

Antrag BB001: Für gute Arbeit und eine gerechte Teilhabe

Laufende Nummer: 393

Antragsteller*in:	Bundeschvorstand (BuVo)
Status:	angenommen
Empfehlung der Antragskommission:	Annahme
Sachgebiet:	BB - Beschäftigungsbedingungen
Verantwortlicher Vorstandsbereich:	Beschäftigungsbedingungen

- 1 Für die EVG sind die betriebliche Mitbestimmung und die Unternehmensmitbestimmung
 2 Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft. Sie bedeuten gelebte Demokratie in der
 3 Wirtschaft und sind Bestandteil des ökonomischen Erfolgs Deutschlands.
- 4 Viele Studien haben gezeigt, dass Länder mit starken Mitbestimmungsstrukturen Krisen
 5 besser meistern und reflexhafte Entscheidungen der Geschäftsführungen im Sinne der
 6 nachhaltigen Entwicklung abfedern können. Mit Ausbreitung der Corona-Pandemie haben
 7 die Betriebsparteien in kürzester Zeit betriebliche Vereinbarungen zu Kurzarbeit, zur
 8 Umsetzung von Hygienekonzepten und zur Durchführung von mobiler Arbeit und zu vielen
 9 weiteren spezifischen Maßnahmen abgeschlossen. Die Aufrechterhaltung systemrelevanter
 10 Bereiche, die Versorgung der Bevölkerung durch den öffentlichen Nah-, Fern- und
 11 Güterverkehr sowie zahlreiche Dienstleistungsbereiche stehen dabei genauso im Fokus
 12 wie die Sicherung von Arbeitsplätzen.
- 13 **Gerüstet für die Zukunft:**
- 14 Die betriebliche Mitbestimmung und Unternehmensmitbestimmung sind der Garant für die
 15 erfolgreiche Bewältigung von anstehenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen
 16 Umwandlungsprozessen im Zeichen des Klimawandels, der Digitalisierung, der
 17 fortschreitenden Globalisierung und des demografischen Wandels. Damit leistet die
 18 Mitbestimmung einen Beitrag zum Erhalt unserer demokratischen Kultur und stärkt die
 19 Demokratie.
- 20 In der Arbeitswelt der Zukunft sind die Arbeitnehmer:innen mit ihrem Wissen, ihren
 21 Fähigkeiten und Fertigkeiten die zentralen Produktivitätsträger:innen. Die
 22 Sichtweisen und Interessen der Beschäftigten können durch die Mitbestimmung
 23 systematisch in die Entwicklung der Unternehmen und Arbeitsprozesse integriert
 24 werden. Die Arbeit der Betriebsrät:innen, der Personalrät:innen, der Jugend- und
 25 Auszubildendenvertretungen, der Schwerbehindertenvertrauenspersonen, der
 26 Aufsichtsrät:innen sowie Mandatsträger:innen anderer Mitbestimmungsgremien setzt
 27 daher eine **sehr hohe fachliche Kompetenz** voraus, die es durch die
 28 **Bildungsträger:innen der EVG** zu gewährleisten gilt. Zur Bewältigung der komplexen
 29 Aufgaben und Durchsetzung der Beschäftigteninteressen ist die ständige Qualifizierung
 30 der Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen sowohl in den betrieblichen
 31 Interessenvertretungen als auch in den Aufsichtsräten der Unternehmen
 32 sicherzustellen.

33 Die EVG ist der Auffassung, dass neue technische, gesellschaftliche und rechtliche
34 Entwicklungen die Mitbestimmung in Deutschland und Europa vor ganz neue
35 Herausforderungen stellen. Damit diese bewältigt werden können, müssen wir uns
36 schädlichen Entwicklungen in der Arbeitswelt entgegenstellen und die Mitbestimmung
37 für die neuen Herausforderungen ertüchtigen. Da Mitbestimmungstatbestände immer
38 komplexer werden, braucht es eine **themenunabhängige Hinzuziehung von externem**
39 **Sachverstand**, ohne dies vorher mit der Arbeitgeberseite vereinbaren zu müssen.
40 Genauso aber braucht es erweiterte Möglichkeiten, **Beschäftigte als Sachverständige**
41 **hinzuziehen zu können**, damit Interessenvertretungen auf Augenhöhe mit den
42 Arbeitgeber:innen verhandeln und sich behaupten können. Darüber hinaus sollten auch
43 die **Regelungen zur Vergütung des Betriebsrats aktualisiert** werden. Die zur
44 Wahrnehmung der Betriebsrattätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen
45 sowie die auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten sollten
46 entgeltrelevant werden.

