

Antrag B020: Beschäftigte schützen, Rechte von Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaften verbessern

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft gestalten - Sozialstaat stärken

1 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass der
2 wirtschaftliche und gesellschaftliche Transformationsprozess, der durch die Folgen
3 der Corona-Pandemie verstärkt wurde, solidarisch für alle Beschäftigten gestaltet
4 wird.
5 Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte sowie Beschäftigte in allen Bereichen
6 müssen sich aktiv an dieser Gestaltungsaufgabe beteiligen können, um sicherzustellen,
7 dass alle Interessen in der Belegschaft berücksichtigt werden und gute
8 Arbeitsbedingungen gewährleistet werden. Dafür ist erforderlich, den gesetzlichen
9 Rahmen weiterzuentwickeln. Die Pandemie hat insbesondere die Dezentralisierung von
10 Arbeit und damit zusammenhängend die Einführung digitaler Kommunikation beschleunigt.
11 Hier gilt es die Beschäftigten zu erreichen und den Wandel der Arbeitswelt auch vor
12 dem Hintergrund der klimapolitischen und der durch die Folgen der Pandemie
13 entstandenen Herausforderungen zu gestalten.
14 Der Wunsch der Beschäftigten nach mehr Selbstbestimmung und Gestaltungsrechten in der
15 Arbeitswelt erfordert eine interessengerechte Weiterentwicklung. Gleichzeitig ist
16 prekären Beschäftigungsformen in Werkvertragsunternehmen und im Bereich Leiharbeit
17 wirkungsvoll entgegenzutreten. Die Stärkung der Rechte von mobilen Beschäftigten
18 spielt hier eine erhebliche Rolle. Angesichts des Wandels der Arbeitswelt ist es
19 notwendig, die Arbeitnehmer*innenrechte und deren Durchsetzung deutlich zu
20 verbessern.

21

22 **1. Selbstbestimmung und Gestaltungsrechte von Arbeitnehmer*innen stärken –** 23 **Arbeitszeit und Arbeitsort interessengerecht weiterentwickeln**

24 In den letzten Jahren haben die DGB-Gewerkschaften in mehreren erfolgreichen
25 Tarifrunden neue Rechte für Beschäftigte auf mehr **Selbstbestimmung bei der**
26 **Arbeitszeitlage und dem Arbeitsort** durchgesetzt und damit die Gestaltungsrechte der
27 Mitglieder gestärkt. Unter den Vorzeichen der Globalisierung, der Digitalisierung und
28 der damit einhergehenden Intensivierung der Arbeit und Entwicklung neuer
29 Arbeitsformen in der digitalen Ökonomie, verstärkt zuletzt durch die Ausweitung von
30 Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsplätze infolge der Maßnahmen zur Eindämmung
31 der Corona-Pandemie, halten in vielen Bereichen zunehmend die Entgrenzung der
32 Arbeitszeiten und permanente Erreichbarkeitserwartungen seitens der Arbeitgeber*innen

33 und Dienstherren Einzug in die Arbeitswelt. Gleichzeitig wird der Wunsch nach
34 Flexibilisierung des Arbeitsortes auf Seiten der Beschäftigten dazu benutzt, um eine
35 Lockerung der gesetzlichen Schutzgrenzen im vermeintlichen Interesse der
36 Beschäftigten zu fordern. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb
37 den Gesetzgeber auf, **neue Gestaltungsrechte in Bezug auf den Arbeitsort für die**
38 **Beschäftigten zu schaffen und gleichzeitig deren Schutzrechte zu stärken und**
39 **auszubauen.**

40 Die Ausweitung des mobilen Arbeitens inkl. Homeoffice hat im Zuge der Corona-Pandemie
41 folgende Erkenntnisse zu Tage befördert:

42 Erstens ist mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice bei weit mehr Tätigkeiten möglich
43 als vielfach von Arbeitgeber*innen oder Dienstherren behauptet. Knapp 50 Prozent der
44 Beschäftigten in Deutschland haben laut einer Umfrage des BMAS vom Februar 2021 aus
45 Anlass der Einführung der Sars-Cov2-Arbeitsschutzverordnung zumindest zeitweise
46 während der letzten Monate von Zuhause aus gearbeitet. Dabei ist offenkundig
47 geworden, dass sich Arbeiten mit der Betreuung von Kindern im Kita-Alter, der
48 Unterstützung beim Homeschooling oder der Pflege von Angehörigen nicht vereinbaren
49 lässt.

50 Zweitens sind einige Arbeitgeber*innen und Dienstherren selbst bei Tätigkeiten, deren
51 Erbringung im privaten Bereich der Beschäftigten möglich und unter den Vorzeichen des
52 Infektionsschutzes sinnvoll war, freiwillig nicht bereit gewesen, den Beschäftigten
53 diese Option zu ermöglichen.

54 Drittens kann und will nicht jede*r Beschäftigte von Zuhause aus arbeiten, selbst
55 wenn es die Tätigkeit hergibt. Für einige kommt diese Option aus familiären oder
56 räumlichen Gründen gar nicht in Frage. Für die meisten ist es allenfalls eine
57 zusätzliche Option zum Arbeitsplatz im Betrieb, die sie in begrenztem Umfang nutzen
58 wollen.

59 Viertens droht ortsflexibles Arbeiten, das ungeregelt ist und die Gefahr zeitlicher
60 Entgrenzung birgt, den Stress zu erhöhen und früher oder später krank, gestresst und
61 unzufrieden zu machen. Demgegenüber sind Beschäftigte in Betrieben, in denen mobile
62 Arbeit auf Grundlage von Betriebs- und Dienstvereinbarungen geregelt wurde,
63 signifikant häufiger mit der Ausgestaltung des mobilen Arbeitens zufrieden.

