

# Antrag A 001: Mit vereinter Kraft für Gute Arbeit

Laufende Nummer: 997

<b>Antragsteller*in:</b>	Gewerkschaftsrat
<b>Status:</b>	Angenommen mit Änderungen und in geänderter Fassung durch Änderungsantrag A 001 -Ä001 · A 001 -Ä003 · A 001 -Ä005
<b>Empfehlung der Antragskommission:</b>	Annahme mit Änderungen und in geänderter Fassung durch Änderungsantrag A 001 -Ä001 · A 001 -Ä003 · A 001 -Ä005
<b>Auf diesen Antrag verweisende Anträge:</b>	A 002, A 003, A 004, A 005, A 006, A 007, A 008, A 009, A 010, A 011, A 012, A 013, A 014, A 015, A 017, A 034, A 046, A 087, A 116, A 122, A 126, A 146, A 170, A 184, A 200, A 201, A 203, A 204, A 205, A 207, A 208, A 209, A 210, A 211, A 212, A 213, A 214
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit und gute Dienstleistungen - betrieblich, tariflich und politisch gestalten Untersachgebiet: A - Allgemein
<b>Antragsblock:</b>	SG A - USG A.1 Allgemein - Einzelabstimmung

- 1 Das Recht auf Gute Arbeit gilt gerade auch in Zeiten von Krisen, der beschleunigten  
2 digitalen Veränderungen und des sozial-ökologischen Umbaus. Der Einsatz für eine  
3 stärkere Tarifbindung und starke Tarifverträge wird von ver.di genauso fortgesetzt  
4 wie die 2019 beschlossene Offensive für Gute Arbeit, um gesunde gute  
5 Arbeitsbedingungen zu sichern und den aktuellen Herausforderungen der Arbeitswelt  
6 gemeinsam mit der betrieblichen Mitbestimmung und den Beschäftigten zu begegnen.
- 7 Den Gewerkschaften kommt bei der Ausrichtung unserer Wirtschaft auf nachhaltiges  
8 Wachstum und im Rahmen der digitalen Veränderungen die Rolle zu, bei der Entwicklung  
9 sozialer Perspektiven voranzugehen. Die politische und soziale Gestaltung dieser  
10 Umstellung droht durch diverse Krisen wie der Corona-Pandemie, dem russischen  
11 Angriffskrieg gegen die Ukraine, der dadurch nochmals verstärkten Krise der  
12 Energieversorgung und der maßgeblich dadurch getriebenen Inflation jedoch  
13 zurückzufallen.
- 14 Vor diesem Hintergrund stellt sich ver.di als zukunftsfähige gesellschaftliche  
15 Akteurin des Umbaus zur Nachhaltigkeit und bei der Digitalisierung auf – im Wissen,  
16 dass dieser Umbau nur in Verbindung mit sozialer Gerechtigkeit möglich ist. ver.di  
17 zeigt Lösungsansätze im Interesse der Beschäftigten auf und organisiert auf breiter  
18 Basis deren Beteiligung.
- 19 Unsere Devise ist Gute Arbeit jetzt erst recht! Wir wollen nachhaltige, gesunde –  
20 eben gute Arbeitsbedingungen in der digitalen und sozial-ökologischen Transformation  
21 gestalten. Indem wir uns offensiv an der Gestaltung beteiligen, begeistern wir für  
22 die Gewerkschaftsarbeit und gewinnen neue Mitglieder.
- 23 **1. Recht auf Gute Arbeit**
- 24 Gute Arbeit braucht einen verlässlichen und effektiven Rechtsrahmen, dessen  
25 Einhaltung auch kontrolliert und bei dem Verstöße wirksam sanktioniert werden. Trotz  
26 Verbesserungen in den vergangenen Jahren wirken die Folgen und Effekte der „Hartz-  
27 Reformen“ aus den Nullerjahren immer noch nach. Nach wie vor gilt es daher, bei der  
28 Regulierung von Arbeit dem Prinzip „Gute Arbeit“ den Vorrang einzuräumen und prekäre  
29 Beschäftigung weiter zurückzudrängen.
- 30 Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes war ein Meilenstein, um dem Sinkflug

31 von Löhnen am unteren Ende der Einkommenskala einen Riegel vorzuschieben, seine  
32 Erhöhung auf 12,-- Euro in der Stunde im Oktober 2022 eine qualitativ bedeutsame  
33 Verbesserung. Nun gilt es, ihn konsequent weiterzuentwickeln. Auch bei der Umsetzung  
34 des gesetzlichen Mindestlohnes in der Praxis gibt es immer noch Defizite, die behoben  
35 werden müssen. ver.di setzt sich daher weiter dafür ein,

- 36 • den gesetzlichen Mindestlohn konsequent so weiterzuentwickeln, dass seine  
37 regelmäßige Anpassung neben der Berücksichtigung der Tariflohnentwicklung auch  
38 ein angemessenes, existenzsicherndes Niveau sicherstellt;
- 39 • für alle Verhältnisse abhängiger Beschäftigung ungeachtet des bisherigen  
40 Erwerbstatus' und ohne Sonderregelungen hinsichtlich bestimmter Geschäftsmodelle  
41 oder Erwerbszwecke keinerlei Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn zuzulassen;
- 42 • die Ausgestaltung des gesetzlichen Mindestlohnes und seine Kontrolle zu  
43 verbessern. Eine Aufweichung oder teilweise Abschaffung der Dokumentations- und  
44 Aufzeichnungspflichten lehnt ver.di entschieden ab;
- 45 • zusätzlich die Möglichkeiten zu verbessern, dass Gewerkschaften über ein  
46 entsprechendes Verbandsklagerecht Ansprüche der Mitglieder bei  
47 Mindestlohnverstößen für diese einklagen können.