47 **Mitbestimmung zukunftssicher machen:**

48 Auch bei den Zukunftsthemen braucht es mehr und starke Mitbestimmung. Gerade der
49 Wandel der Erwerbsformen stellt die traditionelle Mitbestimmung oft vor
50 Herausforderungen. Hier hat das Betriebsrätemodernisierungsgesetz nur erste
51 Verbesserungen erzielen können. Deshalb fordern wir gemeinsam mit dem DGB **Initiativ-**
52 **und Mitbestimmungsrechte** bei Fragen zur **Digitalisierung**, einschließlich zu „agiler
53 Arbeit“ und des **Einsatzes von „Künstlicher Intelligenz“** sowie bei Fragen der
54 **Arbeitszeiterfassung und des Arbeitsortes**. Wir fordern außerdem Initiativ- und
55 Mitbestimmungsrechte bei Themen des **betrieblichen Umweltschutzes**, der **Erreichung von**
56 **Klimazielen**, bei **Nachhaltigkeitsfragen**, der **Gleichstellung und Integration**, der
57 **Durchsetzung von Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit beim Entgelt**, den
58 **Vereinbarkeiten** als auch eine Klarstellung des **digitalen Zugangsrechts von**
59 **Betriebsrät:innen**.

60 **Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von mobiler Arbeit:**

61 Insbesondere die Corona-Pandemie zwang viele Teile der Arbeitswelt zu einer raschen
62 Ausweitung des digital vernetzten Arbeitens von zu Hause aus. Da ein Großteil der
63 Arbeitnehmer:innen, die während der Pandemie persönliche Erfahrungen mit mobilem
64 Arbeiten und der damit einhergehenden Orts- und Zeitflexibilität gemacht haben,
65 erwartet, dass ihnen diese Form des Arbeitens auch nach der Pandemie zugänglich
66 bleibt. Es liegt fortan im Bereich der Mitbestimmung, Regelungen zu guter und
67 gesunder (mobiler) Arbeit zu gestalten. Konfliktfelder ergeben sich bei der
68 Aufklärung wirtschaftlicher, struktureller und personeller Auswirkungen von mobilem
69 Arbeiten, um ggf. Produktivitätsgewinne für das Unternehmen zu ermitteln, die als
70 Budget für Maßnahmen u.a. des Arbeits- und Gesundheitsschutzes genutzt werden können.
71 Herausforderungen zeigen sich bei der Ausstattung mit Arbeitsmitteln (angelehnt an
72 die ArbStättV), der Schaffung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die vor Entgrenzung
73 schützen und dennoch ein hohes Maß an persönlicher Arbeitszeitsouveränität
74 ermöglichen sollen sowie bei der Entwicklung von vorbereitenden und begleitenden
75 Bildungsmaßnahmen.

76 Wir fordern daher ein **Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von**
77 **mobiler Arbeit. Darüber hinaus sollen die Arbeitgeber:innen bei der Bereitstellung**
78 **von allen notwendigen Arbeitsmitteln in die Pflicht genommen werden können. Wir haben**
79 **das Ziel, dass alle Beschäftigten in Bereichen ohne die Möglichkeit zur mobilen**
80 **Arbeit ein Äquivalent für diese entstehenden Freiheiten erhalten.**

81 **Arbeitszeit und Personalplanung:**

82 Die arbeitszeitpolitischen Interessen unserer Mitglieder sind vielfältig und
83 verändern sich im Laufe des Erwerbslebens in Abhängigkeit der jeweiligen persönlichen
84 Lebensphase. Um diese differenzierten Interessen unserer Mitglieder abzubilden,
85 setzen wir ein Arbeitszeitregime aus tariflichen und betrieblichen Elementen um, das
86 die grundsätzlichen arbeitszeitpolitischen Ziele der EVG (Arbeitszeitsouveränität,
87 Planungssicherheit und Belastungsreduzierung) verfolgt.

