

HBS Gleichstellungsforum 2023

Geschlechtergerechtigkeit durch digitale Transformation?

Arbeitszeit, Arbeitsrecht und Gleichstellung: was hilft?

Panel II: Digitalisierung für familien- und
gesundheitsgerechte Arbeitszeiten

Micha Klapp, Leiterin der Abteilung Recht und Vielfalt, DGB-
Bundesvorstand

- **Arbeitszeit**

Rechtsprechung, Koalitionsvertrag und die aktuelle politische Debatte

- **Arbeitsrecht**

Rechtsetzung

Rechtsdurchsetzung

- **Betriebliche Mitbestimmung**

Für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz

- **Digitale Transformation**

Geschlechtergerechtigkeit durch digitale Transformation!

- **Gleichstellungspolitische Forderungen des DGB**

Arbeitsmarkt, Steuerrecht, Rentenrecht, Arbeitsschutz, Verkehrsplanung, Haushaltsplanung

Arbeitszeit als Gerechtigkeitsthema



Selbstbestimmung und Gestaltungsrechte von Arbeitnehmer*innen stärken – Arbeitszeit und Arbeitsort interessengerecht weiterentwickeln

- Arbeitszeit und Tarifverträge: erfolgreiche Tarifrunden in den letzten Jahren mit dem Fokus Stärkung der Zeitsouveränität und Selbstbestimmung bei der Arbeitszeitlage und dem Arbeitsort
- Mobile Arbeit und Homeoffice: Fluch oder Segen?
 - Für einen gesetzlichen Ordnungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice
 - Rechtsanspruch nicht bloß Erörterungsanspruch
 - Gestaltungswünsche dürften nicht willkürlich abgelehnt werden
 - Freiwilligkeit im Vordergrund
 - Zeitlicher Entgrenzung entgegenwirken
- Angriffe auf das geltende Arbeitszeitgesetz abwehren und damit den Arbeitsschutz sicherstellen
 - Umsetzung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichts

- Teilzeitrecht weiterentwickeln
 - Nach wie vor kein Anspruch darauf, die Lage oder die Verteilung der Arbeitszeit unabhängig von der Arbeitszeitreduzierung einzufordern; Erörterungsanspruch nicht ausreichend (Recht auf befristete Arbeitszeitreduzierung)
 - Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit muss auch während der vereinbarten Arbeitszeitreduzierung möglich sein
 - Schwellenwerte abschaffen: Beschäftigte in kleineren Betrieben verfügen immer noch nicht über die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit dauerhaft oder vorübergehend den eigenen Bedürfnissen zu reduzieren
 - Zumutbarkeits- und Überforderungsregel im Zusammenhang mit Brückenteilzeit abschaffen
- Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
 - Erweiterung des sachlichen Anwendungsbereichs auf Fremdpersonal, Solo-Selbstständige, Plattformtätige
 - Diskriminierung durch Algorithmen verhindern

Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

- Auskunftsanspruchs für Betroffene bezüglich des Entscheidungsprozesses des Systems
- dies sollte den von den Entscheidungen betroffenen Personen zustehen, aber auch Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräten, die im Rahmen ihrer Befugnisse für die Betroffenen tätig werden
- Systeme sollten regelmäßige, zwingende Testverfahren eingeführt werden, die prüfen, ob das System die Vorgaben des AGG erfüllt
- Transparenzvorgaben und Kennzeichnungspflichten sind nötig, um deren Überprüfbarkeit durch Dritte zu gewährleisten

- Formen von Diskriminierung ergänzen (assoziierte Diskriminierung, Belästigung und sexualisierte Belästigung)

Rechtsdurchsetzung verbessern

- Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
 - Fristen auf mindestens von zwei auf sechs Monate verlängern
 - Entschädigungsregelungen weiterentwickeln: Beschränkung des Entschädigungsanspruchs auf drei Monatsgehälter nach § 15 Abs. 2 AGG ersatzlos streichen
 - Streichung des § 15 Abs. 6 AGG, wonach ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 grundsätzlich keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg begründet
- Umsetzung der EU-Verbandsklagerichtlinie und damit die Einführung einer arbeitsrechtlichen Verbandsklage fordern

Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz

DGB

Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert

Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz

Autor*innen:

- Antonius Allgaler, Hauptabteilungsleiter Politik & Grundsatzfragen, IG BAU
- Dr. Michael Bolte, Abteilung Grundsatzangelegenheiten und Gesellschaftspolitik, DGB-Bundesvorstand
- Rudolf Buschmann, Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht
- Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen
- Prof. Dr. Olaf Delneri, Georg-August-Universität Göttingen
- Verena zu Dohna, Ressortleiterin Betriebsverfassung und Mitbestimmungspolitik, FB Betriebspolitik, IG Metall Vorstand
- Isabel Eder, Leiterin der Abteilung Mitbestimmung/Betriebsverfassung, IG BCE
- Micha Hellmann, Leiter der Rechtsabteilung a. D., NGG und Rechtsanwalt
- Kerstin Jerchel, Leiterin des Bereichs Mitbestimmung, ver.di Bundesverwaltung
- Micha Klapp, Leiterin der Abteilung Recht, DGB-Bundesvorstand
- Dr. Thomas Klebe (Leitung), Wissenschaftlicher Berater des Hugo Sinzheimer Instituts der Hans-Böckler-Stiftung und Rechtsanwalt
- Dr. Johanna Wenkebach, Wissenschaftliche Direktorin des Hugo Sinzheimer Instituts der Hans-Böckler-Stiftung