64 Diese Erkenntnisse verdeutlichen den Regelungsbedarf auch jenseits der Pandemie:
65 damit Beschäftigte auf die Flexibilisierung des Arbeitsortes Einfluss nehmen und
66 Arbeitgeber*innen und Dienstherren Gestaltungswünsche nicht willkürlich ablehnen
67 können, sollte ein gesetzlicher **Rechtsanspruch auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten**
68 **inklusive Homeoffice eingeführt** werden. Dass gute Arbeitsbedingungen und das
69 Vorhandensein eines betrieblichen Arbeitsplatzes wichtige Voraussetzungen für mobile
70 Arbeit sind, stellen auch die Ampelkoalitionäre fest. Dem Koalitionsvertrag ist ein
71 klares Bekenntnis zur Ausweitung und Absicherung mobiler Arbeit zu entnehmen. Nicht
72 ausreichend ist hingegen der von der Koalition ebenfalls beschlossene
73 Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice. Damit diverse Interessen

74 innerhalb der Belegschaften miteinander in Ausgleich gebracht werden, ist die
75 konkrete Ausgestaltung dieses Rechtsanspruchs in die Hände der Tarifvertrags- und
76 Betriebsparteien zu legen. Eine Ablehnung des Antrags darf nur bei Tätigkeiten, bei
77 denen die gewünschte Ausgestaltung aus dringenden betrieblichen Gründen nicht möglich
78 ist, zulässig sein. Damit aus dem Recht auf Homeoffice kein Zwang zum Homeoffice
79 entsteht, müssen die Beschäftigten die Entscheidung über mobiles Arbeiten frei von
80 Zwang treffen und mit einer Ankündigungsfrist widerrufen können. Der Grundsatz der
81 Freiwilligkeit auf Seiten der Beschäftigten muss hier der Maßstab sein. Deshalb
82 treten wir den Bestrebungen einiger Unternehmen, gezielt mobiles Arbeiten inklusive
83 Homeoffice ausweiten zu wollen, um Büroflächen zu reduzieren und Kosten einzusparen,
84 entschlossen entgegen. Denn unverändert gilt der Grundsatz, dass Arbeitgeber*innen
85 und Dienstherren die Arbeitsmittel und betriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung
86 stellen und das betriebliche Risiko vollumfänglich tragen müssen. Für die Arbeit im
87 Homeoffice muss ein gesetzlicher Rahmen geschaffen werden, der den Arbeits- und
88 Gesundheitsschutz und die Aufwendungen für die Ausstattung des Arbeitsplatzes,
89 Verbrauchsmaterialien und Betriebskosten regelt. Zum gesetzlichen Rahmen gehört auch
90 der Ausbau bestehender Mitbestimmungsrechte hin zu einem klar gesetzlich geregelten
91 Initiativrecht der Interessenvertretung bei der Einführung mobilen Arbeitens und bei
92 der Arbeitszeiterfassung.

93

94 **2. Angriffe auf das geltende Arbeitszeitgesetz abwehren**

95 Unter dem Vorwand von angeblichen Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt und
96 mit Verweisen auf Vereinbarkeitsbedarfe wird von Arbeitgeber*innen schon seit langem
97 eine Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes gefordert, insbesondere durch die
98 Verkürzung der ununterbrochenen Ruhezeit, den Wechsel zur wöchentlichen statt
99 täglicher Berechnung der Höchstarbeitszeit und eine weitergehende Öffnung der
100 Bestimmungen zur Höchstarbeitszeit für die Tarifvertragsparteien. Diese
101 Deregulierungsforderungen, die im Zusammenhang mit der Ausweitung mobiler Arbeit im
102 Zuge der Pandemie zugenommen haben, lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften
103 nach wie vor entschieden ab. Das Arbeitszeitgesetz, insbesondere die Regelungen zu
104 Ruhezeiten, gelten auch im Homeoffice und beim mobilen Arbeiten. Das geltende
105 **Arbeitszeitgesetz** ist ein Schutzgesetz, das hinreichend Arbeitszeitflexibilität für
106 beide Seiten des Arbeitsverhältnisses bietet. Für Experimente mit der Gesundheit der
107 Beschäftigten, die auf längere Arbeitszeiten und Verstöße gegen die geltenden Grenzen
108 der Arbeitszeit zielen – etwa im Rahmen sogenannter Experimentierräume und
109 Reallabore, wie im aktuellen Koalitionsvertrag vereinbart – gibt es von uns keine
110 Zustimmung! Gerade vor dem Hintergrund der drohenden Vermengung von Privatem und
111 Beruflichem unter den Bedingungen des Homeoffice / mobilen Arbeitens, müssen
112 stattdessen das Privatleben besser geschützt und die Schranken / Grenzen der
113 Arbeitszeit wie die Ruhezeiten besser durchgesetzt werden. Um die gesamte Arbeitszeit
114 sichtbar zu machen, muss die bestehende Pflicht der Arbeitgeber*innen und
115 Dienstherren zur vollständigen Erfassung der Arbeitszeit, welche der Europäische

116 Gerichtshof im Jahr 2019 festgestellt hat, endlich durch eine gesetzliche
117 Klarstellung der Verpflichtung der Arbeitgeber*innen und Dienstherren zur Erfassung
118 der gesamten täglichen Arbeitszeit nachvollzogen werden. Diese Klarstellung ist auch
119 notwendig, damit Beschäftigte die Zeiterfassung im Wege einer Beweislastumkehr im
120 Überstundenprozess nutzen können.

121

122 **3. Die Zukunft des Befristungsrechts – sachgrundlose Befristungen abschaffen,**
123 **Sachgründe einschränken**

124 Befristet Beschäftigte leben mit Unsicherheiten, die ihnen die Lebensplanung und die
125 Durchsetzung eigener Interessen massiv erschweren. Viele hangeln sich oft über Jahre
126 von einer zur nächsten Befristung und haben keine Planungssicherheit für sich und
127 ihre Familien. Wer permanent vor dem Risiko steht, den Arbeitsvertrag nicht
128 verlängert zu bekommen und damit die finanzielle Existenzgrundlage zu verlieren, ist
129 leicht unter Druck zu setzen, wenn es darum geht, sich kollektiv für die eigenen
130 Interessen zu organisieren oder die Einhaltung eigener Rechte gegenüber den
131 Arbeitgeber*innen und Dienstherren durchzusetzen. Befristet Beschäftigte engagieren
132 sich selten in Personal- oder Betriebsräten und beteiligen sich unterdurchschnittlich
133 an gewerkschaftlichen Aktivitäten. Nur ein Prozent der gewählten
134 Betriebsratsmitglieder war 2016 befristet beschäftigt. Befristete Arbeitsverträge
135 ohne Sachgrund haben zwischen 2001 und 2020 von rund 550.000 auf 1,3 Millionen massiv
136 zugenommen. Damit ist die Zahl derjenigen erheblich gewachsen, die
137 Arbeitnehmer*innenschutzrechte nur eingeschränkt wahrnehmen können und vom
138 Kündigungsschutz gänzlich ausgeschlossen sind, ohne dass dies auf der
139 Arbeitgeber*innenseite durch eine besondere Bedarfslage zu rechtfertigen ist.

