 Unternehmensmitbestimmung stärken und europafest machen

Die **Unternehmensmitbestimmung** ist für die Sicherung von Beschäftigteninteressen und für die Gestaltung ihrer Zukunft von entscheidender Bedeutung. Sie muss verbessert und gestärkt werden. Alle Unternehmen mit mehr als 1.000

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

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

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern sowohl die Europäische Union als auch die Bundesregierung nachdrücklich dazu auf, zu verhindern, dass Unternehmen durch einen Rechtsformwechsel bzw. die Gründung von Briefkastenfirmen in einem anderen EU-Land ohne gesicherte Mitbestimmung diese einfach „abstreifen“ können. Weiterhin ist im SE-Beteiligungsgesetz klarzustellen, dass Mitbestimmung in einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) neu verhandelt werden muss, wenn die Zahl der Beschäftigten in Deutschland über die Schwellenwerte der deutschen Mitbestimmungsgesetze steigt. Die europäische Integration darf nicht zum Abbau der Mitbestimmung führen. Dazu bedarf es der verstärkten Verständigung der Gewerkschaften auf europäischer Ebene.

3. Selbstverwaltung im Handwerk zukunftsgerecht ausgestalten

Auch die **Selbstverwaltung im Handwerk** muss sich den Herausforderungen des Transformationsprozesses stellen. Sie muss deshalb mitbestimmter werden: Im Handwerk erfordern insbesondere die zunehmende Polarisierung der Betriebsgrößen – in Richtung Kleinstbetriebe einerseits und kleinteilig organisierter Handwerkskonzerne und Unternehmensgruppen andererseits – neue Ansätze in der Mitbestimmungsfrage, da die Wahl von Betriebsräten nicht immer einfach ist. Die Strukturen der Interessenvertretung im Handwerk sind vor dem Hintergrund des grundlegenden Strukturwandels im Handwerk reformbedürftig. In den Innungen müssen die Mitbestimmungsrechte der

Gesellenausschüsse gestärkt und besser durchgesetzt werden können. In den Handwerkskammervollversammlungen und Gesellenausschüssen der Innungen müssen alle Beschäftigten mit und ohne abgeschlossene Berufsausbildung ein aktives und passives Wahlrecht erhalten. Notwendig ist die Stärkung der Selbstverwaltung mit verbindlichen Freistellungsregelungen und Schutzrechten für Selbstverwaltungsmitglieder analog zum Betriebsverfassungsgesetz, sowie ein ausreichendes Budget im Haushalt der Kammer für Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche in der Selbstverwaltung.

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

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

4. Mehr Schutz durch bessere gesetzliche Arbeitnehmerrechte

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

Infolge veränderter Beschäftigungs- und Betriebsstrukturen fallen immer mehr Erwerbstätige aus dem Anwendungsbereich arbeitsrechtlicher Gesetze heraus, obwohl sie vergleichbar schutzbedürftig sind wie Beschäftigte. Der **Arbeitnehmer- und Betriebsbegriff** in den jeweiligen Gesetzen muss deshalb nachjustiert werden. Dabei sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Privathaushalten einzubeziehen. Neue Formen der Durchlässigkeit beim Personaleinsatz – etwa durch veränderte Auftragserteilung oder dem Einsatz in anderen Betrieben – müssen auch im gesetzlichen Schutz ihren Niederschlag finden.

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

Die Ausgestaltung des **gesetzlichen Mindestlohns** und seine Kontrolle müssen verbessert werden. So ist klarzustellen, dass keine Anrechnung von Lohnbestandteilen auf den Mindestlohn erfolgen darf. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen eine Aufweichung oder teilweise Abschaffung der Dokumentations- und Aufzeichnungspflichten ab. Dies ist kein „Bürokratieabbau“, sondern begünstigt Arbeitgeber, die den gesetzlichen

Mindestlohn nicht zahlen wollen, dabei nicht erwischt zu werden. Deshalb lehnen wir alle Vorstöße in diese Richtung strikt ab. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern im Gegenteil, dass weitere Branchen, die wegen grober Verstöße und Schwarzarbeit bekannt sind – wie der Einzelhandel, die Landwirtschaft, das Gesundheits- und Wohlfahrtswesen, die sozialen Dienste, das Sicherheitsgewerbe sowie das Bäcker- und Fleischerhandwerk – unter die Dokumentationspflichten fallen und dadurch stärker kontrolliert werden können. Dazu gehören auch eine tagesaktuelle statt einer siebentägigen Aufzeichnungsfrist der Arbeitszeiten und die Bereithaltung der Aufzeichnungen am Arbeitsort. Für mobile Arbeitsplätze sollte eine elektronische Arbeitszeiterfassung eingeführt werden. Die verbesserte Durchsetzung des Mindestlohnes durch den Einzelnen und flankiert durch ein Verbandsklagerecht ist zusätzlich erforderlich, da in vielen Betrieben eben keine Kontrolle erfolgt.