48 Prekäre Arbeit ist nicht nur eine Frage der Entlohnung. Minijobs, sachgrundlose  
49 Befristungen, Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und  
50 Kettenbefristungen, unfreiwillige Teilzeit und Zwangsteilzeit oder Arbeit auf Abruf,  
51 Missbrauch von Leiharbeit, Werkverträgen und Crowdwork erschweren immer noch  
52 Millionen Menschen eine verlässliche Lebensplanung und berufliche Entwicklung und  
53 programmieren Altersarmut vor. Um dem entgegenzutreten, verfolgt ver.di eine  
54 umfassende Strategie für Gute Arbeit. ver.di fordert daher

- 55 • Mini- und Midijobs nach dem von ver.di miterarbeiteten Modell des DGB neu zu  
56 ordnen und in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu  
57 überführen. Die Ausweitung der sozialversicherungsrechtlichen Privilegierung von  
58 Midijobs muss ebenso zurückgenommen werden wie die Erhöhung der  
59 Geringfügigkeitsgrenzen für Mini- und Midijobs durch die Kopplung an den  
60 Mindestlohn;
- 61 • unfreiwillige Teilzeit und Zwangsteilzeit zurückzudrängen: Unabhängig von der  
62 Betriebsgröße braucht es weiterhin ein individuelles, anlassunabhängiges, über  
63 die Neuregelung zur Brückenteilzeit hinausgehendes Recht auf befristete Teilzeit  
64 unter Wahrung der Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen;  
65 umgekehrt darf nicht sein, dass Beschäftigte seitens ihrer Arbeitgeber\*in  
66 zwangsweise nur in Teilzeit arbeiten können;
- 67 • die sachgrundlose Befristung endlich abzuschaffen und Kettenbefristungen zu  
68 überwinden, Befristungen nach Sachgrund sind einzuschränken. Auch das  
69 Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss entsprechend verändert werden;
- 70 • Equal Pay (gleiche Bezahlung) und Equal Treatment (gleiche Behandlung) für Zeit-  
71 und Leiharbeit vom ersten Einsatztag an. ver.di ist es in den letzten Jahren  
72 zusammen mit dem DGB gelungen, in der Zeit- und Leiharbeitsbranche bedeutsame  
73 Entgeltsteigerungen durchzusetzen und ist entschlossen, diesen Weg der  
74 Aufwertung weiter fortzusetzen. Doch auch wenn merkliche Verbesserungen für die  
75 Beschäftigten erreicht werden konnten, erleben sie in den Entleihbetrieben oft

76 noch eine Ungleichbehandlung, wie etwa beim Zugang zu Sozialräumen oder der  
77 Einbindung in die betriebliche Kommunikation. ver.di wird sich weiter für  
78 gleiche Rechte von Zeit- und Leiharbeiter\*innen einsetzen;

79 • Scheinselbstständigkeit und Missbrauch von Werkverträgen muss durch wirksame  
80 Gesetze und Kontrollen unterbunden werden.

## 81 **2. Tarifbindung und tarifliche Gestaltung der Arbeitswelt stärken**

82 Der beste Weg, die Arbeitswelt gerecht zu gestalten, sind Tarifverträge zwischen  
83 Arbeitgeber\*innen und Gewerkschaften, in denen sich die Beschäftigten kollektiv  
84 einheitsgewerkschaftlich organisieren. Flächen- und Branchentarifverträge sorgen  
85 dabei am besten für faire und gleiche Bedingungen zwischen konkurrierenden  
86 Unternehmen und Betrieben, da sie Lohn- und Sozialdumping als Option aus dem Rennen  
87 um Wettbewerbsfähigkeit herausnehmen und unternehmerisches Streben in einen  
88 Qualitätswettbewerb kanalisieren. Davon profitieren nicht nur die jeweiligen  
89 Beschäftigten, sondern auch die Gesellschaft insgesamt. Grundvoraussetzung dafür ist,  
90 dass sich Kapital als Verfügungsgewalt über Produktionsmittel von wenigen und  
91 organisierte Arbeitskraft von vielen auf Augenhöhe begegnen. Das aus Artikel 9 Absatz  
92 3 Grundgesetz abgeleitete Streikrecht, die Möglichkeit, gemeinsam mit Kolleg\*innen  
93 die eigene Arbeitskraft vorenthalten zu können, um bessere Arbeitsbedingungen zu  
94 erkämpfen, ist für ver.di unantastbar und wird entschieden gegen jegliche Angriffe  
95 verteidigt. Weitere elementare Voraussetzung ist die Tarifbindung von Unternehmen und  
96 Betrieben.