140 Im Zuge der Corona-Krise hat die Bundesregierung auf die dringend notwendige Reform
141 zur Einschränkung der Befristungen verzichtet. Dabei zeigte sich in dieser Zeit der
142 Reformbedarf besonders deutlich: in vielen Branchen wurde überwiegend auf befristete
143 Arbeitsverträge gesetzt. So waren im Jahr 2020 56 Prozent der Neueinstellungen in der
144 Nahrungs- und Genussmittelbranche befristet (ein zehnprozentiger Anstieg gegenüber
145 2019), 46 Prozent im Einzelhandel und 53 Prozent in der Branche Erziehung und
146 Unterricht (ebenfalls ein Anstieg von neun Prozent gegenüber 2019). Die Übernahmen
147 aus einer befristeten in eine unbefristete Tätigkeit sind zudem um knappe sechs
148 Prozent gesunken, während die Personalabgänge nach einer Befristung zugenommen haben.
149 Besonders dramatisch sind die Missstände an den Hochschulen und
150 Forschungseinrichtungen. 93 Prozent des wissenschaftlichen Personals ohne Professur
151 unter 45 sind befristet beschäftigt, 89 Prozent aller wissenschaftlichen Angestellten
152 an Universitäten. Die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten betragen gerade mal 22
153 Monate vor, 28 Monate nach der Promotion.

154 Um diese Fehlentwicklung zu beenden, erwarten der DGB und seine
155 Mitgliedsgewerkschaften vom Gesetzgeber, dass die ausufernde Befristungspraxis
156 endlich eingedämmt wird. Der DGB wird seine bisherigen Forderungen fortentwickeln und

157 dabei im Rahmen der Aufstellung eines Gesamtreformkonzeptes aktuelle Bedarfe und
158 Bedürfnisse berücksichtigen. Fest steht für uns: Sachgrundlose Befristungen sind
159 ersatzlos und insgesamt abzuschaffen – und nicht nur schrittweise beim Bund als
160 Arbeitgeber zu reduzieren, wie es der Koalitionsvertrag vorsieht. Denn mit dieser
161 Regelung hat der Gesetzgeber den Arbeitgeber*innen und Dienstherrn faktisch
162 ermöglicht, den Kündigungsschutz auszuhöhlen. Zu streichen sind zudem überflüssige
163 Sachgründe, wie die „Befristung zur Erprobung“, da in jedem unbefristeten
164 Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart werden kann, sowie die „Befristung im
165 Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium“, da Betriebe während der Ausbildung
166 und des (dualen) Studiums ein umfassendes Bild erhalten, welches eine Befristung
167 erübrigt. Die von der Koalition beschlossene Abschaffung der sog.
168 Haushaltsmittelbefristung ist überfällig und muss zügig umgesetzt werden, da sie ein
169 Schlupfloch für Arbeitgeber*innen im öffentlichen Dienst darstellt, die mit einem
170 pauschalen Verweis auf die Haushaltsentscheidungen Befristungsketten schließen
171 können. Der Missbrauch von Ketten aus mehreren Befristungen ohne und mit Sachgrund,
172 auch im Rahmen von Konzernstrukturen, ist über die im Koalitionsvertrag vorgesehene
173 sechsjährige Höchstbefristungsdauer hinaus einzudämmen. Zu diskutieren ist unter
174 anderem der Arbeitsplatzbezug bei der Regelung der zulässigen Dauer der Befristungen,
175 die Einführung der konstitutiven Schriftform für die Angabe des
176 Befristungssachgrundes sowie die gesetzliche Ausweitung der Mitbestimmungsrechte der
177 Betriebs- und Personalräte bei Befristungen.
178 Weiter bedarf es einer umfassenden Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die
179 Dauerstellen für Daueraufgaben an Hochschulen und Forschungseinrichtungen,
180 verbindliche Mindestlaufzeiten für Zeitverträge und verlässliche Karrierewege in der
181 Wissenschaft durchsetzt und die Tarifsperre aus dem Gesetz streicht.

182

183 **4. Teilzeitrecht weiterentwickeln**

184 Wer über den Umfang und die Lage der Arbeitszeit entscheidet, bestimmt auch über die
185 Zeiträume, die für die anderen Lebensbereiche zur Verfügung stehen. Die zeitlichen
186 Spielräume und die Souveränität der Beschäftigten bezogen auf die Lage und den Umfang
187 der Arbeitszeit sind trotz der **Weiterentwicklung des Teilzeitrechts** immer noch
188 unzureichend. Arbeitnehmer*innen haben immer noch keinen Anspruch darauf, die Lage
189 oder die Verteilung der Arbeitszeit unabhängig von einer Arbeitszeitreduzierung
190 einzufordern – hierfür ist ein Rechtsanspruch erforderlich. Der bei der letzten
191 Reform eingeführte Erörterungsanspruch ist nicht ausreichend.

192 Beschäftigte in kleineren Betrieben verfügen immer noch nicht über die Möglichkeit,
193 ihre Arbeitszeiten dauerhaft oder vorübergehend entsprechend den eigenen Bedürfnissen
194 zu reduzieren, da der Rechtsanspruch auf Teilzeit bei Arbeitgeber*innen ab 15
195 Beschäftigten und das Recht auf vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit, der sog.
196 Brückenteilzeit, bei Arbeitgeber*innen mit mehr als 45 Beschäftigten zur Verfügung
197 steht. So blieben weiterhin insbesondere Frauen, die mehrheitlich in kleinen
198 Betrieben arbeiten, von den Gestaltungsrechten bezogen auf den Umfang der Arbeitszeit