88 Dabei setzen die tariflichen Arbeitszeitregelungen die Leitplanken. Die betriebliche
89 Ausgestaltung hat das Ziel, die Interessen jedes unserer Mitglieder bei der
90 Arbeitszeitregelung so gut wie möglich zu berücksichtigen. Als besonders effektiv
91 haben sich hierbei Wahloptionen für unterschiedliche Arbeitszeitmodelle erwiesen, die
92 zur jeweiligen Lebenssituation unterschiedlich gut passen. Dafür wird die EVG die
93 Betriebsrät:innen gemeinsam mit der EVA Akademie unterstützen.

94 Trotzdem bleibt ein Hauptproblem für eine sozialverträgliche Arbeitszeit- und
95 Schichtgestaltung bestehen: Betriebsrät:innen sehen sich immer häufiger mit einem zu
96 geringen Personalbestand konfrontiert. Um das Problem an der Wurzel fassen zu können,
97 braucht es ein **Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei Beschäftigungssicherung und**
98 **Personalbemessung - inklusive einer verpflichtenden Personalplanung. Zusätzlich**
99 **müssen die Rechte für Interessenvertretungen beim Interessensausgleich und Sozialplan**
100 **gestärkt werden.**

101

102 **Sicherheit für würdevolle Arbeit:**

103 Eng verbunden mit dem Personalmangel ist in unserem Organisationsgebiet die
104 Sicherheit der Beschäftigten. Sicherheit ist ein wichtiger Tatbestand der
105 Mitbestimmung aus dem Bereich des Arbeitsschutzes. Insbesondere im Fahrdienst ist er
106 eng mit den politischen Rahmenbedingungen verwoben und stellt unsere
107 Interessenvertretungen damit vor besondere Herausforderungen. Grundlage aller
108 betrieblichen sowie politischen Forderungen der EVG in Bezug auf Übergriffe auf
109 Beschäftigte ist weiterhin die Kampagne „Sicher Unterwegs“. Unsere wichtigsten
110 Forderungen darin sind:

- 111 • die Einführung (elektronischer) **Meldesysteme zur Erfassung aller Übergriffe** für
112 alle Beschäftigten mit Kundenkontakt im gesamten Organisationsgebiet,
- 113 • die Einführung **einer bundeseinheitlichen Datenbank** zur zentralen Erfassung und
- 114 • die Schaffung von **Schwerpunktstaatsanwaltschaften** zur konsequenten Verfolgung
115 von Straftaten in diesem Zusammenhang- gemeinsam mit dem DGB

116 **Arbeitnehmer:innen- und Betriebsbegriff präzisieren:**

117 Die Entstehung neuer Erwerbsformen und die Anzahl arbeitnehmerähnlicher Personen
118 wächst beständig an. Damit werden die Wertschöpfungsstrukturen unübersichtlicher und
119 Grauzonen größer. Neben der Anzahl von Betriebsrät:innen und Personalrät:innen muss
120 auch ihre Reichweite erhöht werden. Ziel sollte sein, dass alle Menschen, die in
121 einem Betrieb arbeiten, auch vom Betriebsrat vertreten werden können. Dazu sollte in
122 einem ersten Schritt der **Arbeitnehmer:innenbegriff im Betriebsverfassungsgesetz durch**
123 **die Einbeziehung weiterer Personengruppen** wie Werk- und Dienstleistende,
124 Scheinselbständige und Leiharbeiter:innen erweitert werden. Gleiches gilt für den
125 **Betriebsbegriff**, in dem neben **räumlicher und funktionaler Verbundenheit** auch die
126 **Verknüpfung von Arbeitsabläufen** etwa mittels digitaler Technik einfließt.