97 ver.di setzt sich seit langem aktiv für eine Stärkung der Tarifbindung ein. Auch wenn  
98 diese 2021 erstmals seit langem wieder leicht gestiegen ist, arbeiteten zuletzt in  
99 Westdeutschland nur 54 Prozent der Beschäftigten in einem tarifgebundenen  
100 Unternehmen, in Ostdeutschland sogar nur 45 Prozent. Die Problematik einer niedrigen  
101 Tarifbindung und die damit verbundenen negativen Auswirkungen auf das gesamte  
102 Lohnniveau und die Arbeitsbedingungen hat nun auch die EU erkannt. Im letzten Jahr  
103 wurde in der EU-Mindestlohnrichtlinie u.a. verbindlich festgeschrieben, dass jedes  
104 EU-Land konkrete Aktionspläne aufstellen muss, wenn die Tarifbindung unter 80 Prozent  
105 liegt. Diese Unterschreitung ist in Deutschland deutlich gegeben. Daher ist die  
106 deutsche Regierung nun gefordert, in konkreten Aktionsplänen festzuschreiben, mit  
107 welchen Maßnahmen sie dieses Ziel erreichen will. ver.di setzt sich dafür ein, dass  
108 folgende Punkte Teil des von der Bunderegierung zu erarbeitenden Aktionsplanes  
109 werden:

- 110 • Die Mitgliedschaft von Arbeitgeber\*innen ohne Tarifbindung in  
111 Arbeitgeberverbänden (OT-Mitgliedschaft) muss verboten werden.
- 112 • Verbesserte Fortgeltung von Tarifverträgen bei Betriebsübergängen und  
113 -ausgliederungen.
- 114 • Eine Nachwirkung von Tarifverträgen muss auch für Beschäftigte gelten, die  
115 Gewerkschaftsmitglied sind, aber erst nach Ende des Tarifvertrages eingestellt  
116 wurden oder erst danach in die Gewerkschaft eingetreten sind.
- 117 • Verstärkte Anreize zur Tarifbindung für Beschäftigte und Arbeitgeber\*innen, wie  
118 durch eine steuerliche Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen außerhalb des  
119 Arbeitnehmerpauschbetrages, steuerliche Privilegierung tarifvertraglich  
120 vereinbarter Zusatzleistungen und erweiterten tariflichen

121 Differenzierungsklauseln für Sonderregelungen für Gewerkschaftsmitglieder  
122 (Mitgliedervorteilsregelung).

123 • Reform der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) – Die beantragenden  
124 Tarifvertragsparteien müssen im Tarifausschuss ein Stimmrecht erhalten. Dies  
125 würde eine Blockadehaltung der Arbeitgeberbank im Tarifausschuss in den Fällen  
126 verhindern, in denen sich die Tarifparteien bereits auf eine AVE geeinigt  
127 hatten.

128 • Notwendig ist die Umsetzung eines Bundestariftreuegesetzes mit eindeutigen  
129 Regeln, wonach öffentliche Aufträge und Fördergelder nur noch die Unternehmen  
130 erhalten sollen, die sich an Tarifverträge halten.

131 • Es braucht ein Verbandsklagerecht im Arbeitsrecht für Gewerkschaften.

132 • Der so genannte kirchliche „Dritte Weg“ muss überwunden werden – Löhne und  
133 Arbeitsbedingungen dürfen nicht länger ohne Transparenz und ohne  
134 Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten in kircheninternen  
135 Arbeitsrechtlichen Kommissionen festgelegt werden. Den Versuchen der Kirchen,  
136 das Streikrecht der Beschäftigten mit Hilfe kirchlicher Regelungen auszuschalten  
137 muss ein Ende gesetzt werden. Alternativ dazu sind Tarifverträge zwischen  
138 Gewerkschaft und Arbeitgeber\*innen auf Augenhöhe auszuhandeln – inklusive der  
139 Möglichkeit, den eigenen Forderungen in Arbeitskämpfen Nachdruck zu verleihen.  
140 In mehreren Bereichen der evangelischen Kirche bzw. diakonischer Werke ist das  
141 bereits heute möglich.

### 142 **3. Zukunft der Mitbestimmung**

143 Die Abläufe am eigenen Arbeitsplatz und die Arbeit im Betrieb gemeinsam mit den  
144 Kolleg\*innen gestalten zu können, ist eine wesentliche Voraussetzung, damit sie auch  
145 als Gute Arbeit im Betrieb oder der Dienststelle gestaltet werden kann. Die  
146 betriebliche und die Unternehmensmitbestimmung sollen nach ihrer Zielsetzung  
147 sicherstellen, dass die Beschäftigten bei Entscheidungen der Arbeitgeber\*innen  
148 mitwirken können. Dem liegt das demokratische Grundprinzip zugrunde, das für  
149 Partizipation der Beschäftigten im Arbeitsleben steht. Die gesetzlichen Grundlagen  
150 sind ein Kernelement unserer Demokratie und müssen daher auch in der Arbeitswelt  
151 realisiert werden. Für die betriebliche Mitbestimmung ist das  
152 Betriebsverfassungsgesetz substanziell. Es wurde zuletzt im Jahre 1972 grundlegend  
153 modernisiert. Alle weiteren, kleineren Änderungen sind hinter den Bedürfnissen der  
154 Beschäftigten zurückgeblieben. Die Rahmenbedingungen für die betriebliche  
155 Mitbestimmung und damit zusammenhängenden Aufgaben für Betriebsräte haben sich in den  
156 vergangenen 50 Jahren fundamental verändert: fortschreitende Digitalisierung,  
157 flächendeckende Nutzung des Internets; Einsatz künstlicher Intelligenz, Ausbau der  
158 Plattformökonomie; Transformation in weiten Bereichen der Wirtschaft und des  
159 öffentlichen Dienstes; Umsetzung von EU-Taxonomie, ESG (Environmental, Social and  
160 Governance) und weiteren EU-Vorgaben. Hinzu kommt ein gesellschaftlicher Wertewandel  
161 für eine bessere Work-life-Balance verbesserter Gleichstellung der unterschiedlichen  
162 Beschäftigtengruppen und der Wahrung von Daten- und Persönlichkeitsschutz.  
163 Verschiedene Reformen der vergangenen Jahrzehnte haben lediglich an einzelnen Stellen  
164 eine Modernisierung vorgenommen, die auch nicht immer Verbesserungen für die  
165 betriebliche Mitbestimmung darstellten. Eine umfassende Novellierung der  
166 Betriebsverfassung mit ebenso detaillierten und zeitgemäßen Verbesserungen steht