199 ausgeschlossen. Aufgrund der sog. Zumutbarkeits- bzw. Überforderungsregel des §9a
200 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist in Betrieben bis 200 Beschäftigten
201 die sog. Brückenteilzeit nur einer begrenzten Zahl der Beschäftigten zugänglich - hier
202 muss die Bundesregierung, wie im Koalitionsvertrag angekündigt, ran und die
203 Überforderungsgrenze abschaffen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen
204 sich aber auch darüber hinaus dafür ein, die Schwellenwerte im Teilzeitrecht
205 abzuschaffen. Der Rechtsanspruch auf eine befristete Arbeitszeitreduzierung (sog.
206 Brückenteilzeit) muss für alle Beschäftigten unabhängig von der Beschäftigtenzahl im
207 Unternehmen, auch wiederholt und ohne Sperrfrist gelten. Eine Rückkehr zu der
208 ursprünglichen Arbeitszeit muss auch während der vereinbarten Arbeitszeitreduzierung
209 möglich sein. Für die Beschäftigten, die heute schon in Teilzeit arbeiten und ihre
210 Arbeitszeit aufstocken wollen, müssen die zuletzt im Jahr 2019 eingeführten
211 Beweiserleichterungen hin zu einem echten Rechtsanspruch auf Aufstockung der
212 Arbeitszeit fortentwickelt werden.

213

214 **5. Arbeitsschutzrecht verbessern – Etablierung eines rechtssicheren menschengerechten** 215 **Arbeits- und Gesundheitsschutzes**

216 Auch die Notwendigkeit einer Etablierung eines rechtssicheren und menschengerechten
217 Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden durch Erkenntnisse aus der Corona-Pandemie
218 bekräftigt. Erst das gewerkschaftliche Engagement hat es ermöglicht, eine
219 rechtsverbindliche SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel zu verabschieden. Für die
220 nachhaltige Sicherung eines hochwertigen Regelwesens bedarf es immer der Stärkung der
221 demokratischen Strukturen, durch ein barrierearmes Mitwirken ehrenamtlicher
222 Expert*innen in den staatlichen Ausschüssen des Bundesministeriums für Arbeit und
223 Soziales. Das gilt besonders im Zeitalter zunehmend Mobiler Arbeitsformen, vermehrter
224 Digitalisierungsstrategien in Verbindung mit Künstlicher Intelligenz (KI) und der
225 weltweiten Harmonisierung durch nicht demokratisch legitimierten Normungsvorhaben
226 privatwirtschaftlicher Organisationen (u.a. DIN, ISO). Zudem streben der DGB und
227 seine Mitgliedsgewerkschaften eine fachliche Unterstützung in Form von
228 Sozialpartnerbüros an, um eine Aufbereitung der Fachanforderungen in den jeweiligen
229 staatlichen Arbeitsschutzausschüssen für die Ehrenamtlichen kontinuierlich zu
230 gewährleisten.

231 Besonders auffällig ist: Es fehlt an zuständigen Arbeitsschutzexpert*innen wie
232 Fachkräften für Arbeitssicherheit oder Betriebsärzt*innen. In weniger als der Hälfte
233 der Betriebe sind diese von den Betrieben bei der Arbeitsplatzgestaltung hinzugezogen
234 worden. Die Ausbildung und Bestellung von Betriebsärzt*innen und Fachkräften für
235 Arbeitssicherheit muss deutlich gestärkt werden. Aktuell hat es für Arbeitgeber*innen
236 und Dienstherrn kaum Konsequenzen, diese Vorschriften zu ignorieren – zum alleinigen
237 Nachteil der Beschäftigten.

238 Ebenso hat sich in der Pandemie die Situation der psychischen Belastungen weiter
239 drastisch verschärft. Deshalb muss der jahrelangen gewerkschaftlichen Forderung nach

240 einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen (Anti-
241 Stress-Verordnung) endlich nachgekommen werden. Psychische Erkrankungen müssen in die
242 Liste der Berufskrankheiten aufgenommen werden. Gerade die Verlagerung der
243 Tätigkeiten in den häuslichen Bereich als Homeoffice hat bei weiten Teilen der
244 Betroffenen zu einer starken Arbeitsverdichtung und der Konfrontation mit sozialer
245 Isolation und unklaren Führungsstrukturen geführt, ebenso wie der chronische und
246 anhaltende Personalmangel in einigen Branchen (z.B. in der Pflege). Zudem setzen sich
247 der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dafür ein, dass die COVID-19-Erkrankung in
248 mehr Berufsgruppen als Berufserkrankung anerkannt und diese explizit in die
249 Aufzählung der Berufskrankheiten-Verordnung Nr. 3101 aufgenommen werden. Dazu zählen
250 unter anderem Beschäftigte im Verkehrssektor.

251 Durch die zunehmende Flexibilisierung des Arbeitsortes stellt sich die Frage
252 rechtsverbindlicher Arbeitsstandards für ortsungebundene Tätigkeiten. Sofern etwa die
253 Bildschirmarbeit im Privatbereich der Beschäftigten nicht als Telearbeit definiert
254 ist, gelten für diesen Arbeitsort keine konkreten Gestaltungsanforderungen. Diese
255 Regelungslücke ist mit einem zukunftsorientierten Arbeitsmodell nur schwer zu
256 vereinbaren. Im Zusammenhang mit der von der Koalition beschlossenen rechtlichen
257 Abgrenzung von Homeoffice zu Telearbeit erwarten wir, dass unabhängig vom
258 Arbeitsumfeld arbeitswissenschaftliche Standards nicht unterschritten werden dürfen.

259 Nur die Hälfte der Betriebe kommt der seit 1996 bestehenden Verpflichtung nach, eine
260 Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Nur etwa zehn Prozent berücksichtigen dabei die
261 psychischen Belastungen. Für „Mobiles Arbeiten“ und „Homeoffice“ sind, bei steigendem
262 Bedarf, bei der aktuellen Rechtslage ebenfalls nur wenige Beurteilungen zu erwarten.
263 Zwar konnte durch das Arbeitsschutzkontrollgesetz ein Rechtsrahmen etabliert werden,
264 der eine Mindestbesichtigungsquote vorsieht. Eine Realisierung dieser Vorgaben bis
265 2026 steht jedoch aus. Um die Rechtsverbindlichkeit zu stärken, bedarf es –
266 flankierend zur Stärkung des Aufsichtsgeschehens – einer sanktionsbewährten
267 Verordnung zur Gefährdungsbeurteilung. Notwendig ist es nun, ein integriertes
268 Regelwerk zu gestalten und dort konkrete Prozessanforderungen zu den einzelnen
269 Umsetzungsschritten der Gefährdungsbeurteilung zu beschreiben. Dieses muss von den
270 Aufsichtsbehörden der Länder und der Unfallversicherungsträger überwacht und ggf.
271 auch sanktioniert werden können, die dafür eine ausreichende personelle Ausstattung
272 benötigen. Dazu ist neben der inhaltlichen Erarbeitung auch die Schaffung einer
273 gesonderten Infrastruktur von Beratungsstellen nötig.