127 **Langfristige Sicherung der Beschäftigung:**

128 Ziel der EVG bleibt es, die Eigenfertigung in den Unternehmen zu stärken und
129 Werkverträge einzudämmen. Diese werden häufig dafür genutzt, Lohnkosten einzusparen
130 und weniger in die Weiterbildung und Qualifizierung der Stammebelegschaft zu
131 investieren. Für einen besseren Schutz der Beschäftigten im Auftraggeber:innen- sowie
132 Auftragnehmer:innen-Betrieb müssen die Informations-, Unterrichts- und
133 Beratungsrechte sowie die zwingenden Mitbestimmungsrechte und
134 Zustimmungsverweigerungsrechte von Interessenvertretungen erweitert werden. Die EVG
135 wird sich dafür einsetzen, dass die Eigenfertigung nicht verringert wird. Hierzu ist
136 es unerlässlich, auch die später entstehenden Kosten von Fremdvergaben aufzuzeigen
137 und diese bei der Bewertung zukünftiger Vergaben zu berücksichtigen.

138 **Mitbestimmung in Europa:**

139 Gemeinsam mit dem DGB fordern wir die Europäische Kommission, durch Überarbeitung der
140 Europäischen Betriebsräterichtlinie die Rechte Europäischer Betriebsräte zu stärken.

141 **Ausbildung stärken und entwickeln:**

142 Die Corona-Pandemie hat dem Ausbildungsmarkt sehr zugesetzt. Viele Betriebe sahen
143 sich nicht in der Lage, die Ausbildungszahlen aufrechtzuerhalten. Schon im ersten
144 Jahr der Pandemie wurde ein historischer Rückgang der Neuverträge um beinahe 10
145 Prozent verzeichnet.

146 Auch im Organisationsbereich der EVG waren große Anstrengungen nötig, um die
147 Ausbildung zu gewährleisten und allen Beteiligten weiterhin ein sicheres
148 Arbeitsumfeld bieten zu können. Im Rahmen des Bündnisses für die Bahn 2020 sicherte
149 die DB AG als größter Ausbilder im Organisationsbereich der EVG die jährliche
150 Einstellung von 4.400 Auszubildenden zu. Mit dieser Vereinbarung gelang es den
151 Sozialpartner:innen die Ausbildung auf dem bisherigen Niveau zu halten.

152 Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des damit verbundenen
153 Fachkräftebedarfs sind die bisherigen Ausbildungszahlen jedoch nicht nur zu sichern,
154 sondern gezielt auszubauen. Neben einem verpflichtenden Mitbestimmungsrecht bei der
155 Einführung und Ausgestaltung von Maßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung ist es der
156 EVG daher ein großes Anliegen, dass Betriebe kontinuierlich weiter ausbilden und
157 interessierte Jugendliche die Chance auf einen qualifizierten Ausbildungsplatz im
158 bewährten dualen System erhalten. Um dieses Anliegen zu fördern, bedarf es geeigneter

159 gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. Mit der Einführung einer Ausbildungsgarantie
160 und der Gründung eines Pakts für Berufsschulen möchte die EVG dem Rechnung tragen.

161 Eine qualitativ hochwertige Ausbildung orientiert sich indessen an **nachfolgenden**
162 **Forderungen:**

- 163 • Vermittlung einer umfassenden Handlungskompetenz
- 164 • Vorrang der dualen Erstausbildung vor verkürzten Ausbildungen
- 165 • Erhalt einer Mindestausbildungsdauer von grundsätzlich drei Jahren
- 166 • Förderung von qualifiziertem Ausbildungspersonal
- 167 • Gewährleistung einer engen Kooperation aller Lernorte
- 168 • Übernahmegarantie nach der Ausbildung im erlernten Beruf
- 169 • Starkes Augenmerk auf die Digitalisierung
- 170 • Förderung benachteiligter Bewerber:innen
- 171 • Sicherung einheitlicher Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Prüfungsstandards
- 172 • Gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für alle Geschlechter
- 173 • Recht auf Fort- und Weiterbildung sowie Umschulung für alle interessierten
174 Arbeitnehmer:innen

175 Eine **hohe Ausbildungsqualität** steht stets im Mittelpunkt der
176 **Modernisierung/Neuordnung von Berufen** und der **Entwicklung neuer Berufsbilder**.

