

# A 001: Gute Arbeit und Gute Dienstleistungen zukunftsrecht gestalten – betrieblich, tariflich und politisch

<b>Antragsteller*in:</b>	Gewerkschaftsrat
<b>Beschluss:</b>	Angenommen mit Änderungen und in geänderter Fassung durch Änderungsanträge A 001 - Ä 02, A 001 - Ä 03, A 001 - Ä 04, A 001 - Ä 05, A 001 - Ä 07, A 001 - Ä 08, A 001 - Ä 10, A 001 - Ä 11
<b>Empfehlung der Antragskommission:</b>	Annahme mit Änderungen
<b>Sachgebiet:</b>	A - Gute Arbeit und gute Dienstleistungen - betrieblich, tariflich und politisch gestalten Untersachgebiet: A - 1. Allgemein
<b>Schlagwörter:</b>	Allgemein (SG A)
<b>Antragsblock:</b>	SG A - USG 1 Einzelabstimmung

- 1 *Gute Arbeit statt prekärer Beschäftigung!*
- 2 Gute Arbeit ist und bleibt das Leitbild von ver.di. Der Flächen- bzw.
- 3 Branchentarifvertrag ist das zentrale Instrument zur Aufhebung bzw.
- 4 Einschränkung der Lohnkonkurrenz zwischen den abhängigen Beschäftigten wie
- 5 zwischen den Unternehmen. Er schafft soziale Sicherheit, Rechtssicherheit und er
- 6 bildet die Gestaltungsgrundlage für die Arbeitsbeziehungen. Der
- 7 Flächentarifvertrag als Rückgrat des Tarifsystems ist zunehmend bedroht. ver.di
- 8 führt den Kampf für die Verteidigung der Flächen- bzw. Branchentarifverträge und
- 9 ihre Rückeroberung, um dem durch die Agenda-Reformen befeuerten
- 10 Unterbietungswettlauf zu bekämpfen. Dazu bedarf es auch Mindeststandards. Die
- 11 Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zum 1. Januar 2015 war diesbezüglich
- 12 ein maßgeblicher Erfolg, der sich nicht zuletzt dem Einsatz von ver.di verdankt.
- 13 Es ist gut, dass insbesondere Beschäftigte in Dienstleistungsbranchen und
- 14 speziell in Ostdeutschland davon profitieren. Aus vielen ehemaligen Minijobs
- 15 wurden sozialversicherungspflichtige (Teilzeit-)Beschäftigungen. Die Zahl der
- 16 Beschäftigten, aber auch das Arbeitsvolumen stieg seit Einführung des

17 Mindestlohnes. Dennoch ist das Ziel des Gesetzes, dass jede\*r alleinstehende  
18 Vollzeitbeschäftigte\*r von sozialen Transferleistungen unabhängig werden soll,  
19 kein Altersarmutsrisiko mehr hat und von ihrem oder seinem Lohn leben kann,  
20 längst noch nicht erreicht. Auch die diversen Ausnahmen sind nicht akzeptabel.  
21 ver.di setzt sich daher weiter dafür ein,

- 22 • den Mindestlohn noch in dieser Legislaturperiode auf mindestens 12,-- Euro  
23 anzuheben und ihn anschließend der Tariflohnentwicklung des Vorjahres  
24 anzupassen;
- 25 • für alle Beschäftigungsverhältnisse mit erkennbarem Erwerbszweck,  
26 ungeachtet des bisherigen Erwerbstatus und ohne Sonderregelungen  
27 hinsichtlich bestimmter Geschäftsmodelle oder Erwerbszwecke keinerlei  
28 Ausnahmen vom Mindestlohn zuzulassen;
- 29 • die Ausgestaltung des gesetzlichen Mindestlohnes und seine Kontrolle zu  
30 verbessern. So ist klarzustellen, dass der Mindestlohn sich auf das Entgelt  
31 pro Arbeitsstunde bezieht und keine Anrechnung von Lohnbestandteilen, die  
32 nicht zur Normalleistung zählen, auf den Mindestlohn erfolgen darf. Eine  
33 Aufweichung oder teilweise Abschaffung der  
34 Dokumentations- und Aufzeichnungspflichten lehnt ver.di entschieden ab. Sie  
35 ist nach Rechtsprechung des EUGH ohnehin nicht zulässig: In Branchen, die  
36 wegen grober Verstöße und Schwarzarbeit bekannt sind, müssen Kontrollen  
37 intensiviert werden durch eine tagesaktuelle statt einer siebentägigen  
38 Aufzeichnungsfrist der Arbeitszeiten, die Bereit-  
39 haltung der Aufzeichnungen am Arbeitsort sowie durch die Einführung einer  
40 elektronischen Arbeitszeiterfassung für mobile Arbeitsplätze;
- 41 • zusätzlich die Möglichkeiten zu verbessern, dass ver.di Ansprüche der  
42 Mitglieder bei Mindestlohnverstößen für diese einklagen kann.

43 Der Mindestlohn zieht nur eine untere gesetzliche Grenze ein. Das beste Mittel  
44 gegen Niedriglöhne bleiben eine Ausweitung der Tarifbindung und gute  
45 Tarifabschlüsse!