167 bislang noch aus, weshalb der DGB im Frühjahr 2022 einen Gesetzentwurf für ein  
168 modernes Betriebsverfassungsgesetz vorgelegt hat, an dem ver.di mitgearbeitet hat.  
169 Dieser hat auch Vorbildcharakter für Rechte von Personalvertretungen und  
170 Mitarbeitervertretungen. Das BPersVG wurde zwar im Jahr 2021 novelliert, enthält aber  
171 immer noch in vielen Fällen das Letztentscheidungsrecht des Dienstherrn und an vielen  
172 Stellen schwächere Mitbestimmungsrechte für die Personalvertretungen. ver.di setzt  
173 sich für die Verwirklichung des Reformvorschlags für ein modernes  
174 Betriebsverfassungsgesetz ein, insbesondere hinsichtlich folgender Schwerpunkte:

- 175 • Digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Zwecke der Mitgliedergewinnung,  
176 Mitgliederbindung und Information der Beschäftigten im Betrieb – je stärker die  
177 Digitalisierung in die Arbeitswelt Einzug hält und damit die Kommunikation immer  
178 mehr digitalisiert wird, umso geringer wird die Bedeutung der traditionellen  
179 Kommunikationsformen zwischen Betriebs- oder Personalrat, Beschäftigten und  
180 Gewerkschaft. Dies gilt insbesondere bei Arbeiten im Home-Office oder in der  
181 Plattformökonomie, also in Arbeitsformen, bei denen die digitale Kommunikation  
182 eine beherrschende Bedeutung besitzt. Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft  
183 muss ein gesetzlich verbrieftes Recht haben, alle Beschäftigten per E-Mail  
184 anzuschreiben, um entsprechende Informationen über die gewerkschaftliche  
185 Tätigkeit und Gründe für einen Beitritt mitzuteilen. Der Arbeitgeber ist  
186 gesetzlich zu verpflichten, der Gewerkschaft auf Verlangen die E-Mail-  
187 Anschriften zur Verfügung zu stellen. Auch das Zugangsrecht für Gewerkschaften  
188 in digitalen Sitzungs- und Versammlungsformaten ist gesetzlich zu normieren.  
189 Weiterhin ist der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft die Möglichkeit  
190 einzuräumen, im Intranet oder anderweitigen betrieblichen bzw. dienstlichen  
191 Plattformen eine Homepage zu gestalten oder zu verlinken.
- 192 • Der Tendenzschutz muss abgeschafft werden. Dies gilt insbesondere auch für den  
193 Medienbereich und im konfessionellen Bereich. Abgesehen von verkündungsnahen  
194 Tätigkeiten sind die Kirchen Arbeitgeber wie jeder andere auch. Sie sind neben  
195 dem öffentlichen Dienst der zweitgrößte Arbeitgeber in Deutschland, mit ca. 1,8  
196 Millionen Beschäftigten. Die Mitbestimmung muss daher uneingeschränkt für alle  
197 kirchlichen Einrichtungen und Betriebe gelten.
- 198 • Wenngleich durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz und Änderung der  
199 Wahlordnung für die Betriebsratswahlen einige Verbesserungen erreicht wurden,  
200 müssen nach wie vor Betriebsratsgründungen erleichtert, das Wahlverfahren  
201 vereinfacht und Initiator\*innen von Betriebswahlen wie auch die zu einer  
202 Wahlversammlung Einladenden besser durch einen wirksamen Kündigungsschutz  
203 abgesichert werden.
- 204 • Behinderung von Wahlen des Betriebsrates und sonstige Straftaten gegen  
205 Mitbestimmungsakteur\*innen werden bisher nur auf Antrag der Staatsanwaltschaft  
206 verfolgt. Straftaten gegen die Betriebsverfassungsorgane, zum Beispiel  
207 Behinderung von Wahlen sind zukünftig Officialdelikte, so dass die  
208 Staatsanwaltschaft bereits bei Kenntnis dieser Taten selbstständig ermitteln und  
209 auch Anklage erheben muss. Zusätzlich sind für diese Verfahren so genannte  
210 Schwerpunktstaatsanwaltschaften zu bilden, die für Straftaten nach dem  
211 Betriebsverfassungsgesetz zuständig sind. Zweck der Einrichtung von  
212 Schwerpunktstaatsanwaltschaften ist die Spezialisierung auf die Verfolgung von