Arbeitnehmerähnliche Personen sind künftig in das Mindestlohngesetz einzubeziehen, damit ihr Recht auf Menschenwürde, Berufsfreiheit und das Sozialstaatsprinzip besser realisiert werden können. Das verhindert einen sozialschädlichen Unterbietungswettbewerb, wenn zugleich die Auftraggeber verpflichtet werden, einen Zuschlag in Höhe des Arbeitgeber-Anteils zu den Sozialversicherungsbeiträgen pro Stunde zu zahlen und ein Stundenhonorar vereinbart ist.

Echte Solo- Selbstständige und Kleinstselbstständige mit bis zu zwei Beschäftigten sollten wegen der vergleichbaren abhängigen Lage wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein branchenspezifisches Mindesthonorar durch Mindestvergütungsverordnungen erhalten.

Noch so gute Entgelt- und Arbeitsbedingungen laufen aber leer, wenn es im Beschäftigungsverhältnis keine Sicherheiten gibt: Der **Kündigungsschutz** und die Bekämpfung von befristeten Arbeitsverhältnissen und Kettenbefristungen sind für jeden und jede Beschäftigte deshalb zentral. Wer befürchten muss, wegen Engagement oder Kritik gekündigt zu werden oder dass sein Vertrag nicht entfristet wird, der ist geknebelt und kann sich nicht ohne Risiko engagieren. Menschen brauchen Sicherheit und müssen planen können. Deshalb fordern wir diese Sicherheiten nach wie vor.

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

Der DGB stärkt seine Antidiskriminierungspolitik. **Gleichbehandlung** ist grundgesetzlich garantiert. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz muss das zentrale Problem bei der gerichtlichen Durchsetzung endlich besser geregelt werden durch eine verbesserte Beweislastleichterung. Die zweimonatige Geltendmachungs- bzw. Klagfrist für Ansprüche ist auf mindestens sechs Monate zu verlängern, damit überhaupt eine reale Durchsetzungschance besteht. Die unionsrechtswidrigen Beschränkungen des Entschädigungsanspruchs und der Herausnahme von Kündigungen sind aufzuheben. Die Klagerechte der Interessenvertretungen müssen von einschränkenden Voraussetzungen befreit werden, entsprechende Klagerechte für Personalräte sind einzuführen. Die Antidiskriminierungsstelle ist durch eine bessere

personelle Ausstattung zu stärken. Die Privilegierung der kirchlichen Arbeitgeber ist zu streichen.

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

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

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

5. Rechtsdurchsetzung verbessern

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

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

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

Die bessere Rechtsdurchsetzung steht und fällt auch mit einem besseren **Sanktionssystem**, das sowohl angemessene

und wirksame Bußgelder und Strafen vorsieht als auch eine bessere Durchsetzung von Rechten durch entsprechende Rechtsinstrumente ermöglicht. Zur Durchsetzung von tariflichen und gesetzlichen Rechten bedarf es nach wie vor eines **Verbandsklagerechts** für Gewerkschaften für Fälle des systematischen und kollektiv wirkenden Verstoßes des Arbeitgebers. Bußgelder sind prinzipiell zu erhöhen. Dafür ist ein am Vorbild der EU orientiertes System nach Umsatzgröße zu entwickeln.

Zur besseren **Prävention von Ordnungswidrigkeiten und Straftaten** ist eine Anbindung an das Landgericht (Kammer für Wirtschaftskriminalität) und die Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften für Verstöße gegen arbeitsrechtliche Gesetze, das Betriebsverfassungsgesetz, das Gesetz über Europäische Betriebsräte sowie gegen Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung bzw. das Drittelbeteiligungsgesetz erforderlich. Die strafrechtlichen Regelungen bei Menschenhandel, Zwangsarbeit und ausbeuterische Arbeitsbedingungen sind so zu verbessern, dass sie spezifisch den Verstoß besser erfassen und das Strafmaß jeweils angepasst verschärft wird. Wie in den Verfahren zu Ansprüchen von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern auf Beitreibung ihrer Sozialversicherungsbeiträge wegen zu gering gezahlter Löhne sollte eine Auftraggeber-Haftung für Sozialversicherungsbeiträge eingeführt werden.

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