46 Gute Arbeit braucht gute Arbeitsbedingungen, zu denen auch Löhne beitragen,  
47 welche die diversen Geschlechter nicht unterschiedlich bei gleicher oder  
48 gleichwertiger Arbeit behandeln. Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)

49 verdient diesen Namen nicht. Zum einen führt es nicht zur Transparenz, zum  
50 anderen können ca. 75 Prozent der Frauen das Gesetz nicht anwenden, weil sie in  
51 einem Betrieb arbeiten, der unter 201 Beschäftigten liegt. Aufgrund der Vorgaben  
52 zur Feststellung, ob eine Diskriminierung vorliegt, lassen sich die  
53 einschlägigen europäischen Richtlinien zur Entgeltgleichheit bei gleicher oder  
54 gleichwertiger Arbeit, die ILO-Kernarbeitsnorm Nr. 100 und auch nicht der  
55 Gleichheitsgrundsatz aus dem Grundgesetz Art. 3 (2) verwirklichen. Deswegen wird  
56 ver.di verstärkt für ein echtes Entgeltgleichheitsgesetz auch im Privatsektor  
57 kämpfen. Das EntgTranspG suggeriert fälschlicherweise, dass es zu einer  
58 gerechten Entlohnung kommt.

59 Trotz der Einführung des Mindestlohnes hat Deutschland immer noch einen der  
60 größten Niedriglohnsektoren Europas – und es gibt immer noch zu viel prekäre  
61 Beschäftigung: Minijobs, sachgrundlose Befristungen, Befristungen nach dem  
62 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und Kettenbefristungen,  
63 unfreiwillige Teilzeit oder Arbeit auf Abruf, Missbrauch von Leiharbeit,  
64 Werkverträgen und Crowdwork erschweren Millionen Menschen eine verlässliche  
65 Lebensplanung und berufliche Entwicklung. Um dem entgegenzutreten, verfolgt  
66 ver.di eine umfassende Strategie für Gute Arbeit.

67 ver.di fordert daher,

- 68 • Kleinstarbeitsverhältnisse wie Mini- und Midijobs nach dem von ver.di  
69 mitarbeiteten Modell des DGB neu zu ordnen: Lückenlose  
70 Dokumentationspflicht der Arbeitszeit – wie auch vom EUGH-Urteil gefordert  
71 - gerade bei Mini- und Midijobs, Sozialversicherungspflicht ab dem ersten  
72 Euro sowie konsequente Eingliederung in das allgemeine Besteuerungssystem.  
73 Die von der Bundesregierung beschlossene Ausweitung der  
74 sozialversicherungsrechtlichen Privilegierung von Midijobs muss  
75 zurückgenommen werden;
- 76 • unfreiwillige Teilzeit zurückzudrängen: Unabhängig von der Betriebsgröße  
77 braucht es ein individuelles, anlassunabhängiges, über die Neuregelung zur  
78 Brückenteilzeit hinausgehendes Recht auf befristete Teilzeit unter Wahrung  
79 der Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen.  
80 Gleichzeitig muss die Durchsetzung des Aufstockungsanspruches über die  
81 neuen Beweiserleichterungen hinaus verbessert werden;

- 82 • sachgrundlose Befristungen abzuschaffen und Kettenbefristungen vollständig  
83 zu unterbinden sowie über das WissZeitVG begründete Befristungen  
84 betrieblich, tariflich und gesetzlich zu begrenzen und zu verteuern.
- 85 • Equal Pay (gleiche Bezahlung) und Equal Treatment (gleiche Behandlung) für  
86 Zeit- und Leiharbeit vom ersten Einsatztag an: Wiederherstellung des  
87 Synchronisationsverbotes, ein Arbeitsplatz- anstelle eines Personenbezuges  
88 bei der Höchstüberlassungsdauer, eine Flexibilitätszulage von zehn Prozent,  
89 die Berücksichtigung von Zeit- und Leiharbeiter\*innen bei allen  
90 Schwellenwerten in Arbeits- und Mitbestimmungsgesetzen, und nicht zuletzt  
91 eine Abschaffung der Privilegierung der konzerninternen Verleihung. Im  
92 Falle unzulässiger Verleihung muss klargestellt werden, dass das  
93 Arbeitsverhältnis beim Entleiher unbefristet und unter Anrechnung der  
94 dortigen Vorbeschäftigung besteht. Langfristig jedoch muss auf eine  
95 Gesetzesänderung hingewirkt werden, die Leiharbeit abschafft;

- 96 • Scheinselbstständigkeit und Scheinwerkverträge wirksam zu unterbinden,  
97 unter anderem durch die Anwendung klarer Kriterien bei einer gesetzlichen  
98 Vermutungsregel zur Abgrenzung selbstständiger Tätigkeit und abhängiger  
99 Beschäftigung.