- 213 Deliktstypen, die besondere Sachkenntnis im Arbeits- und Mitbestimmungsrecht  
214 verlangen
- 215 • Umwelt- und Klimaschutz im Betrieb als Handlungsfeld für Gremien müssen gestärkt  
216 werden. Hierzu muss ein aktives Mitbestimmungsrecht für die Gremien eingeführt  
217 werden.
- 218 • Der Beschäftigungssicherung im digitalen Wandel kommt insbesondere mit Blick auf  
219 Betriebsänderungen eine wachsende Bedeutung zu, weshalb es einer Erweiterung der  
220 erzwingbaren Mitbestimmung auch über die Regelung des „ob“ einer  
221 Betriebsänderung bedarf, und zwar auch in kleinen Betrieben ab 50 Beschäftigten.
- 222 • Die Reichweite der Mitbestimmung muss unter dem Aspekt der Globalisierung und  
223 Digitalisierung angepasst und ausgeweitet werden. Dazu ist der Betriebsbegriff  
224 weiterzuentwickeln sowie Strukturen von GBR und KBR auszuweiten (Stichwort:  
225 Konzernspitze im Ausland).
- 226 • Die Handlungsfelder Persönlichkeitsrechte und Datenschutz müssen gestärkt  
227 werden, indem sie explizit zu den erzwingbaren Mitbestimmungsrechten gerechnet  
228 werden.
- 229 • Die Rechte der Personalvertretungen sind zu verbessern, idealerweise auf das  
230 Niveau der Betriebsverfassung, so zum Beispiel ist die  
231 Letztentscheidungsbefugnis der obersten Dienstbehörde, einen Spruch der  
232 Einigungsstelle auf zu heben, nicht mehr zeitgemäß und muss abgeschafft werden.
- 233 • Keine weitere Flucht aus dem Standard der deutschen Unternehmensmitbestimmung  
234 durch die Gründung einer Societas Europaea / europäische Aktiengesellschaft (SE)  
235 oder anderer gesellschaftsrechtlicher Formen. Hierzu sind die Schlupflöcher  
236 durch den deutschen und europäischen Gesetzgeber zu schließen. Sitze von  
237 Gewerkschaften in vormals paritätisch besetzten Unternehmen sind dabei nicht  
238 verhandelbar nach der Rechtsprechung.
- 239 • Die Unternehmensmitbestimmung ist auch auf ausländische Rechtsformen zu  
240 erstrecken, die Lücke in der Drittelbeteiligung ist zu schließen und es ist eine  
241 europäische Rahmenrichtlinie zur Unterrichtung, Anhörung und  
242 Unternehmensmitbestimmung einzuführen.
- 243 • Außerdem ist die Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung notwendig, die  
244 darauf abzielt, das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden für alle  
245 Maßnahmen der strategischen Ausrichtung des Unternehmens durch ein  
246 Schlichtungsverfahren zu ersetzen und die Schwellenwerte der  
247 Mitbestimmungsgesetze zu senken.
- 248 Eine umfassende und an den Aufgaben orientierte Mitbestimmung ist gerade auch für  
249 Menschen mit Behinderung von überragender Bedeutung. Dazu fordert ver.di im  
250 Einzelnen:
- 251 • Die gesetzliche Klärung über eine teilweise oder volle Freistellung der GSBV und  
252 KSBV. Dabei ist zu berücksichtigen, dass regelmäßig ein erhöhter  
253 Freistellungsbedarf auch durch die Betreuung vieler weit auseinanderliegender  
254 Standorte bedingt ist.
- 255 • Eine lückenlose Vertretung der schwerbehinderten Menschen in den Betrieben,  
256 Unternehmen und Konzernen durch Schwerbehindertenvertretungen (SBV) ist

257 sicherzustellen.

258 • Zur Schließung der Vertretungslücke im Konzern muss nach § 180 Abs. 2 Satz 2 SGB  
259 IX der folgende Satz eingefügt werden: „Besteht in einem Konzern nur eine  
260 Gesamtschwerbehindertenvertretung, nimmt sie auch die Aufgaben der  
261 Konzernschwerbehindertenvertretung wahr“.

262 • Analog zum Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz muss auch den SBV  
263 die Möglichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen gesetzlich ermöglicht  
264 werden. ver.di fordert, dass Übergangsmandate gemäß § 21 a BetrVG auch für die  
265 SBV im öffentlichen Dienst und kirchlichen Einrichtungen gelten muss. Nach § 178  
266 SGB IX ist die SBV an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses zu beteiligen.  
267 Da dies vor allem in kleineren und mittleren Betrieben häufig nicht  
268 berücksichtigt wird, fordert ver.di eine rechtliche Klarstellung dieses  
269 Teilnahmerechts im § 11 ASiG (Arbeitssicherheitsgesetz).

270 • Die SBV ist grundsätzlich im BEM-Verfahren hinzuzuziehen.

271 Auch die Mitbestimmungsrechte der (Jugend- und) Auszubildendenvertretungen bedürfen  
272 einer gezielten Überarbeitung. Hierzu fordern wir:

273 • Wo die JAV nicht eigenständig arbeiten kann, soll eine verbindliche  
274 Zuständigkeit für die Begleitung der JAV innerhalb der Betriebs-, Personalrats-  
275 MAV (Mitarbeitervertretungs)-Gremien gesetzlich geregelt werden. Zur weiteren  
276 Stärkung der eigenständigen Arbeit sollen die Freistellungsregelungen der JAV  
277 analog zu § 38 BetrVG ausgebaut werden.

278 • JAVen sollen ohne extra Zustimmung des Personal- oder Betriebsrats mit  
279 eigenständiger Durchsetzungsmöglichkeit gegenüber der Dienststelle oder dem  
280 Betrieb ihren Schulungsanspruch geltend machen können, insbesondere mit Blick  
281 auf (mögliche) Budgetierungen durch den Betrieb oder die Dienststelle.

282 • ver.di setzt sich dafür ein, dass die Paragraphen zur Übernahme von JAV-  
283 Mitgliedern im BetrVG und den jeweiligen Personalvertretungsgesetzen angeglichen  
284 werden

285 • JAVen wird die rechtliche Möglichkeit eingeräumt, JA-Versammlungen eigenständig  
286 einzuberufen und eigenständig auf die Erledigung von Anregungen hinzuwirken.