177 Die EVG fordert die Wirtschaft und die Politik auf, die **finanziellen und personellen**
178 **Investitionen in die Berufsausbildung zu erhöhen**. Die Aufgabenträger:innen müssen
179 **bundesweit verbindliche Quoten für eine qualifizierte Ausbildung in ihren**
180 **Ausschreibungen vorsehen**, um so dem Personalmangel entgegenzuwirken.

181 **Flucht aus der Unternehmensmitbestimmung begrenzen:**

182 Seit 2002 sinkt die Anzahl der paritätisch mitbestimmten Unternehmen. Zu den
183 wesentlichen „Vermeidungskonstruktionen“ gehört die Umwandlung einer bestehenden AG
184 in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE). Die EVG betrachtet zudem mit großer
185 Sorge, dass sich junge, wachsende Kapitalgesellschaften zunehmend dem Geltungsbereich
186 der Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung entziehen. Dabei nutzen sie Lücken im
187 deutschen und europäischen Recht und stellen den gesellschaftlichen Konsens und die
188 Zukunft der Sozialpartnerschaft in Deutschland in Frage. Die EVG fordert die
189 Bundesregierung daher gemeinsam mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften dazu
190 auf, diese **Lücken im deutschen Mitbestimmungsrecht zu schließen** und gleichzeitig auf
191 europäischer Ebene dafür einzutreten, dass entsprechende **Ausweichmöglichkeiten**
192 **verhindert** und keine neuen Umgehungstatbestände geschaffen werden.

193 Auf nationaler Ebene bedeutet das die **Schließung der „Lücke in der**
194 **Drittelbeteiligung“** durch die Einführung einer Konzernzurechnung der
195 Arbeitnehmer:innen sowie durch Einbeziehung der Kapitalgesellschaft & Co. KG in das
196 Drittelbeteiligungsgesetz.

197 **Im SE-Beteiligungsgesetz** sowie in den Regelwerken für grenzüberschreitende
198 Umwandlung, Verschmelzung und Spaltung fordern wir die **Neuverhandlung der**

199 **Mitbestimmung**, wenn die Zahl der Beschäftigten in Deutschland über die Schwellenwerte
200 der deutschen Mitbestimmungsgesetze steigt. Außerdem sind eine Ausweitung der Gesetze
201 zur Unternehmensmitbestimmung auf Unternehmen ausländischer Rechtsform auch mit
202 Verwaltungssitz in Deutschland und effektive Sanktionen gegen die (missbräuchliche)
203 Vermeidung von Mitbestimmungsgesetzen durchzusetzen. Die Anwendung der Gesetze zur
204 Unternehmensmitbestimmung muss zudem **Voraussetzung für die Börsennotierung** einer
205 Kapitalgesellschaft sein.

206 Es muss außerdem auf europäischer Ebene ausgeschlossen sein, dass neue EU-Richtlinien
207 im Gesellschaftsrecht und neue Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs zu
208 weiteren Risiken für die Mitbestimmung führen.

209 **Stärkung der Unternehmensmitbestimmung:**

210 Wir fordern zur Verbesserung der Unternehmensmitbestimmung die Einführung eines
211 gesetzlich vorgegebenen Kataloges zustimmungspflichtiger Geschäfte im
212 Mitbestimmungsgesetz, der sicherstellt, dass alle Maßnahmen der **strategischen**
213 **Ausrichtung des Unternehmens mit Personalbezug nicht gegen die**
214 **Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat**, also nicht mit der Nutzung der
215 Doppelstimme des Aufsichtsratsvorsitzes, beschlossen werden können.

216 Nach diesem Vorbild soll der/die **Arbeitsdirektor:in** eines Unternehmens auch im
217 Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes **nicht gegen den Willen der**
218 **Arbeitnehmer:innenseite im Aufsichtsrat bestellt** werden dürfen.

219 Wir fordern außerdem **die Absenkung des Schwellenwerts im Mitbestimmungsgesetz** von
220 2.000 auf 1.000 Arbeitnehmer:innen und im Drittelbeteiligungsgesetz von 500 auf 250.