100 Damit die Entwicklungen tatsächlich zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen  
101 über die Verteidigung und Durchsetzung eigentlich selbstverständlicher Standards  
102 hinausführen, braucht es eine Offensive für Gute Arbeit, die sowohl bisherige  
103 Formen von Arbeit als auch zukünftige Entwicklungen im Blick hat. Deshalb wird  
104 ver.di

- 105 • ihre Initiative Gute Arbeit zu einer gemeinsamen Offensive in Betrieben und  
106 Verwaltungen ausbauen;
- 107 • das Konzept und Instrumente der Beteiligung als Kern Guter Arbeit  
108 weiterentwickeln;
- 109 • die Anwendung des DGB Index Gute Arbeit ausweiten;
- 110 • die Potenziale der Gute-Arbeit-Initiativen – auch für eine positive  
111 Mitgliederentwicklung – für die kollektive Betriebs- und Tarifarbeit (KBTA)  
112 nutzen;

- 113 • die Aspekte Guter Arbeit in Tarifauseinandersetzungen quer über alle  
114 Branchen mit einer strategischen Kommunikation und Außendarstellung nach  
115 außen bündeln;
- 116 • die Ergebnisse von Gute-Arbeit-Initiativen in Betrieben und Branchen, von  
117 DGB-Indexbefragungen sowie von Forschungsprojekten und Good-Practices für  
118 sich und andere Akteure nutzbar machen;
- 119 • bestehende Seminarmodule und Bildungsbausteine in Zusammenarbeit mit den  
120 Bildungsträgern beibehalten und an neue Gegebenheiten anpassen, um das  
121 Konzept Gute Arbeit besser in der Organisation und in der betrieblichen  
122 sowie tarifpolitischen Arbeit zu verankern;
- 123 • sich für eine Modernisierung des Bildes von der Arbeitswelt einsetzen, die  
124 immer stärker von der Dienstleistungsarbeit geprägt wird.

125 *Arbeitsschutz und Arbeitszeitpolitik – sicher, selbstbestimmt und*  
126 *zukunftsgerecht*

127 In Zeiten zunehmend grenzüberschreitender Wertschöpfungs-systeme,  
128 fortschreitender Digitalisierung der Arbeitswelt, neuer Arbeitsformen und  
129 demografischen Entwicklungen hin zu einer vielfältiger und insgesamt älter  
130 werdenden Gesellschaft nehmen Bedeutung und Erneuerungsbedarf von  
Arbeitsschutz

131 und Arbeitszeitpolitik zu. Arbeitsschutz und Arbeitszeit sind von jeher  
132 umkämpfte Felder, bei denen Verbesserungen für Beschäftigte in den meisten  
133 Fällen gegen harte Widerstände von Arbeitgebern erkämpft und erreichte Standards  
134 immer wieder aufs Neue verteidigt werden müssen. So auch bei den aktuellen  
135 Umbrüchen – während manche Arbeitgeber und Teile der Politik mit fragwürdigen  
136 Verweisen auf Wettbewerbsfähigkeit eine Absenkung geltender Normen und  
137 erreichter Standards fordern, hält ver.di angesichts neuer Risiken und  
138 veränderter Belastungen vielmehr eine Stärkung des Arbeitsschutzes erforderlich.  
139 Deshalb wird ver.di insbesondere

- 140 • für eine Verbesserung des Berufskrankheitenrechts eintreten und die  
141 geschlechtergerechte Reform vorantreiben; die Anerkennung Betroffener muss  
142 erleichtert, die Beweislast reduziert und die Berufskrankheiten-Liste um  
143 psychische Störungen erweitert werden;

- 144 • das staatliche Vollzugsdefizit bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes  
145 anprangern; insbesondere die Gewerbeaufsicht ist personell mindestens zu  
146 verdoppeln und fehlende Gefährdungsbeurteilungen sind viel schärfer zu  
147 sanktionieren;
- 148 • eine humane Arbeitsgestaltung voranbringen und dabei insbesondere das  
149 zentrale Problem der Arbeitsintensivierung angehen und dazu verschiedene  
150 Handlungsfelder und Wege nutzen: Beteiligung und Mitbestimmung, Arbeits-  
151 und Gesundheitsschutz, Gefährdungsbeurteilungen und gute  
152 Arbeitszeitgestaltung.

153 Zeit bestimmt unser Leben und ist eine endliche Ressource. Mit der  
154 Erwerbsarbeit, ihrem Umfang und ihrer Lage wird auch bestimmt, welche Zeit für  
155 die anderen Lebensbereiche zur Verfügung steht. Daher ist Arbeitszeitpolitik ein  
156 wichtiges Handlungsfeld von ver.di, um eine bessere Balance zwischen den  
157 Lebensbereichen Erwerbsarbeitszeit, privater Zeit und Reproduktionsarbeit zu  
158 ermöglichen, zu gestalten und dabei den Beschäftigten mehr Mitbestimmungsrechte  
159 einzuräumen. Im 21. Jahrhundert stellen sich Fragen der Arbeitszeitgestaltung  
160 und -verkürzung mit neuer Dringlichkeit, aber auch auf differenziertere Weise.  
161 Arbeitszeit darf keinen rein wirtschaftlichen Erwägungen unterworfen werden.