287 • Die Deckelung der JAV-Gremiengröße soll abgeschafft werden

#### 288 **4. Arbeits- und Gesundheitsschutz stärken**

289 Die Corona-Pandemie hat verdeutlicht, wie wichtig der Arbeits- und Gesundheitsschutz  
290 für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten ist. Der Schutz vor  
291 körperlichen und psychischen Gefährdungen sind wichtige Bestandteile guter  
292 Arbeitsbedingungen. Ziel von ver.di ist es, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die für  
293 alle Beschäftigten ein gesundes und alternsgerechtes Arbeiten bis zum Renteneintritt  
294 ermöglicht. Folgende Anforderungen und Maßnahmen sind dabei aus Sicht von ver.di  
295 zentral:

296 • Die Ausweitung des Arbeitsschutzgesetzes, da die Anforderungen an einen starken  
297 Arbeitsschutz unter dem Vorzeichen des tiefgreifenden Wandels der Arbeitswelt  
298 teilweise neu definiert werden müssen. Das betrifft auch die stärkere  
299 Berücksichtigung von individuellen Erfordernissen, wie Alter, Behinderung und  
300 Geschlecht.

- 301 • Vor dem Hintergrund der sich drastisch vollziehenden Klimaänderungen müssen  
302 zudem zum Beispiel wirkungsvolle Hitzeaktionspläne in das betriebliche  
303 Gesundheitsmanagement verbindlich eingebunden werden.
- 304 • Obwohl Belastung, Überforderung und mangelnde Erholung bei den Beschäftigten  
305 zunehmen, fehlt es weiterhin an einer Verordnung zum Schutz vor psychischen  
306 Fehlbelastungen. Seit Jahren ist bekannt, dass anhaltender Stress die Gesundheit  
307 der Beschäftigten gefährdet. Deshalb müssen dieser Stressbelastung endlich  
308 wirksame Grenzen gesetzt werden.
- 309 • Psychische Erkrankungen wie Depressionen oder Burnout müssen als Berufskrankheit  
310 anerkannt werden, da die Anzahl der Erwerbsminderungen aufgrund psychischer  
311 Überlastungen durch die Arbeit weiterhin steigt.
- 312 • COVID-19 muss als Berufskrankheit anerkannt werden und dies nicht nur für  
313 medizinische und pflegerische Tätigkeiten, sondern für alle Beschäftigten aus  
314 Arbeitsbereichen, die in direktem Kontakt zu Menschen ohne gleichzeitige  
315 Abstandsmöglichkeit stehen. Beschäftigte, die sich während der Arbeit infizieren  
316 und zum Teil lange an den Folgen leiden, müssen abgesichert werden.
- 317 • Es braucht mehr Arbeitsschutzkontrollen. Dazu benötigen die  
318 Arbeitsschutzbehörden endlich ausreichend Personal, um ihre Aufsichtsfunktion  
319 wirksam wahrzunehmen. Die im Arbeitsschutzkontrollgesetz festgelegte jährliche  
320 Mindestbesichtigungsquote von fünf Prozent ist viel zu wenig.
- 321 • Gefährdungsbeurteilungen müssen in den Betrieben und Einrichtungen umfangreicher  
322 stattfinden und bei Nichtdurchführung schärfer sanktioniert werden. Nur 50  
323 Prozent der Betriebe bundesweit führen vollständig eine Gefährdungsbeurteilung  
324 durch, obwohl sie gesetzlich im Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben ist. Das ist  
325 zu wenig. Deshalb müssen die Strafen bei Nichtdurchführung im  
326 Arbeitsschutzgesetz erhöht werden. Buß- und Zwangsgelder müssen erhöht und  
327 bürokratiearme Verwaltungsverfahren zur Vollstreckung etabliert werden.
- 328 • Nicht zuletzt braucht es eine Stärkung des Systems der demokratischen  
329 Beteiligung in das Regelwerk der staatlichen Arbeitsschutzausschüsse. Dazu  
330 bedarf es der bezahlten Freistellung ehrenamtlicher Fachexpert\*innen aus den  
331 Betrieben und Einrichtungen, um eine betriebsnahe Ausarbeitung des Regelwerkes  
332 zu gewährleisten. Zudem fordert ver.di eine fachliche Unterstützung in Form von  
333 Sozialpartnerbüros, um eine Aufbereitung der Fachanforderungen in den jeweiligen  
334 staatlichen Arbeitsschutzausschüssen für die Ehrenamtlichen kontinuierlich zu  
335 gewährleisten. Vorbild eines solchen Sozialpartnerbüros ist die bereits lange  
336 etablierte Unterstützungsstruktur in der Kommission für Arbeitsschutz und  
337 Normung (KAN).

### 338 **5. Arbeitszeitpolitik - Arbeitsschutzfunktion stärken, Arbeitszeitverkürzung** 339 **vorantreiben**

340 Arbeitszeit ist Lebenszeit – ver.di wird sich weiterhin für eine Verkürzung der  
341 durchschnittlichen Arbeitszeit mit Lohn- und Personalausgleich einsetzen und sich  
342 allen arbeitgeberseitigen Forderungen nach Änderung bzw. Flexibilisierung des  
343 Arbeitszeitgesetzes zuungunsten von Beschäftigten widersetzen. Nachdem wegen der  
344 Pandemie und danach der hohen Inflation erst einmal andere Themen wie die  
345 Sicherstellung der Realeinkommen im Vordergrund standen, wird ver.di das Thema



346 Arbeitszeit mit Nachdruck wieder auf die tarifpolitische Agenda setzen.

347 Bestrebungen, den Sonntag zu einem normalen Arbeitstag zu machen, erteilt ver.di nach  
348 wie vor eine klare Absage. Für ver.di gilt: Sonntagschutz ist Arbeitsschutz. Gerade  
349 die im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung zu beobachtenden Tendenz zur  
350 Entgrenzung der Arbeit erfordert klar definierte Ruhezeiten.