274

275 **6. Bekämpfung des Missbrauchs von Werkverträgen und Leiharbeit, Verbesserung der** 276 **Rechte in der Saisonarbeit / von mobilen Beschäftigten**

277 Die Corona-Pandemie hat auch die Prekarität von Beschäftigungsformen in **Werkvertrag**
278 sunternehmen, in der Leiharbeit oder **Saisonarbeit** deutlich zum Vorschein gebracht. In der
Fleischwirtschaft wurde 2020 mit dem
279 Arbeitsschutzkontrollgesetz ein wichtiger Schritt getan. In anderen Branchen sehen

280 der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weiterhin erhebliche Reformbedarfe.
281 Insbesondere **mobile Beschäftigte aus anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union,**
282 **sowie Arbeitsmigrant*innen aus Drittstaaten** arbeiten überdurchschnittlich oft in
283 prekären Beschäftigungsverhältnissen. Diese haben es aufgrund ökonomischer und
284 aufenthaltsrechtlicher Abhängigkeiten sowie geringer Rechts- und Sprachkenntnisse,
285 aber auch aufgrund fehlender gewerkschaftlicher Organisation besonders schwer, ihre
286 Rechte aus dem Arbeitsverhältnis durchzusetzen. Mit Beratungsstrukturen wie „Faire
287 Mobilität“ oder „Faire Integration“ wurden vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften
288 niedrigschwellige Beratungsangebote sowohl für eingewanderte Beschäftigte als auch
289 für mobile Beschäftigte aufgebaut. Sie bieten grundlegende Informationen und
290 verschiedene Unterstützungsleistungen in den Herkunftssprachen an. Diese Strukturen
291 sind notwendiger Bestandteil im Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping und eine Antwort
292 des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften auf die damit zusammenhängenden
293 Herausforderungen. Mit ihrem Ausbau konnte der DGB gleichzeitig politische
294 Anerkennung dafür gewinnen, dass der Schutz von Beschäftigten, die aus dem Ausland
295 nach Deutschland kommen, nicht nur eine Aufgabe der Gewerkschaften, sondern eine
296 gesamtgesellschaftliche, öffentliche Aufgabe darstellt. Er dient nicht nur dem
297 sozialen Frieden in Deutschland, sondern trägt zu einer Willkommenskultur bei, in der
298 aus dem Ausland kommende Arbeitskräfte nicht als Gefahr, sondern als Zukunftschance
299 begriffen werden.

300

301 Laut einer Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nutzen 30 Prozent
302 der deutschen Unternehmen nach eigenen Angaben **Werkverträge**, um Lohnkosten
303 einzusparen und weniger in die Weiterbildung und Qualifizierung der Stammbeslegschaft
304 investieren zu müssen. Handelt es sich nur um die Auslagerung von Kernprozessen, ist
305 dieser Prozentsatz noch höher. Das führt zur Spaltung von Belegschaften und zu einem
306 dauerhaften Absenken des Lohnniveaus. **Dem muss die Politik aus Sicht des DGB und**
307 **seiner Mitgliedsgewerkschaften wie folgt entgegenwirken:** Für einen besseren Schutz
308 der Beschäftigten im Auftraggeber*innen- sowie Auftragnehmer*innen-Betrieb müssen die
309 Informations-, Unterrichts- und Beratungsrechte, die zwingenden
310 Mitbestimmungsrechte sowie die Zustimmungsverweigerungsrechte von
311 Interessenvertretungen erweitert werden.

312 Zudem müssen, unter besonderer Berücksichtigung der Bedarfe mobiler und migrantischer
313 Beschäftigter, praxistaugliche Maßnahmen zur Stärkung individueller Arbeitsrechte der
314 Beschäftigten von Werkvertragsauftragnehmer*innen eingeführt werden. Die Aushöhlung
315 individueller und kollektiver Arbeitsrechte und die dauerhafte Etablierung schlechter
316 Arbeitsbedingungen in bestimmten Tätigkeiten und Arbeitsmarktsektoren erfährt durch
317 Entsendepraktiken und einem „race to the bottom“ zwischen Mitgliedstaaten der EU auch
318 eine europäische Dimension. Hier müssen durch die Bundesregierung europäische
319 Lösungen – parallel zu nationalen Verbesserungen der Rechtsgrundlage – angestrebt
320 werden. Werkverträge sind insgesamt einzudämmen.

321 Auch die prekäre Beschäftigung in der Erwachsenen- und Weiterbildung sowie an

322 Hochschulen muss zu Gunsten regulärer sozialversicherungspflichtiger
323 Beschäftigungsverhältnisse eingedämmt werden. In der privaten Weiterbildung sowie an
324 kommunalen Volkshochschulen und Musikhochschulen arbeiten rund 400.000
325 Honorarlehrkräfte, hinzu kommen rund 100.000 Lehrbeauftragte an Hochschulen.

326

327 Seit 2015 hat sich die Landwirtschaft mehrfach mit Forderungen nach einer Ausweitung
328 der maximalen Zeitgrenzen für die **sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung**
329 nach § 8 Abs. 1 Punkt 2 SGB IV durchgesetzt. Diese Regelung betrifft aber alle
330 anderen Branchen auch und trägt dazu bei, dass Beschäftigte für immer längere
331 Zeiträume für das so erwirtschaftete Arbeitsentgelt aus dem Schutz der
332 Sozialversicherung herausfallen. Die Regelung muss eingeschränkt werden und deren
333 Prüfpraxis einzelfallbezogen erfolgen.