221 **Gleiche Rechte und Chancen in unserer Gesellschaft für Menschen mit Behinderung**

222 **Menschen mit Behinderung sind Teil unserer Gesellschaft.** Sie haben Anspruch auf die
223 gleichen Rechte und Chancen an ihrer Teilhabe am Leben im Sinn der UN-
224 Behindertenrechtskonvention. Dazu gehört nicht nur die uneingeschränkte Inklusion in
225 Betrieben und Unternehmen, sondern ebenso das Ermöglichen von
Weiterbildungsmaßnahmen
226 sowie von Teilzeitbeschäftigung.

227 Politisch fordern wir Reformen im Sozialgesetzbuch IX und im
228 Betriebsverfassungsgesetz, die es den Schwerbehindertenvertretungen erleichtern, die
229 Interessen schwerbehinderter Beschäftigter wirkungsvoll und lückenlos durchzusetzen.
230 Hierzu zählen bessere Regelungen zur Heranziehung von Stellvertreter:innen, **Anpassung**
231 **der Regelungen zur (Teil-) Freistellung** für ebendiese sowie für Stufenvertretungen
232 wie Konzern- bzw. Gesamtschwerbehindertenvertretungen. Außerdem fordern wir eine
233 stärkere **Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretungen** bei der Durchführung von
234 Maßnahmen einschließlich der **Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und der**
235 **Arbeitsplätze** von schwerbehinderten Menschen sowie einen Anspruch **auf Hinzuziehung**
236 **von externen Sachverständigen** für Schwerbehindertenvertretungen.

237 Für Jugendliche mit Behinderung stellt es eine Herausforderung dar, einen
238 Ausbildungsplatz zu finden, der ihren gesundheitlichen Einschränkungen gerecht wird.
239 Deswegen wollen wir als gutes Beispiel vorangehen. **Wir fordern, dass mindestens 4**

240 **Prozent aller Ausbildungsplätze durch Jugendliche mit Behinderung besetzt werden**
241 **müssen.** Hierfür ist es notwendig, die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung
242 entsprechend vorzubereiten. Die Ausbildungsplätze und die Organisation der Ausbildung
243 müssen barrierefrei sein. Diejenigen, die ausbilden, müssen über die vom Gesetzgeber
244 vorgeschriebenen behinderungsspezifische Qualifikation (gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO)
245 verfügen. Das Übernahmeangebot für Jugendliche mit Behinderung sollte nach
246 erfolgreichem Abschluss der Ausbildung frühzeitig erfolgen, da die Auswirkungen der
247 gesundheitlichen Einschränkungen beachtet werden müssen.

248 **In der Aus- und Weiterbildung ist es dringend erforderlich ein gemeinsames inklusives**
249 **Lernen zu ermöglichen.** Unter inklusiver Bildung versteht man das gemeinsame Leben und
250 Lernen von Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen.

251 **Menschen mit Behinderung benötigen einen besonderen Schutz ihres Arbeitsplatzes.**
252 Müssen Menschen mit Behinderung – aufgrund eines betriebsärztlichen Gutachtens –
253 ihren Arbeitsplatz wechseln oder nicht nur vorübergehend eine andere Tätigkeit als
254 die ihnen überwiegend übertragene verrichten, dürfen sie, unbeschadet ihrer
255 tatsächlichen Verwendung, nicht in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.
256 Hierfür müssen tarifliche Regelungen getroffen werden.

257 **Mobilität ist ein wichtiger Bestandteil der Teilhabe am Leben - insbesondere für**
258 **Menschen mit Behinderung.** Behinderung beeinflusst ihre Mobilität. Im privaten und
259 öffentlichen Verkehr beeinflussen neue technische Entwicklungen die Teilhabe der
260 Menschen mit Behinderung. Gerade hier ist es erforderlich, dass bei Planungen,
261 Entwicklungen und Umsetzungen die Barrierefreiheit besondere Bedeutung findet. So
262 sind bei den Planungen und Ausschreibungen Menschen mit Behinderung, verantwortliche
263 Verbände und auch die Gewerkschaften stärker zu beteiligen. Gerade bei den
264 Ausschreibungen im Verkehrssektor ist die Barrierefreiheit für Fahrzeuge und Zugänge
265 zu Haltestellen, Gebäuden oder Parkplätzen zwingend erforderlich.