351 ver.di lehnt eine Verschlechterung / Öffnung des Arbeitszeitgesetzes ab und fordert,  
352 das Arbeitszeitgesetz in seiner Funktion als Arbeitsschutzgesetz zu stärken, um der  
353 immer stärker werdenden Entgrenzung und den ausufernden Arbeitszeiten Einhalt zu  
354 gebieten. Dazu gehören insbesondere wirkungsvolle Instrumente zur Durchsetzung der  
355 Schutzmechanismen wie eine umfassende Arbeitszeiterfassung.

### 356 **6. Neue Arbeitsformen attraktiv und gesundheitsfördernd gestalten**

357 Mit der Corona-Pandemie und Maßnahmen gegen die Ausweitung des Infektionsgeschehens,  
358 Stichwort „Lockdowns“, verbinden sich Umwälzungen in der Arbeitswelt, die sich in den  
359 letzten Jahren tiefgreifender und schneller vollzogen haben, wie seit Jahrzehnten  
360 nicht. Eine „neue Normalität“ hat sich dabei zwischenzeitlich entwickelt, die –  
361 insbesondere, aber nicht nur durch Digitalisierung, Stichwort Home-Office und mobiles  
362 Arbeiten – für viele Erwerbstätige neue Möglichkeiten wie auch Zwänge erweiterter  
363 Orts- und Zeitflexibilität mit sich gebracht hat. Bessere Vereinbarkeit von Beruf und  
364 Privatleben und mehr Autonomie für die einen, erhebliche Mehrbelastungen, Stress und  
365 gesundheitliche Risiken für die anderen, und nicht selten auch Mischungen von beidem.  
366 Neue Unsicherheiten und Belastungen durch nahezu täglich wechselnde Anforderungen  
367 waren in besonders von brüchigen Lieferketten und schwankenden gesellschaftlichen  
368 Bedarfen betroffenen Bereichen an der Tagesordnung und sind es oft bis heute – mit  
369 entsprechenden Folgen für den Arbeitsalltag. Zudem versuchen nicht wenige Arbeit- und  
370 Auftragsgeber\*innen diese „neue Normalität“ für nicht regelbar zu erklären, um sich  
371 maximale Verfügungshoheit über die neuen Möglichkeiten und damit auch über ihre  
372 Beschäftigten und Auftragnehmer\*innen zu sichern. Manche leiten daraus auch die  
373 Forderung ab, für alle Teile der Arbeitswelt mehr Flexibilität und weniger  
374 (Schutz-)Regeln zu verlangen. Für ver.di hat es dagegen oberste Priorität, dass sich  
375 Arbeits(zeit)modelle nicht v.a. an den technologischen Gegebenheiten und  
376 Möglichkeiten orientieren, sondern der Mensch und das menschliche Maß im Mittelpunkt  
377 stehen. Deshalb setzt ver.di sich gemeinsam mit allen Beschäftigtengruppen und  
378 Erwerbstätigen dafür ein, Regeln auch für die „neue Normalität“ wie für die  
379 Arbeitswelt insgesamt zu setzen und auszubauen, die faire Teilhabe und Gerechtigkeit,  
380 Gute Arbeit, Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten ermöglichen, wie auch  
381 Grundsätze des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wahren.

382 Ob Home-Office, Desksharing, Coworking-Spaces oder Satellitenbüros – zur Ermöglichung  
383 von mehr ortsflexiblen Arbeiten der Beschäftigten ist eine gesundheitsgerechte  
384 Ausgestaltung von *New Work* und die Lösung von möglichen Zielkonflikten in den  
385 Betrieben und Einrichtungen, wie zum Beispiel Ausstattung, Ergonomie, Erhalt des  
386 Arbeitsplatzes notwendig. Die Gestaltung der Arbeitswelt nach Corona bedarf weiterer  
387 Regelungen, um die Effekte von Digitalisierung und Flexibilisierung mit diesen  
388 Anforderungen in Einklang zu bringen. ver.di fordert daher

- 389 • einen neuen Rechtsrahmen, der einen individuellen Rechtsanspruch mit  
390 erzwingbaren kollektiven Gestaltungsrechten und einer Stärkung des  
391 Arbeitsschutzes bei mobiler Arbeit und Home-Office verbindet. Dabei sind

- 392 insbesondere Abgrenzungsfragen zur geregelten Telearbeit zu klären;
- 393 • dass Arbeitsplätze unabhängig vom Standort grundsätzlich durch den Arbeitgeber  
394 gesundheitsgerecht zu gestalten und auszustatten sind;
- 395 • wirkliche Wahlfreiheit – Home-Office darf vom Arbeitgeber nicht einseitig  
396 angeordnet werden, sondern bedarf der Zustimmung der Beschäftigten. Dazu bedarf  
397 es einer Klarstellung der Arbeitgeberpflicht, ausreichend betriebliche  
398 Arbeitsplätze vorzuhalten, die eine vollständige Rückkehr in den Betrieb unter  
399 Einhaltung bestimmter Ankündigungsfristen ermöglichen.
- 400 • Kostenersparnisse an alle Arbeitnehmenden weitergeben, Arbeitgebende haben durch  
401 Modern-Work-Modelle massive Kostenersparnisse. Diese müssen an die  
402 Arbeitnehmende weitergegeben werden.