334

335 **Leiharbeit** ist und bleibt eine prekäre Beschäftigungsform. Das Risiko arbeitslos zu
336 werden ist sechsmal höher als bei allen anderen Beschäftigungsformen und das Risiko,
337 unter der eigenen Qualifikation zu arbeiten, ist hoch. Während der Corona-Pandemie
338 konnten Arbeitgeber*innen nach Auffassung der Bundesregierung uneingeschränkt von der
339 Möglichkeit einer gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis der
340 Bundesagentur für Arbeit nach § 1 Abs. 3 Nr. 2a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
341 Gebrauch machen. Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist diese Form der
342 Überlassung besonders missbrauchs anfällig und sollte gestrichen werden. Ebenso muss
343 ein ausnahmsloses Verbot des Einsatzes von Leiharbeiter*innen in bestreikten
344 Betrieben gelten. Zudem haben sich die geteilten Kontrollzuständigkeiten in Entleih-
345 und Verleihbetrieben durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit bzw. Bundesagentur für
346 Arbeit als wenig effektiv hinsichtlich einer missbrauchsfreien Gestaltung der
347 Arbeitnehmerüberlassung erwiesen und müssen auf den Prüfstand. Eine ausnahmslose
348 Zuständigkeit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit muss sowohl für Entleih- als auch
349 Verleihbetriebe bei Kontrollen zur Aufdeckung von illegaler Beschäftigung,
350 Schwarzarbeit und Verstößen gegen das Verbot von Streikbrucharbeit durch den Einsatz
351 von Leiharbeiter*innen gelten.

352

353 **7. Arbeitsplatzsicherheit durch Stärkung des Kündigungsschutzes und Insolvenzrechts**

354 Wer mit dem Verlust seines Arbeitsplatzes rechnen muss, nimmt weder seine Rechte
355 selbstbewusst wahr, noch engagiert sie/er sich aktiv bei der Gestaltung des
356 technologischen, sozialen und ökologischen Wandels. Ein sicherer und unbefristeter
357 Arbeitsplatz ist für eine gleichberechtigte Teilhabe an den Transformationsprozessen
358 unverzichtbar. Deshalb muss die Bekämpfung von prekären Arbeitsbedingungen auch mit
359 einer Stärkung des Kündigungsschutzrechts einhergehen. Ein zeitgemäßer
360 Kündigungsschutz muss mit den neuen Entwicklungen in der Arbeitswelt Schritt halten.
361 Zu diesen gehören die zunehmende Zergliederung vieler Wirtschaftsbereiche, das
362 zunehmende Informationsgefälle bezogen auf unternehmensinterne Vorgänge zwischen

363 Unternehmen und deren Beschäftigten und die durch die Internationalisierung der
364 Wirtschaft erweiterte Grundlage für die unternehmerischen Entscheidungen. Vor diesem
365 Hintergrund ist der gesetzliche Kündigungsschutz zu stärken. So sind unter anderem
366 der Schutz von Beschäftigten in kleinen Betrieben und die Beweisverteilung bei
367 Kündigungsschutzverfahren nachzujustieren und die Möglichkeiten rechtlicher Kontrolle
368 von Unternehmensentscheidungen auszubauen. Der DGB wird dazu ein Reformkonzept
369 erarbeiten.

370 Angesichts der tiefgreifenden und vielfältigen Herausforderungen der Transformation
371 werden manche Unternehmen in Schieflage geraten: Das Insolvenzrecht muss durch
372 Änderung von § 1 Insolvenzordnung (InsO), in dem die Verfahrensziele geregelt sind,
373 stärker auf den Arbeitsplatz- und Unternehmenserhalt ausgerichtet werden. Auch
374 Insolvenzverfahren sollten möglichst dem Erhalt von Beschäftigung und der Sanierung
375 von Unternehmen dienen, damit die Unsicherheit einer Sanierung nicht – wie bisher –
376 auf die Beschäftigten abgewälzt wird. Arbeitnehmer*innenforderungen müssen besser
377 geschützt und Großgläubiger*innen konsequenter an Lasten beteiligt werden.

378

379 **8. Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes – ILO-Übereinkommen Nr. 190**

380 Erstmals wurde im Jahr 2006 mit dem **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** in
381 Deutschland ein Gesetz geschaffen, das den Schutz vor Diskriminierung aus Gründen der
382 sog. „Rasse“ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder
383 Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität
384 umfassender regelt. Seitdem bestehen nach Ansicht des DGB und seiner
385 Mitgliedsgewerkschaften Reformbedarfe. Insbesondere mit dem jüngsten **ILO**
386 **Übereinkommen Nr. 190** besteht nun ein aktueller Anlass. Das Übereinkommen hat die
387 Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zum Thema. Damit liegt
388 nicht nur eine weltweit gültige Definition von sexueller Gewalt und Belästigung vor.
389 Das ILO-Abkommen geht in Teilen sogar über bestehende unionsrechtliche und nationale
390 Bestimmungen aus den Antidiskriminierungs-Richtlinien und dem AGG hinaus. Dazu zählen
391 die Begriffe Gewalt und (sexuelle) Belästigung in § 3 Abs. 3 und 4 AGG. Der
392 Gesetzgeber muss jetzt handeln. Zudem sollte die Leitungsstelle der
393 Antidiskriminierungsstelle des Bundes aufgewertet werden. Schließlich sollte der in §
394 1 AGG verwendeten Rassebegriff durch die Begriffe „rassistische Zuschreibung“ oder
395 „rassistische Diskriminierung“ ersetzt werden. Insgesamt ist der Schutzbereich um die
396 Diskriminierungsmerkmale aus Art. 21 Europäische Grundrechtecharta zu erweitern. Ein
397 antidiskriminierungsrechtliches Update ist ebenfalls vor dem Hintergrund der
398 Verwendung von Algorithmen nötig. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden
399 die Änderungsnotwendigkeiten prüfen und ein Positionspapier erarbeiten.