266 Bei barrierefreier Gestaltung wird vorrangig an den physischen öffentlichen Raum
267 gedacht. Aber auch **digitale Angebote dürfen Menschen mit Behinderung nicht**
268 **ausschließen.** Digitale Dokumente, Anwendungen usw. im Bereich der privaten und
269 beruflichen Teilhabe müssen barrierefrei gestaltet sein. Informations- und
270 Serviceterminals (z. B. Automaten, Informationssysteme) sollten barrierefrei nutzbar
271 sein, um niemand auszuschließen. Auch im Internet und bei Softwareanwendungen
272 herrscht oft mangelndes Bewusstsein bezüglich digitaler Barrierefreiheit. Gerade hier
273 ist es aber zwingend erforderlich, diese umgehend umzusetzen, da Menschen mit
274 Behinderung sonst aus der digitalen Welt ausgeschlossen werden. Bei Planungen,
275 Entwicklungen, Einkauf und Anwendung von IT, insbesondere Hard- und Software, muss
276 die digitale Barrierefreiheit mitgedacht und umgesetzt werden.

277 Viele Menschen mit Behinderung haben nicht die Möglichkeit, die Voraussetzungen für
278 die Rente der besonders langjährig Versicherten zu erreichen. **Folgerichtig muss die**
279 **Erwerbsphase eine auskömmliche Rente ermöglichen.** Grundsätzlich darf der Eintritt in
280 die Altersrente für Schwerbehinderte nicht verändert werden. Die Anhebung der
281 abschlagsfreien Rente für Schwerbehinderte von 63 auf 65 Jahre ist kritisch zu sehen.
282 Diese Anhebung entspricht einer Rentenkürzung.

- 283 **Für die Beschäftigten der Werkstätten von Menschen mit Behinderung muss der Nach-**
284 **teilsausgleich in der Zukunft gesichert werden.**
- 285 **Der Gesetzgeber muss Möglichkeiten der privaten Vorsorge für Menschen mit Behinderung**
286 **schaffen.** Die Finanzierungsphase, sowie der Eintritt in die private Vorsorge auch auf
287 Grund der gesundheitlichen Einschränkungen, muss ermöglicht werden.
- 288 **„Reha vor Rente“** – Ein erleichterter und barrierefreier Zugang zur Reha muss für Men-
289 schen mit Behinderung ermöglicht werden.
- 290 Durch den demographischen Wandel in unserer Gesellschaft wird die Bevölkerung im-mer
291 älter und nimmt die Zahl der Menschen mit Behinderung zu. **Zwingend erforderlich ist**
292 **es, die Rahmenbedingungen für den öffentlich geförderten Wohnungsbau anzupassen.**
293 Hierbei ist Barrierefreiheit anzustreben und eine Mindestquote von 30% einzuhalten.
Nachhaltiger und
294 klimaneutraler, barrierefreier Wohnraum muss bezahlbar sein. Der Umbau von Wohnraum
295 muss barrierearm erfolgen. **Die Rückbaupflicht für barrierefreie Mietwohnungen ist**
296 **abzuschaffen (§ 554a BGB).** Die staatlichen Fördermöglichkeiten müssen verbessert
297 werden. Ein barrierefreier Zugang zu den Fördermöglichkeiten muss gewährt sein. Die
298 Fördermittel der Europäischen Union sind hierbei mit einzubeziehen.
- 299 In allen Anträgen und Dokumenten innerhalb der EVG ist die Formulierung **„Menschen mit**
300 **Behinderung“** anstelle von „behinderten Menschen“ zu verwenden. Auch sollen
301 Informationen und Dokumente der EVG in Zukunft in elektronischer Art barrierefrei
302 zugänglich sein. Daneben wird ein Konzept für die EVG entwickelt, in welcher Form und
303 Umfang zukünftig Dokumente in leichter Sprache organisationsweit zur Verfügung
304 gestellt werden.
- 305
- 306 **Beamt:innenpolitik im Zentrum:**
- 307 Die Personalräte vertreten auf der Grundlage des Personalvertretungsrechts die
308 Interessen von Beamtinnen und Beamten, um deren Beschäftigungsbedingungen zu
309 verbessern. Doch das Personalvertretungsrecht ist insbesondere im Bund nicht auf der
310 Höhe der Zeit. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher, die
311 Mitbestimmung im öffentlichen Dienst auszuweiten. So genügt die 2021 erfolgte
312 Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes nach Auffassung der EVG den
313 Anforderungen nicht, um mehr Mitbestimmung zu wagen. Deswegen fordern wir weiter die
314 Erweiterung der Mitbestimmungstatbestände der Personalräte in personellen,
315 organisatorischen, sozialen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten,
316 insbesondere bei der Einführung und Umsetzung von mobilen bzw. selbstdisponierten
317 Arbeitsformen. Die Informationspflichten der Dienststellen müssen konkretisiert
318 werden und sich auf die frühzeitige und fortlaufende Unterrichtung bereits in
319 Planungsphasen beziehen. Der Zugang zu Sachverstand und Beratung für
320 Personalvertretungen muss erleichtert werden. **Ziel bleibt, dass Personalräte über das**
321 **gleiche Niveau an Mitbestimmungsrechten verfügen müssen wie Betriebsräte.**
- 322 **Verbesserungen des Berufsstandes, des Laufbahnrechts und der Bezahlung von**
323 **Beamt:innen:**