162 Die Arbeitszeitgestaltung ist vor allem ein Element des Arbeits- und  
163 Gesundheitsschutzes. Dabei geht es neben dem Schutz von Gesundheit auch um eine  
164 menschengerechte Gestaltung, um Persönlichkeitsentwicklung und Wohlbefinden.  
165 Daher wird ver.di

- 166 • sich weiter für eine Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeit  
167 einsetzen und das Ziel einer „kurzen Vollzeit mit Lohn- und  
168 Personalausgleich“ weiterverfolgen, die in unterschiedlichen Formen  
169 umgesetzt werden kann. Gesamtwirtschaftliche Produktivitätsfortschritte,  
170 nicht zuletzt im Zusammenhang mit der Digitalisierung, erlauben eine  
171 Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeit, die mit steigenden Einkommen  
172 für alle einhergehen kann. Deshalb muss die Forderung nach einer 30-  
173 Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich breit in ver.di  
174 diskutiert werden. ver.di wird sich zugleich weiterhin dafür einsetzen,  
175 bestehende prekäre Beschäftigung und unfreiwillige Teilzeit abzubauen sowie

- 176 Arbeitszeit mit Blick auf Belastungen gesundheitsverträglich zu gestalten;
- 177 • sich für eine Arbeitsgestaltung einsetzen, die den Beschäftigten zeitliche  
178 Spielräume und Souveränität ermöglicht. Spielräume sind eine positive  
179 Ressource, die entlastend wirken kann. Um potenziellen Risiken wie der  
180 Entgrenzung von Arbeit durch überlange Arbeitszeiten oder permanente  
181 Erreichbarkeitserwartungen entgegenzuwirken, gilt es, schützende  
182 Rahmenregelungen zu entwickeln und die Mindeststandards des  
183 Arbeitszeitgesetzes zu verteidigen. Die Ausnahmemöglichkeiten, die das  
184 Arbeitszeitgesetz bereits heute bietet, sind aus Sicht von ver.di für alle  
185 betrieblichen Flexibilitätserfordernisse mehr als ausreichend;
- 186 • sich für eine gesetzlich abgesicherte geförderte Bildungsteilzeit  
187 einsetzen, die sich an dem Modell der Altersteilzeit orientiert und durch  
188 betriebliche Weiterbildungsoffensiven mit entsprechenden Zeitbudgets zu  
189 ergänzen ist. Berufliche Weiterbildung ist zentral in der Arbeitswelt der  
190 Zukunft. Das betrifft die Um- und Weiterqualifizierung ebenso wie die  
191 ständige Aktualisierung vorhandener Skills (Kenntnisse, Fähigkeiten und  
192 Fertigkeiten) und die Qualifizierung in Zukunftsskills. Hierfür müssen im  
193 Arbeitsalltag, abgesichert durch tarifliche Regelungen, zeitliche  
194 Ressourcen eingeplant und gewährleistet sowie mit einer nachhaltigen  
195 Personalplanung verbunden werden. Weiterbildungskonzepte sind dabei so zu  
196 entwickeln, dass sie allen Beschäftigten, unabhängig von ihrer  
197 Ausgangsqualifikation, ihrem beruflichen Status, ihrer familiären  
198 Situation, ihres Alters zugänglich sind, um ihre Arbeits- und  
199 Leistungsfähigkeit zu erhalten und / oder zu erhöhen;
- 200 • sich dafür einsetzen, die Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten, so  
201 dass es den Beschäftigten möglich ist, sie ohne Schädigung des  
202 Arbeitsvermögens bis zum Erreichen der Regelaltersrente auszuüben.

### 203 *Mitbestimmung stärken und ausbauen*

204 Um den rasanten Wandel der Arbeitswelt im Sinne der Beschäftigten  
205 mitzugestalten, bedarf es einer Stärkung und eines Ausbaus der Mitbestimmung auf  
206 allen Ebenen – Unternehmensmitbestimmung, Betriebsverfassung und  
207 Personalvertretung. Es gilt, die normativen und faktischen Voraussetzungen für  
208 effektive Mitbestimmung der sich ständig und mit hoher Geschwindigkeit

209 verändernden Arbeitsrealität anzupassen. Die derzeitigen Regelungen der  
210 Mitbestimmung sind dazu in vielerlei Hinsicht unzureichend. Es gilt, Lücken zu  
211 schließen und Instrumentarien zu schärfen und dies mit aller gebotenen Vehemenz.  
212 Dazu zählt über die bereits beschlossenen Positionen hinaus, dass ver.di:

- 213 • vom Gesetzgeber fordert, Sonderregelungen für Tendenzunternehmen auf das  
214 verfassungsrechtlich gebotene Maß zu reduzieren. Die derzeitigen  
215 Ausnahmetatbestände sind vielfach historisch überholt und sachlich  
216 ungerechtfertigt. Besonders deutlich zeigt sich dies bei privatrechtlich  
217 organisierten Krankenhäusern, die von Gebietskörperschaften be-  
218 trieben werden und bisher als karitative Tendenzunternehmen nicht der  
219 Unternehmensmitbestimmung unterliegen;
- 220 • sich gegenüber dem Gesetzgeber dafür einsetzt, dass die so genannte  
221 Konzernzurechnung des Mitbestimmungsgesetzes hinsichtlich der  
222 Schwellenwerte (§ 5 MitbestG) auch im Drittelbeteiligungsgesetz normiert  
223 wird und dass die Rechtsform der Kapitalgesellschaft & Co KG in den  
224 Anwendungsbereich des Drittelbeteiligungsgesetzes einbezogen wird. Nach dem  
225 Mitbestimmungsgesetz werden Beschäftigte von Konzernunternehmen bei der  
226 Schwellenwertberechnung dem herrschenden Unternehmen zugeordnet, auch  
227 wenn  
228 kein Beherrschungsvertrag, sondern lediglich ein faktischer Konzern  
229 vorliegt. Nach dem  
230 Drittelbeteiligungsgesetz gilt dies nur bei Vorliegen eines  
231 Beherrschungsvertrages. Diese Lücke ist zu schließen. Unternehmen in der  
232 Rechtsform einer Kapitalgesellschaft & Co KG sind bisher vom  
233 Anwendungsbereich des Drittelbeteiligungsgesetzes ausgenommen, ohne dass  
diesbezüglich ein sachlicher Grund ersichtlich ist;
- 234 • eine Anwendung der unternehmensmitbestimmungsrechtlichen Regelungen auf  
235 öffentlich-rechtliche Rechtsformen hinsichtlich wirtschaftlich geführter  
236 Einrichtungen einfordert;
- 237 • die Einführung eines vereinfachten Verfahrens zur Wahl der  
238 Arbeitnehmervertreter\*innen im Mitbestimmungs- und  
239 Drittelbeteiligungsgesetz anstrebt. Hier können die Regelungen des  
240 Montanmitbestimmungsgesetzes, die die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder mit

241 der betrieblichen Mitbestimmung verzahnt, als Vorbild dienen.

242 Auch die betriebliche Mitbestimmung steht unter erheblichem Reformbedarf. Dazu  
243 wird ver.di

244 • vom Gesetzgeber die Schaffung von Instrumentarien einfordern, die die Wahl  
245 von Betriebsräten vereinfachen, und zwar insbesondere durch die  
246 obligatorische Bestimmung des vereinfachten Wahlverfahrens für Betriebe mit  
247 bis zu 100 Wahlberechtigten, durch eine Ausweitung des besonderen  
248 Kündigungsschutzes für Initiator\*innen von Betriebsrats-  
249 wahlen sowie durch konsequente Strafverfolgung der Behinderung von  
250 Betriebsratswahlen;

251 • sich dafür einsetzen, dass ein Konzernbetriebsrat in Deutschland auch dann  
252 zu bilden ist, wenn der Sitz des herrschenden Unternehmens im Ausland  
253 liegt;

254 • sich dafür einsetzen, dass der Gesetzgeber klarstellt, dass die  
255 Beschäftigten eines qualifizierten Betriebsteiles auch dann einen  
256 Betriebsrat wählen können, wenn der Sitz des Hauptbetriebsteiles im Ausland  
257 liegt;

258 • den Gesetzgeber auffordern, die Möglichkeiten der Hinzuziehung von externem  
259 Sachversand für die Betriebsratsarbeit zu erweitern und unbürokratisch zu  
260 gestalten;

261 • den Gesetzgeber auffordern, Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz in den  
262 Mitbestimmungskatalog aufzunehmen und so diesbezüglich ein Mitbestimmungs-  
263 und Initiativrecht der Betriebsräte zu verankern.

264 Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass das Bundespersonalvertretungsrecht seit  
265 über drei Jahrzehnten keiner nennenswerten Novellierung unterzogen worden ist,  
266 wird offensichtlich, dass dessen Normen an vielen Stellen nicht zeitgemäß und  
267 unzureichend sind, um eine wirksame Interessenvertretung für Beschäftigte im  
268 öffentlichen Dienst des Bundes zu realisieren. Dabei hat die Mitbestimmung im  
269 öffentlichen Dienst des Bundes den Anschluss an die Mitbestimmung in der  
270 Privatwirtschaft seit Längerem verloren. Daher fordert ver.di

271 • die unmittelbare Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) für den  
272 öffentlichen Dienst des Bundes, um für Personalräte das gleiche Niveau an

- 273 Mitbestimmungsrechten zu erreichen wie für Betriebsräte; soweit sich im  
274 öffentlichen Dienstes Besonderheiten ergeben, können abweichende Regelungen  
275 vom BetrVG ergänzend hinzutreten;
- 276 • die Ausweitung der Geltung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG)
  - 277 auf arbeitnehmerähnliche Personen und auf Produktionsdauer Beschäftigte;
  - 278 • die Zuständigkeit der Personalräte in allen sozialen, personellen und
  - 279 organisatorischen Angelegenheiten;
  - 280 • umfassende Initiativrechte der Personalvertretungen;
  - 281 • die Ausweitung der Beschwerderechte aller Beschäftigten;
  - 282 • die Einführung von Wirtschaftsausschüssen zu normieren;
  - 283 • den Abbau der überkommenen Schweigeverpflichtungen für
  - 284 Personalvertretungen,
  - 285 • die Einführung von Informationsrechten in wirtschaftlichen Angelegenheiten,
  - 286 und
  - 287 • die Aufhebung des Verbotes, die Mitbestimmungsrechte durch Tarifvertrag
  - 288 zu gestalten.

