

DGB

NEUE ORDNUNG DER ARBEIT

**DURCH BESSERE RECHTE DER ARBEITNEHMER
UND ARBEITNEHMERINNEN**

**GUTE
ARBEIT**
FÜR UNS ALLE.

VORWORT

**„Wir wollen ein Deutschland und Europa von Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit;
ein Deutschland und Europa, in denen die Arbeitnehmerrechte geachtet werden; ein Deutsch-
land und Europa mit Sozialstaatlichkeit und Mitbestimmung; ein Deutschland und Europa,
in dem die Menschen in Würde leben und arbeiten können.“**

(aus: Gute Arbeit – Sichere Rente – Soziales Europa: Politikwechsel für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 2. Oktober 2012)

Der DGB Bundesvorstand hat in seinem Beschluss zur Bundestagswahl 2013 „Gute Arbeit – Sichere Rente – Soziales Europa“ einen Politikwechsel für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefordert und Anforderungen an die politischen Parteien gestellt, eine Neue Ordnung der Arbeit zu schaffen.

Damit die Menschen in Würde leben und arbeiten können, sind bessere Rechte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich. Mit der vorliegenden Broschüre werden die Neugestaltungen individueller Ansprüche konkret dargestellt, damit die angestrebte Neue Ordnung der Arbeit ausgefüllt wird. Die ausgewählten Anforderungen des DGB Bundesvorstandes sind die in jedem Kapitel rot gesetzten Texte. Es sind Zitate aus dem o.g. Beschluss des DGB Bundesvorstand vom 2. Oktober 2012. Danach erfolgt in jedem Kapitel eine Kurzbeschreibung oder konkrete Gesetzesvorschläge.

Berlin, im April 2013

**WIR VERDIENEN
GUTE ARBEIT.**



I. ANSPRÜCHE AUS TARIFVERTRÄGEN



Wir erwarten von den Parteien, dass sie die Tarifaufonomie und andere grundlegende Arbeitnehmerrechte stärken, indem sie ein klares Bekenntnis zu Tarifaufonomie und Sozialpartnerschaft abgeben. Sie sollen durch gestärkte Flächentarifverträge auch im Öffentlichen Dienst (z.B. um die Situation der 200.000 angestellten Lehrkräfte zu verbessern) und erleichterte Allgemeinverbindlicherklärungen (u.a. durch Wegfall des 50-Prozent-Quorums bei gleichzeitiger Präzisierung des öffentlichen Interesses) gefördert werden.

Eine Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen bedeutet konkret, dass im Tarifvertragsgesetz das Quorum von 50 Prozent der durch die tarifgebundenen Arbeitgeber dem Tarifvertrag unterfallenden Arbeitnehmer entfallen muss. Zudem sind eine vertiefte Prüfung des öffentlichen Interesses und ein Wegfall des Vetorechtes im Tarifausschuss erforderlich.

Regelungsvorschlag zur Änderung von § 5 Abs. 1 TVG

(Änderungen im geltenden TVG sind fett hervorgehoben)

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag **nach Befassung** mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss auf Antrag einer **oder beider** Tarifvertragsparteien für allgemeinverbindlich erklären, wenn

1. die Befassung des Ausschusses bei Antragstellung einer Tarifvertragspartei eine Zustimmung ergab, bei gemeinsamer Antragstellung keine Ablehnung durch die Mehrheit ergab und
2. die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. **Das öffentliche Interesse ist gegeben, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung zur Sicherung der Funktion der Tarifaufonomie und des Tarifvertragssystems, zur Erreichung und Durchsetzung angemessener Entgelt- und Arbeitsbedingungen, für die Sicherung und den Erhalt gemeinsamer Einrichtungen in ihrer sozialpolitischen Funktion, als Mittel zur Sicherung sozialer Standards und zur Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen geeignet ist.** Von den Voraussetzungen der Nummern 1 und 2 kann abgesehen werden, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung zur Behebung eines sozialen Notstands erforderlich erscheint. **Kommen in einer Branche mehrere Tarifverträge mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich zur Anwendung, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bei seiner Entscheidung im Rahmen einer Gesamtabwägung ergänzend zu den in Satz 2 genannten Zielen die Repräsentativität der jeweiligen Tarifverträge zu berücksichtigen.** Bei der Feststellung der Repräsentativität ist vorrangig abzustellen auf
 1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
 2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat.

II. SICHERUNG ARBEITSZEITKONTEN



Gesetzliche und insolvenz sichere Regelungen für Arbeitszeitkonten schaffen, die auch über die Betriebs- und Branchengrenzen möglich sein müssen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden Arbeitszeitkonten nur dann noch stärker als bisher als eine Chance begreifen können, ihre persönlichen Interessen im Hinblick auf Lebens-, Karriere- und Familienplanung mit den Interessen des Arbeitgebers an flexibler Arbeitszeitgestaltung zu verbinden, wenn sie nicht die Befürchtung haben müssen, erworbene Ansprüche aus Vorleistungen im Falle von wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Arbeitgebers zu verlieren. Bei entsprechender Absicherung der Guthaben wird die Bereitschaft steigen, diese Guthaben tatsächlich aufzubauen.

Alle Arbeitszeitkonten, auch sog. Kurzzeitkonten, müssen deshalb für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers wirksam abgesichert werden. Von dieser gesetzlichen Verpflichtung darf lediglich durch Tarifverträge für Wertguthaben mit einem Ausgleichszeitraum von bis zu 12 Monaten abgewichen werden. Abweichungen vom gesetzlichen Insolvenzschutz sind weder durch Einzelarbeitsvertrag noch durch Betriebsvereinbarungen in einem nichttarifgebundenen Betrieb möglich, auch nicht durch Bezugnahme oder auf der Grundlage eines entsprechenden Tarifvertrages.