400

401 **9. Einführung eines eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetzes**

402 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die **Schaffung eines eigenständigen**
403 **Beschäftigtendatenschutzgesetzes**, welches sich unionsrechtskonform an den

404 Interessenlagen der Beschäftigten orientiert. Der DGB und seine
405 Mitgliedsgewerkschaften haben deshalb im Februar 2022 einen Gesetzentwurf vorgelegt
406 und fordern den Gesetzgeber auf, endlich auf dieser Grundlage zu handeln. Im Rahmen
407 der zunehmenden Digitalisierung aller Prozesse im Umgang mit Beschäftigtendaten
408 reicht die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zur Sicherung der Rechte der
409 Beschäftigten schon lange nicht mehr aus. Die Vielfältigkeit der Nutzung von
410 Beschäftigtendaten, z.B. unmittelbar oder durch KI-Prozesse, führt zu immer schwerer
411 nachvollziehbaren Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten. Hier
412 wird das strukturelle Ungleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit besonders deutlich
413 und sichtbar: Es bedarf klarer Regelungen, damit die Beschäftigten nicht schutzlos
414 unkontrollierten, intransparenten technischen Prozessen ausgesetzt sind.

415

416 **10. Hinweisgeber*innen endlich effektiv schützen**

417 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern seit Jahren ein **eigenständiges**
418 **Hinweisgeber*innenschutzgesetz**. Dank der EU-Whistleblower-Richtlinie gibt es
419 unionsweite Mindeststandards zur Stärkung der Rechtsposition der Hinweisgeber*innen.
420 Die Bundesregierung der letzten Legislaturperiode hat die (richtlinienkonforme)
421 Umsetzung in deutsches Recht versäumt und die Umsetzungsfrist im Dezember 2021
422 verstreichen lassen. Dadurch sind für Beschäftigte als Hinweisgebende und deren
423 Interessenvertretungen neue Rechtsunsicherheiten entstanden. Die Gewerkschaften
424 erwarten vom Gesetzgeber, dass ein umfassendes und konsistentes Schutzsystem zum
425 Ausgleich struktureller Unterlegenheit derjenigen Beschäftigten geschaffen wird, die
426 gegen Rechtsverstöße und Missstände in ihren Unternehmen vorgehen und aus diesem
427 Grund Nachteile und Schikanen erfahren. Dieses Schutzsystem sollte Whistleblower
428 erfassen, egal ob sie über die gleichwertigen internen oder externen Kanäle Meldungen
429 abgeben, bei denen der Verdacht einer Straftat oder einer Ordnungswidrigkeit
430 angezeigt wird. Aber auch für Beschäftigte, die aufgrund der Inanspruchnahme
431 bestehender Rechtsdurchsetzungsmechanismen – etwa Einschaltung von Gerichten sowie
432 Strafverfolgungs- oder Aufsichtsbehörden – Nachteile erfahren, müssen
433 arbeitsrechtliche Schutzmechanismen ausgebaut werden. In all diesen Fällen sind
434 Arbeitgeber*innen insbesondere zu verpflichten, beim Ergreifen von als Maßregelung
435 empfundenen Maßnahmen (Kündigung, Versetzung, Degradierung etc.) den Grund der
436 Maßnahme darzulegen und zu beweisen. Für den Fall einer Kündigung als die potenziell
437 maßregelnde Maßnahme ist ein spezieller Kündigungsschutztatbestand zu schaffen, wobei
438 im Kündigungsschutzprozess das Recht auf Weiterbeschäftigung auszubauen und ein
439 verschuldensunabhängiger Schadensersatzanspruch einzuführen wären. Bei Ausbau des
440 Hinweisgeber*innenschutzes muss gleichzeitig verhindert werden, dass Beschäftigte
441 verpflichtet werden, Kolleg*innen zu denunzieren, oder dass derartige Verhalten
442 durch die Arbeitgeber*innen gefördert wird – auch im Rahmen von unternehmensinternen
443 Compliance- oder Hinweisgeber*innen-Regelungen.

444

445 **11. Verbandsklagerecht einführen**

446 Trotz Verbandsmitgliedschaft wenden nach wie vor manche Arbeitgeber*innen den
447 Tarifvertrag systematisch nicht oder anders an. Bisher gibt es keine geeigneten
448 Mittel, um eine echte Unterbindungswirkung zu gewährleisten. Für Fälle des
449 systematischen und kollektiv wirkenden Verstoßes ist die Einführung eines
450 Verbandsklagerechtes gegen Tarifbruch, aber auch wegen Verstößen gegen gesetzliche
451 Mindestvorschriften für zuständige, im Betrieb vertretene Gewerkschaften und
452 Arbeitgeberverbände zu ermöglichen. Die Einführung eines Verbandsklagerechts in
453 geeigneten Bereichen, in denen über die individuelle Betroffenheit hinaus ein
454 gewerkschaftliches Interesse an der Rechtsdurchsetzung besteht, wie z.B. im
455 Arbeitnehmerentsendegesetz, im Beschäftigtendatenschutz, im Allgemeinen
456 Gleichbehandlungsgesetz oder beim gesetzlichen Mindestlohn, ist dringend notwendig.
457 Damit die von Arbeitnehmer*innen geführten Individualprozesse vor den
458 Arbeitsgerichten erleichtert werden, sollte das Ergebnis einer vorangegangenen
459 Verbandsklage der Gewerkschaften mittels Rechtskrafterstreckung verbindlich sein.
460 Schließlich ist zu gewährleisten, dass entsprechend der Regelungen des
461 Mindestlohngesetzes auch in den Fällen entsprechender Verbandsklagen
462 Ausschlussfristen für die Verbandsmitglieder gehemmt sind.

463

464 **12. Stärkung der ehrenamtlichen Richter*innen in der Arbeits- und**
465 **Sozialgerichtsbarkeit**

466 Die Beteiligung **ehrenamtlicher Richter*innen** bei der richterlichen
467 Entscheidungsfindung **in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit** hat einen hohen
468 Stellenwert. Durch diese Beteiligung wird die Verbindung zwischen Rechtsprechung und
469 gesellschaftlicher Wirklichkeit hergestellt. Gerade in der Arbeitsgerichtsbarkeit
470 werden die Erfahrungen der ehrenamtlichen Richter*innen aus dem aktiven Arbeitsleben
471 – sei es auf Arbeitgeber*innen- oder Arbeitnehmer*innenseite – für die
472 Entscheidungsfindung nutzbar gemacht. Neben der Wahrnehmung ihrer wichtigen
473 richterlichen Funktion sollten die ehrenamtlichen Richter*innen die von ihnen
474 repräsentierten sozialen Gruppen möglichst auch in ihrer Zusammensetzung abbilden –
475 nach Geschlecht, dem Anteil an Menschen mit Migrationsgeschichte oder mit
476 Behinderung. Darüber hinaus werden seit 2008 Diskussionen zur Beschränkung der
477 Beteiligungsrechte der ehrenamtlichen Richter*innen geführt, wie z.B. durch
478 Initiativen zur Einführung eines sogenannten konsentierten Richters. Der DGB und
479 seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen derartige Einschnitte ab. Die zu einem
480 demokratisch verfassten Sozialstaatssystem gehörenden Beteiligungsrechte der
481 Bürger*innen an den Entscheidungsprozessen in der Judikative müssen bestehen bleiben
482 und gefestigt werden. Einschränkungen passen nicht zu diesem Selbstverständnis. Auch
483 muss eine **effektive und bürger*innennahe Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit** erhalten
484 bleiben.