289 Auch die Schlechterstellung von Beschäftigten im kirchlichen Bereich durch  
290 kirchliche Mitarbeitervertretungsgesetze ist nicht mehr zu akzeptieren. Daher  
291 fordert ver.di

- 292 • die Streichung des § 118 Abs. 2 BetrVG
- 293 • und damit eine Anwendung des BetrVG für alle Unternehmen in privater
- 294 Rechtsform, an denen die Kirche beteiligt ist.

### 295 *Zukunftsgerechte Tarifpolitik für Gute Arbeit*

296 Die (Re)Integration der ausgegliederten Bereiche in die Flächen- und  
297 Branchentarifverträge, die Eroberung dieser Tarifverträge für viele  
298 tarifvertragsfreie Zonen stärkt die Tarifbindung. Sie ist eine der zentralen  
299 Herausforderungen der Gewerkschaften. Nur so können gute Lohn- und  
300 Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten gesichert und damit die Teilhabe der  
301 Beschäftigten am gesellschaftlich erwirtschafteten Wohlstand gesichert werden.  
302 Sie ist damit konstitutiver Bestandteil der Demokratie. Die Stabilisierung der

303 Tarifbindung muss auf drei Ebenen erkämpft werden. Erstens muss es eine  
304 „Stärkung von unten“ geben. Von elementarer Bedeutung sind hier „Häuserkämpfe“  
305 um Tarifbindung, da so gewerkschaftliche Organisationsmacht entstehen und sich  
306 entwickeln kann. Zweitens bedarf es einer „Stärkung von oben“ durch eine  
307 Verbesserung des institutionellen Rahmens des Tarifsystems. Dies ist zum  
308 Beispiel durch eine substanzielle Erleichterung von  
309 Allgemeinverbindlichkeitsregelungen (AVE) zu erreichen. In der dritten Arena  
310 muss der Kampf um den hegemonialen gesellschaftlichen Diskurs geführt werden. Es  
311 gilt, neoliberale Gemeinplätze zu hinterfragen, die gemeinsamen Interessen von  
312 Beschäftigten und Bürger\*innen deutlich zu machen, die gesellschaftliche  
313 Bedeutung sozialer Dienstleistungen zu vermitteln und somit eine andere,  
314 emanzipatorische, humane und soziale Entwicklung zu befördern.  
315 Für die Stärkung der Tarifbindung „von unten“ wird ver.di  
316 • mit dem zentralen Organisationsentwicklungsprojekt „ver.di wächst“ weiter  
317 darauf zielen, durch die Stärkung „Kollektiver Gewerkschaftsarbeit“ in den  
318 Fachbereichen die Kräfte strategisch und systematisch zu bündeln für die  
319 Erschließung und Wiedererschließung von Unternehmen ohne Tarifbindung und  
320 für die Stabilisierung der Tarifverträge. Zentrale Ziele sind dabei  
321 Verhinderung von Tarifflicht; erstmaliger Abschluss eines (Haus-  
322 )Tarifvertrages; Heranführung an bzw. Anerkennung des  
323 Branchentarifvertrages; Verhandlung neuer Branchentarifverträge gegen die  
324 Fragmentierung in bestimmten (meist privatisierten) Wirtschaftsbereichen;  
325 • mit „bedingungsgebundener Tarifarbeit“ und Organizing-Projekten wieder mehr  
326 Betriebe und Unternehmen in die Tarifbindung zu bringen. Von zunehmender  
327 Bedeutung ist aber auch das koordinierte Vorgehen auf Branchenebene und die  
328 Stärkung des Flächentarifvertrages als Anker.  
329 In der Praxis wird deutlich, dass die „Stärkung von unten“ an organisatorische  
330 und systematische Grenzen stößt. Deshalb sind zur Stärkung der Tarifbindung auch  
331 politische Maßnahmen zur institutionellen Stärkung des Tarifsystems „von oben“  
332 unabdingbar. ver.di setzt sich ein,  
333 • für den Erhalt und die Stärkung der Tarifreue Regelungen /