### 403 **7. Offensive für Gute Arbeit fortsetzen**

404 Gute Arbeitsbedingungen sind einerseits die Voraussetzung, um die beschleunigte  
405 digitale und sozial-ökologische Transformation zu bewältigen. Andererseits werden sie  
406 vor diesem Hintergrund und in Zeiten des demografischen Wandels für Wirtschaft und  
407 Gesellschaft entscheidend, um den enormen Fachkräftebedarf zu decken. Die Arbeitswelt  
408 wird künftig noch stärker von Dienstleistungsarbeit geprägt sein. ver.di wird sich  
409 über die Fortsetzung der Offensive für Gute Arbeit weiter intensiv mit der  
410 Arbeitswelt und ihrer Entwicklung auseinandersetzen, um Gute Arbeit in der Gegenwart  
411 und Zukunft um- und durchzusetzen. Statt steigender Arbeitsintensität muss Entlastung  
412 geschaffen werden. Souveränitätspotenziale sind für die Erwerbstätigen auszuloten und  
413 auszuschöpfen. Kurz: Wir wollen Gute Arbeit jetzt und für die Zukunft nachhaltig  
414 gestalten. Mit der Initiative Gute Arbeit und der Anknüpfung an die 2019 gestartete  
415 Offensive gehen wir die heutigen Herausforderungen und die Themen der Zukunft aktiv  
416 mit unseren Mitgliedern an und gewinnen neue Mitglieder. Das gelingt uns, weil wir in  
417 der Offensive die Beschäftigten – auch die noch nicht unsere Mitglieder sind – danach  
418 fragen, wie sie ihre Arbeitsbedingungen beurteilen. Wir fragen sie nach ihren  
419 Bedarfen und leiten daraus mit ihnen gemeinsam Forderungen für die Verbesserungen  
420 ihrer Arbeitsbedingungen, beispielsweise auch Tarifforderungen ab. Damit bieten wir  
421 ihnen die Möglichkeit der konkreten Beteiligung an Gewerkschaftsarbeit; die  
422 Möglichkeit, sich zu organisieren und aktiv ihre Arbeitsbedingungen gemeinsam mit  
423 ihrer (künftigen) Gewerkschaft zu gestalten.

424 ver.di wird deshalb

- 425 • die bisherigen Schritte und Projekte im Rahmen der Offensive Gute Arbeit  
426 gemeinsam mit den Fachbereichen bzw. Fachgruppen und Landesbezirken verstetigen,  
427 ausbauen und bedarfsgerecht weiterentwickeln und neue Projekte angehen;
- 428 • das Konzept der Beteiligung (die Befragung der Beschäftigten und die gemeinsame  
429 Ziel-, Forderungs- und Maßnahmenentwicklung) als Kern Guter Arbeit und die  
430 Instrumente dafür weiterentwickeln (insbesondere durch branchen- und  
431 betriebsspezifische Zusatzfragen), die Anwendung des DGB-Index Gute Arbeit  
432 ausweiten, um Arbeitsbedingungen mit den Erwerbstätigen zu verbessern. Die  
433 Instrumente der Initiative Gute Arbeit ermöglichen es, Beschäftigte durch  
434 stärkeres Beteiligen zu mobilisieren und tarifliche und betriebliche Aktivitäten  
435 zu befördern, um „von unten“ die gewerkschaftliche Stärke in den Betrieben aus-  
436 oder (wieder) aufzubauen.

- 437 • in den Fachbereichen, Fachgruppen sowie auf den verschiedenen Ebenen die  
438 Instrumente wie den DGB-Index der Initiative Gute Arbeit verstärkt nutzen, um  
439 aus Befragungen Tarifforderungen und damit Themen für die qualitative  
440 Tarifarbeit für verschiedene Beschäftigtengruppen abzuleiten – und  
441 Nichtmitglieder für gewerkschaftliche Mitarbeit zu aktivieren. Mit den  
442 Umfrageergebnissen werden die gewerkschaftspolitische Argumentation und die  
443 tariflichen Forderungen gestärkt und untermauert: „von Daten zu Taten!“
- 444 • die Ergebnisse der Gute-Arbeit-Initiativen bzw. der Projekte im Rahmen der  
445 Offensive in Betrieben und Branchen, der jährlichen bundesweiten DGB-  
446 Indexbefragungen und von Forschungsprojekten mit ver.di-Beteiligung in Form von  
447 Good Practices und bezogen auf aktuell bedeutsame Themen der Arbeitswelt für  
448 ver.di und andere Akteure\*innen aufbereiten und nutzbar machen;
- 449 • die in den Gute-Arbeit-Prozessen sowie für den Austausch zwischen den Projekten  
450 entwickelten (digitalen) Formate in die Initiative Gute Arbeit und die  
451 gewerkschaftspolitische Bildung einbetten und weiterentwickeln (u.a. Angebote  
452 für Multiplikator\*innen für Gute Arbeit). Dabei werden auch die in der Pandemie  
453 gemachten Erfahrungen ausgewertet und umgesetzt. Ein Ziel ist, die  
454 Selbstorganisation insbesondere auf ehrenamtlicher Ebene zu stärken, damit  
455 möglichst viele Gute-Arbeit-Projekte durchgeführt werden;
- 456 • Seminarmodule und Bildungsbausteine in Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern  
457 anbieten und an neue Gegebenheiten anpassen, um das Konzept Gute Arbeit besser  
458 in der Organisation und in der betrieblichen sowie tarifpolitischen Arbeit zu  
459 verankern.