324 Für Beamtinnen und Beamte ist eine leistungsorientierte Bezahlung zur Verbesserung
325 des Berufsstandes der Verbeamteten zu gewährleisten. Die Anforderungen an die
326 Leistungserfüllung von Beamt:innen steigt sowohl im öffentlichen Dienst als auch in
327 den privatisierten Bereichen der ehemaligen Staatsunternehmen- wie den Unternehmen
328 und Geschäftsfeldern des DB-Konzerns. Um diesen Anforderungen auch in der
329 Laufbahnentwicklung Rechnung zu tragen ist eine verbesserte Karriereentwicklung durch
330 eine stärkere Durchlässigkeit der Laufbahnen notwendig. Ziel muss eine Reform hin zu
331 einem innovativen und modernen Beamt:innenrecht sein. Dazu zählt auch eine
332 Optimierung der Beförderungsmöglichkeiten der Beamtinnen und Beamten bei der DB AG,
333 dem BEV und dem EBA.

334 Auch bei künftigen Besoldungsrunden müssen aktive Beamt:innen und
335 Versorgungsempfänger:innen weiterhin gleichgestellt bleiben. Ebenso ist in der
336 **Arbeitszeitverordnung** eine Gleichbehandlung mit Tarifbeschäftigten im öffentlichen
337 Dienst – derzeit müssen diese 39 Stunden pro Woche arbeiten – zu gewährleisten. Die
338 **Erschwerniszulagenverordnung § 24** (Übergangsregelung für Beamte des BEV und der
339 Postnachfolgeunternehmen) muss so geändert werden, dass Erhöhungen der Schichtzulagen
340 SZ 1 bis SZ 5 wieder möglich werden.

341 **Altersgerechte Arbeit auch im Beamt:innenbereich:**

342 Die aktuell geltende Altersteilzeitregelung (§ 93 Bundesbeamtengesetz) für die
343 Beamt:innen des Bundes ist so zu gestalten, dass insbesondere diejenigen, die **seit**
344 **vielen Jahren im Schicht- und Wechseldienst tätig** waren, bereits **mit Erreichen des**
345 **55. Lebensjahres die Altersteilzeitregelungen als besondere Teilzeit im Alter nutzen**
346 können. Für die besonders belasteten Berufsbilder setzen wir uns weiterhin **dafür**
347 **ein, dass die Altersgrenzen für den Ruhestand und auch Versorgungsabschlüsse bei**
348 **Dienstunfähigkeit** reduziert werden.

349 Die in der Arbeitszeitverordnung eingeführte Möglichkeit zur Nutzung von
350 Langzeitkonten ist weiter auszugestalten, so dass ein an den Bedürfnissen der
351 Beamt:innen orientierte flexible Umsetzung in die Praxis möglich wird.

352 Die **Krankenversorgung der Bundesbahnbeamt:innen (KVB)** muss zukunftsfähig gestaltet
353 werden und als eigenständige betriebliche Sozialeinrichtung erhalten bleiben.

Empfehlungsart VB für Antragsberatung

Annahme