- 334 Tariftreuegesetze und die Bindung der Wirtschaftsförderung und öffentlicher  
335 Investitionen an Einhaltung und Anwendung von Tarifverträgen. Dies sollte  
336 im Rahmen des Vergaberechts durch eine allgemeine bundesweite  
337 Tariftreuregelung umgesetzt werden.
- 338 • dass Tarifverträge leichter für allgemein verbindlich erklärt werden können  
339 – erforderlich ist eine Präzisierung des „öffentlichen Interesses“, eine  
340 Umkehr des Mehrheitsprinzips in den Tarifausschüssen (gemeinsam von den  
341 zuständigen Tarifparteien der betroffenen Branche eingebrachte Anträge  
342 sollten dort nur mit Mehrheit abgelehnt werden können) und die Möglichkeit,  
343 dass Anträge auch nur von einer Partei in den Tarifausschuss eingebracht  
344 und dort mit einfacher Mehrheit entschieden werden können;
  - 345 • mit einer Klarstellung hinsichtlich des Verhältnisses zwischen AVE-  
346 Tarifvertrag und Haustarifvertrag das Günstigkeitsprinzip durchzusetzen.  
347 Auch der Erlass einer Rechtsverordnung für einen Branchenmindestlohn nach  
348 dem Arbeitnehmerentendegesetz darf in der Praxis nicht – entgegen dem  
349 gesetzlichen Wortlaut – an der Quote der mitgliedschaftlichen Bindung  
350 anknüpfen;
  - 351 • gegen OT-Mitgliedschaften (Ohne Tarifbindung) in Arbeitgeberverbänden  
352 vorzugehen – weder dürfen Blitzwechsel von Arbeitgebern in eine OT-  
353 Mitgliedschaft erlaubt sein, noch dürfen OT-Mitgliedschaften auch noch  
354 steuerlich privilegiert werden. ver.di will OT-Mitgliedschaften geächtet  
355 sehen. Angesichts der Tatsache, dass einige Arbeitgeberverbände bereits  
356 durch OT-Mitglieder dominiert werden, sind Arbeitgeberverbände dazu  
357 aufgerufen, OT-Mitgliedschaften nicht mehr zuzulassen;
  - 358 • dass die Nachbindung eines Tarifvertrages (§ 3 Abs. 3 TVG) nicht länger bei  
359 lediglich kleinsten redaktionellen und klarstellenden Änderungen des  
360 Tarifvertrages vollständig endet. Durch gesetzgeberische Klarstellung ist  
361 gegenläufige Rechtsprechung zu ändern;
  - 362 • dass hinsichtlich der Nachwirkung nach Ablauf eines Tarifvertrages (§ 4  
363 Abs. 5 TVG) eine gesetzliche Klarstellung erfolgt, dass auch im  
364 Nachwirkungszeitraum neu eingestellte Beschäftigte, die  
365 Gewerkschaftsmitglied sind oder werden, oder bereits Beschäftigte, die  
366 jetzt erst eintreten, unmittelbar wie die anderen Beschäftigten unter den

367 Tarifvertrag fallen. Ein Zwei-Klassen-Recht in den Betrieben und  
368 Verwaltungen ist nicht hinnehmbar. Zudem darf vor Ablauf des Tarifvertrages  
369 dieser nicht durch eine vorherige so genannte andere Abmachung ersetzt  
370 werden. Die Ablösung durch Betriebsvereinbarungen sollte generell  
371 ausgeschlossen werden und zwar nicht nur für Regelungsgegenstände der  
372 freiwilligen Mitbestimmung, sondern auch hinsichtlich Angelegenheiten der  
373 zwingenden Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG. Dadurch können  
374 Betriebsräte vor der Situation geschützt werden, in der Nachwirkungsphase  
375 von Tarifverträgen eine abweichende Regelung vereinbaren zu müssen. Wie bei  
376 der Nachwirkung, die ohne ablösende Vereinbarung zeitlich unbeschränkt  
377 wirkt, ist flankierend die gesetzliche Regelung des Betriebsüberganges (§  
378 613a Abs. 1 Satz 2 BGB) auszugestalten (außer Ein-Jahres-Begrenzung).

- 379 • gegen die gesetzgeberische Gleichsetzung von tarifgebunden Arbeitgebern mit  
380 solchen, die ganz oder teilweise unsere Tarifverträge über  
381 arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln anwenden – es ist völlig  
382 inakzeptabel, wenn es der gesetzlichen Regelung nur darum geht, mit  
383 Tarifverträgen gesetzliche Mindeststandards abzusenken. Entsprechendes  
384 Trittbrettfahrertum, zum Beispiel im Leiharbeitsrecht oder im  
385 Entgelttransparenzgesetz, ist zu unterbinden.
- 386 • eine Stärkung der Tarifautonomie auch durch Anreize zum Verbandsbeitritt –  
387 gegebenenfalls durch das Steuerrecht – zu erreichen.

388 ver.di wird sich auch künftig im politischen Raum bewegen und politischen  
389 Einfluss nehmen, und sich dabei sowohl für die berufspolitischen Interessen und  
390 Arbeitsbedingungen der Mitglieder einsetzen, als auch auf Verbesserungen der  
391 sozial- und arbeitsmarktpolitischen Rahmensetzungen der Arbeits- und  
392 Wirtschaftsbedingungen dringen. Der wesentliche Kernbereich gewerkschaftlicher  
393 Politik bleibt jedoch nach wie vor die Tarifpolitik – für aktuelle wie für  
394 künftige Mitglieder, als auch für wirtschaftliche Teilhabe und  
395 gesellschaftlichen Zusammenhalt. Tarifpolitik ist gelebte Demokratie und  
396 entscheidend für eine zukunftsgerechte Gestaltung der Umbrüche, die wir in  
397 diesen Zeiten erleben.