485 Die Arbeitsgerichtsbarkeit war stets eine bürger*innennahe Gerichtsbarkeit. Daher

486 müssen Schließungen von Gerichtsstandorten verhindert werden, wie sie aktuell immer
487 wieder diskutiert und umgesetzt werden. Das Erfordernis, für die gerichtliche
488 Geltendmachung von Ansprüchen weite Wege zurücklegen zu müssen, würde viele
489 Arbeitnehmer*innen davon abhalten, ihre Ansprüche einzuklagen und ihre Rechte
490 gerichtlich durchzusetzen. Auch für ehrenamtliche Richter*innen bedeuten Schließungen
491 und die damit verbundenen längeren Anfahrtszeiten zu anderen Standorten erhebliche
492 Einschränkungen ihrer richterlichen Tätigkeit und könnten dazu führen, dass
493 Kolleg*innen davon abgehalten werden, das Richter*innenamt als Ehrenamt überhaupt in
494 Erwägung zu ziehen.

495 **Im Gegenteil müssen die Rechte von ehrenamtlichen Richter*innen weiter gestärkt**
496 **werden.** Die ehrenamtlichen Richter*innen sind den Berufsrichter*innen ausdrücklich
497 gleichgestellt (§ 45 Abs. 1 S. 1 DRiG, § 19 Abs. 1 SGG). Diese Gleichstellung ist nur
498 verwirklicht, wenn die ehrenamtlichen Richter*innen die vollständige Kenntnis des zu
499 entscheidenden Sachverhalts und des Vorbringens der Parteien und der am Verfahren
500 Beteiligten erlangen können. Dazu gehören, neben der Kenntnis der Schriftsätze und
501 Urteile der Vorinstanzen, der Inhalt der Gerichts- und Behördenakten. Die dazu
502 bestehenden gesetzlichen Regelungen werden - wie sich anhand einer repräsentativen
503 Studie aus der Praxis zeigt - sehr unterschiedlich gehandhabt. Mit der Einführung des
504 besonderen elektronischen Bürger- und Organisationen-Postfachs (eBO) am 01.01.2022
505 und der elektronischen Gerichtsakte zum 01.01.2026 könnten die Informationsrechte der
506 ehrenamtlichen Richter*innen deutlich verbessert und vereinfacht werden. Hierzu wird
507 der DGB Vorschläge entwickeln. Bis dahin bedarf es aus Sicht des DGB und seiner
508 Mitgliedsgewerkschaften klarer gesetzlicher Regelungen für den Zugang zur
509 Akteneinsicht und einer Erstattung der dabei entstehenden Kosten. Die Rechtsprechung
510 steht insbesondere der Erstattung von Zeit- und Fahrkosten nach dem Justizvergütungs-
511 und Entschädigungsgesetzes (JVEG) für Akteneinsichten in den unteren Instanzen
512 entgegen. Diese Behinderung ehrenamtlicher Richter*innen ist durch gesetzgeberisches
513 Handeln zu beenden. Bei der Ausgestaltung sind die Bedarfe der ehrenamtlichen
514 Richter*innen der jeweiligen Instanzen der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit zu
515 berücksichtigen. Ein Abbau der derzeit bestehenden Beteiligungs- und
516 Informationsrechte muss dabei in jedem Fall ausgeschlossen sein. Ebenso sollte
517 geregelt werden, dass bei notwendigen Folgeterminen in einem gerichtlichen Verfahren
518 eine Besetzung des Spruchkörpers mit denselben ehrenamtlichen Richter*innen zu
519 veranlassen ist. Es ist nicht hinnehmbar, dass die Überzeugungsbildung für die
520 Entscheidung der Berufsrichter*innen unter Berücksichtigung aller Termine erfolgt,
521 dies für ehrenamtliche Richter*innen aber nur mit Teilkenntnissen aus der letzten
522 Verhandlung möglich ist, weil diese sich für die vorangegangenen Verhandlungen auf
523 die Informationen und subjektiven Eindrücke Dritter verlassen müssen.

524

525 **13. Stärkung der juristischen Ausbildung im Arbeits- und Sozialrecht**

526 Nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften wird die besondere
527 Bedeutung von Arbeits- und Sozialrecht für unsere Gesellschaft im Rahmen der

528 **Jurist*innenausbildung** zu wenig ernst genommen. Es bedarf einer Stärkung dieser so
529 elementaren Rechtsgebiete in der juristischen Ausbildung. Dafür braucht es zunächst
530 einen Ausbau an Lehrstühlen im Arbeits- und Sozialrecht. Gerade im Sozialrecht ist
531 ein kontinuierlicher Abbau erkennbar. Dem muss entgegengewirkt werden. Wir brauchen
532 eine Aufwertung des Arbeits- und Sozialrechts hin zum Pflichtfach in Studium und
533 praktischem Vorbereitungsdienst (Referendariat). Damit muss eine dementsprechende
534 Berücksichtigung in der Note zum 1. und 2. Staatsexamen einerseits, aber auch eine
535 Sichtbarmachung des gewerkschaftsnahen Arbeits- und Sozialrechts andererseits
536 einhergehen. Diskussionen um die Streichung der Gesamtnote im 1. Juristischen
537 Staatsexamen stellen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vehement
538 entgegen. Zu einer Stärkung der juristischen Aus- und Weiterbildung im Arbeits- und
539 Sozialrecht verhilft auch die Verbreitung und weitere Etablierung gewerkschaftsnaher
540 Fachzeitschriften, wie z.B. der Zeitschrift Arbeit und Recht.