AuR **DGB**



<https://www.dgb.de/-/cR8>

Betriebliche Mitbestimmung

Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Kontext Gleichstellung und Antidiskriminierung:

- Initiativ- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit
- § 87 Abs. 1 Nr. 10a BetrVG-DGB Entwurf: „Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit;“
- Verbesserung bei der Personalplanung: §§ 92 Abs. 3 i.V.m. 80 Abs. 1 Nr. 2a, 2b, 4 und 7.
- Einrichtung von Gleichstellungsausschüssen in den Betrieben
- § 28a Abs. 3 BetrVG-DGB Entwurf: „In Betrieben, in denen nach Abs. 1 Ausschüsse gebildet werden können, sollen insbesondere ein Gleichstellungsausschuss, der paritätisch besetzt sein soll, und ein Umweltausschuss gegründet werden.“

Betriebliche Mitbestimmung

Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Kontext Gleichstellung und Antidiskriminierung:

- Initiativ- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit
- § 87 Abs. 1 Nr. 10a BetrVG-DGB Entwurf: „Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit;“
- Verbesserung bei der Personalplanung: §§ 92 Abs. 3 i.V.m. 80 Abs. 1 Nr. 2a, 2b, 4 und 7.
- Einrichtung von Gleichstellungsausschüssen in den Betrieben
- § 28a Abs. 3 BetrVG-DGB Entwurf: „In Betrieben, in denen nach Abs. 1 Ausschüsse gebildet werden können, sollen insbesondere ein Gleichstellungsausschuss, der paritätisch besetzt sein soll, und ein Umweltausschuss gegründet werden.“

Betriebliche Mitbestimmung

- Arbeitgeber sollen regelmäßig über den Stand der Gleichstellung berichten
- § 43 Abs. 2 Satz 3 BetrVG-DGB Entwurf: „(...) die Ergebnisse der Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit und des betrieblichen Prüfverfahrens nach §§ 17 Abs. 1, 21 Abs. 1 EntgTranspG
- Bezug zu ILO Übereinkommen 190: Betriebsparteien haben ein gewalt- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld sicherzustellen, (§ 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG DGB Entwurf)
- Vertretung in den Gremien (§§ 27 Abs. 1, 28 Abs. 1, 38 Abs. 1, 107 Abs. 1) – Verweis auf § 15 Abs. 2 BetrVG: Betriebsausschuss, Ausschüsse, Freistellungen, Wirtschaftsausschuss
- Das Recht auf Demokratiezeit (§ 81 Abs. 5): allen Beschäftigten soll damit pro Woche mindestens eine Stunde zur Verfügung stehen, um ihre Beteiligungsrechte zu erörtern
 - Gender Pay Gap, Gender Care Gap, Gender Digital Gap

Geschlechtersensible Weiterbildung in der Transformation

- Gleichberechtigte Teilhabe an Nutzung und Gestaltung aller Technologien
- Geschlechtergerechte Vermittlung technologischer Kompetenzen
- Entwicklung geschlechtersensibler Maßnahmenpläne zur Umqualifizierung sowie Fort- und Weiterbildung
- Anreize für Frauenquoten bei der Vergabe von Weiterbildungen setzen

- Frauen in den Betriebsrat / Gründung eines Betriebsrats
- Zeit als wichtige Ressource, die eingebracht werden muss, um mitzubestimmen und eigene Rechte wahrzunehmen

Fachkräftesicherung mit Geschlechterperspektive: Beschäftigungspotenziale von Frauen aktivieren und echte Gleichstellung am Arbeitsmarkt herstellen. Fachkräftesicherung und prekäre Arbeit passen nicht zusammen!

- Rechtliche Rahmenbedingungen schaffen
- Geringfügige Beschäftigung reformieren durch Absicherung ab der ersten Arbeitsstunde
- Erwerbstätige mit Sorgeverantwortung unterstützen
- Aufwertung von frauendominierten Berufsfeldern
- Fehlanreize im Steuerrecht beseitigen durch Abschaffung der Steuerklassenkombination III/V und Ersetzung durch IV/V
- Aktive Arbeitsmarktpolitik geschlechtergerecht gestalten durch explizite Einbeziehung von Frauen in qualitativ hochwertige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Arbeitszeit, Arbeitsrecht und Gleichstellung zusammengedacht wirkt, denn:

„Es geht schließlich darum, Zeit in unserer Gesellschaft so aufzuteilen, dass alle an Erwerbsarbeit, Care und Engagement partizipieren können und auf diesem Weg auch für alle genug wirklich freie Zeit besteht.“

Teresa Bücker, *Alle_Zeit*. Eine Frage von Macht und Freiheit

Vielen Dank!

Micha Klapp

Leiterin der Abteilung Recht und Vielfalt

DGB-Bundesvorstand

Keithstraße 1, 10787 Berlin (neu)

Micha.Klapp@dgb.de

030 – 24060-274

Mobil 0170 3840080