398 *Dienstleistungen in Zeiten der Umbrüche zukunftsgerecht gestalten*

399 Der Anteil von Dienstleistungen an der Wertschöpfung und Beschäftigung steigt

400 seit Jahren kontinuierlich und liegt gesamtwirtschaftlich in beiden Feldern bei  
401 deutlich mehr als zwei Dritteln. Eine Dienstleistungspolitik, die dem Rechnung  
402 trägt und sowohl gute Dienstleistungsarbeit als auch gute Dienstleistungen  
403 fördert, hat sich jedoch noch nicht etabliert. Dabei führen gerade die aktuellen  
404 Umbrüche wie die Digitalisierung und neue Geschäftsmodelle sowohl die  
405 Notwendigkeit als auch die Chance einer aktiven Gestaltung mit sich. Deshalb  
406 wird ver.di

- 407 • das Konzept einer umfassenden und in sich stimmigen Dienstleistungspolitik  
408 weiter entwickeln und verbreiten, die Dienstleistungen gesamtwirtschaftlich  
409 denkt, die den Zusammenhang zwischen einem handlungsfähigen Staat, einem  
410 auskömmlich ausgestatteten öffentlichen Dienst, qualitativ hochwertigen  
411 Dienstleistungen, Guter Arbeit und einer  
412 entsprechenden Finanz-, Wirtschafts-, Forschungs- und Strukturpolitik  
413 konsequent in den Blick nimmt und so zu mehr Wohlstand, Lebensqualität und  
414 sozialem Zusammenhalt beiträgt;
- 415 • sich dafür einsetzen, dass Dienstleistungsarbeit über gesetzliche,  
416 tarifliche und betriebliche Maßnahmen umfassend aufgewertet wird;
- 417 • dafür eintreten, dass in der Regional-, Struktur- und Innovationspolitik  
418 die bisher eher vernachlässigten gesellschaftlich notwendigen  
419 Dienstleistungen stärker berücksichtigt werden. Diese werden verstanden als  
420 Dienstleistungen, die gesellschaftliche Zukunftsfähigkeit im Sinne von  
421 Wohlstand und Lebensqualität fördern sowie Teilhabe und soziale  
422 Gerechtigkeit ermöglichen. Zu ihnen gehören etwa soziale Dienstleistungen  
423 und Infrastrukturdienstleistungen;
- 424 • sich für den Ausbau der Arbeits- und Dienstleistungsforschung einsetzen. In  
425 diesem Rahmen beteiligt sich ver.di weiterhin an Forschungsprojekten als  
426 Verbund- oder Transferpartner, um an den Ergebnissen zu partizipieren und  
427 diese für Beschäftigte in unserem Organisationsbereich nutzbar zu machen.

## **Erledigungsvermerk des zuständigen Ressorts**

R 1 - Politik und Planung

Bearbeiter\*in:

Erledigungsvermerk:

## **Vorempfehlung des zuständigen Ressorts**

Annahme

### **Kurzbeschreibung des Antrags**

Substanzieller Antrag, mit u.a. folgenden Anforderungen an Gute Arbeit:

- Mindestlohn noch in dieser Legislaturperiode auf 12 Euro anheben
- Recht auf befristete Teilzeit unabhängig von der Betriebsgröße
- sachgrundlose Befristungen abschaffen
- Equal Pay (gleiche Bezahlung) und Equal Treatment (gleiche Behandlung) für Zeit- und Leiharbeit vom ersten Einsatztag
- Scheinselbstständigkeit und Scheinwerkverträge wirksam unterbinden

Außerdem fordert der Antrag u.a.:

Den Einsatz von ver.di:

- für eine Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeit
- eine gesetzlich abgesicherte geförderte Bildungsteilzeit
- es wird gefordert, die Mitbestimmung zu stärken und auszubauen
- die Tarifbindung soll gestärkt werden
- ver.di wird aufgefordert, das Konzept einer umfassenden und in sich stimmigen Dienstleistungspolitik weiterzuentwickeln und verbreiten

Es gibt zu diesem Antrag noch eine separate Kurzbeschreibung/Übersicht mit Zeilenangaben.

### **Notizen der SG-Sprecher\*innen**

MF (Michael Fischer)/CB (Charly Brandl)

Zur Änderung durch die AK, Z. 349-350):

Annahme mit Änderung in der Zeile 349f. wird der Satz „die Ausweitung der Geltung des

BPersVG auf arbeitnehmerähnliche Personen;" ergänzt um: „*und auf Produktionsdauer Beschäftigte*“.

Es handelt sich um eine Präzisierung, um den komplett betroffenen Personenkreis zu erfassen.

- 90, Satz 1 Nummer 5b BPVerG schließt arbeitnehmerähnliche Personen und auf Produktionsdauer Beschäftigte aus. Dies wollen wir ändern und den Geltungsbereich für beide Personengruppen öffnen.

Auf Produktionsdauer Beschäftigte sind Personen, die für die Dauer einer einzelnen Rundfunk-Produktion (z.B. Hörspiel, TV-beitrag, etc.) bei einer öffentlich-rechtlichen Sendeanstalt angestellt werden. Der Beschäftigungsumfang liegt meist bei nur wenigen Tagen. Danach endet der Arbeitsvertrag.

§90 bezieht sich zwar nur auf die Bundesrundfunkanstalt Deutsche Welle, aber zahlreiche Staatsverträge über andere Sender (z.B. Deutschlandradio, MDR, NDR ...) referenzieren darauf