Eine Vereinbarung über Arbeitszeitkonten und Wertguthaben kann nur wirksam zu Stande kommen, wenn eine wirksame Form des Insolvenzschutzes vorab festgelegt wurde. Dazu müssen die Informations- und Nachweispflichten des Arbeitgebers sowie des Trägers der Insolvenzsicherung gegenüber Arbeitnehmern und Betriebsrat verbessert werden. Dem Arbeitgeber muss die Pflicht auferlegt werden, bei Abschluss der Vereinbarung dem Arbeitnehmer die Form des Insolvenzschutzes nachzuweisen. Darüber hinaus hat der Nachweis gegenüber der Einzugsstelle für die Sozialversicherungsbeiträge zu erfolgen, auch um sicherzustellen, dass Sozialversicherungsbeiträge wegen fehlender Insolvenzsicherung nicht verloren gehen. Der Nachweis muss in regelmäßigen Abständen, etwa einmal im Jahr, wiederholt werden.

Die Verletzung der Verpflichtung zur Insolvenzabsicherung muss durch abschreckende Bußgelder stärker sanktioniert werden.

Schließlich muss die Übertragungsmöglichkeit von Arbeitszeitguthaben bei Arbeitsplatzwechsel erleichtert werden. Als Auffanglösung muss die Übertragungsmöglichkeit auf die Deutsche Rentenversicherung Bund, u.a. durch eine deutliche Absenkung der Wertgrenzen verbessert werden.

III. ARBEITSSICHERHEIT ERHÖHEN



Den Kündigungsschutz verbessern und die sachgrundlose Befristung abschaffen.

1. Eine Verbesserung des Kündigungsschutzes muss Verschlechterungen wie die Einschränkung der Sozialauswahl auf vier Kriterien (§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG) und den Interessenausgleich mit Namensliste (§ 1 Abs. 5 KSchG) rückgängig machen.

Das Kündigungsschutzgesetz muss für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen – unabhängig von der Größe des Betriebes oder der Dienststelle – gelten. § 23 KSchG ist deshalb aufzuheben.

Im Kündigungsschutzgesetz ist klarzustellen, dass eine Kündigung, die vorrangig mit dem Ziel einer Reduzierung der Anzahl der Arbeitnehmer ausgesprochen wird, nicht durch „dringende betriebliche Gründe“ (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG) gerechtfertigt ist.

Die Rechtsposition des gekündigten Arbeitnehmers ist zu stärken, indem

- bei Erhebung einer Kündigungsschutzklage ein Anspruch auf vorläufige Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung der Klage grundsätzlich besteht und
- bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages ein zeitlich befristetes Widerrufsrecht für den Arbeitnehmer geregelt wird.

2. Die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung ist durch eine Streichung der entsprechenden Normen im TzBfG umzusetzen.

Regelungsvorschlag

§ 14 Abs. 2, 2, 2a und 3 TzBfG werden ersatzlos gestrichen.

3. Bei den Sachgrundbefristungen müssen die Sachgründe „Befristung zur Erprobung“ und „Haushaltsbefristung“ aufgehoben werden.

Regelungsvorschlag

Das Wort „insbesondere“ in § 14 Abs. 1 Satz 2 wird gestrichen.

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 (Befristung zur Erprobung) wird gestrichen.

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 (Befristung, weil der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird) wird gestrichen.

4. Außerdem müssen Befristung mit Sachgrund erschwert und ihr Missbrauch effektiv verhindert werden.

Regelungsvorschlag

§ 14 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 neu eingefügt:

„Sofern ein mit Sachgrund befristeter Vertrag den Zeitraum von fünf Jahren überschreitet oder innerhalb dieses Zeitraums ein mit Sachgrund befristeter Vertrag vier Mal verlängert wurde oder innerhalb dieses Zeitraums fünf mit Sachgrund befristete Verträge abgeschlossen wurden, besteht die Vermutung, dass die Befristung rechtsmissbräuchlich ist und ein unbefristeter Vertrag besteht. Der Arbeitgeber kann die Vermutung durch Darlegung eines tatsächlich vorübergehenden Vertretungsbedarfs widerlegen.“

b) § 14 Abs. 1 Satz 3 (neu) Nr. 3 wird wie folgt geändert:

Nach dem ersten Halbsatz werden folgender 2. Halbsatz sowie die Sätze 2 und 3 eingefügt:

„Sofern nicht die Vermutung des rechtsmissbräuchlichen Abschlusses eines befristeten Arbeitsvertrages zur Vertretung dadurch besteht, dass die Gesamtzeit der Vertretung eines oder mehrerer Arbeitnehmer drei Jahre übersteigt oder insgesamt der befristete Vertrag dreimal verlängert wurde oder aufeinander folgend vier befristete Verträge zur Vertretung eines oder mehrerer Arbeitnehmer abgeschlossen wurde. Besteht die Vermutung des rechtsmissbräuchlichen Abschlusses eines befristeten Arbeitsvertrages zur Befristung, entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber kann die Vermutung durch Darlegung eines tatsächlich vorübergehenden Vertretungsbedarfs widerlegen.“

c) § 17 Satz 1 wird wie folgt geändert:

Nach „... nach dem vereinbarten Ende des ...“ wird das Wort „letzten“ eingefügt.

5. Damit der gesetzliche Sonderkündigungsschutz durch Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit sowie bei Übernahme von Mandaten von betrieblichen Interessenvertretungen für befristet beschäftigte Arbeitnehmer nicht leer läuft, sind Befristungen, in deren Verlauf Sonderkündigungsschutz eintritt, über das Befristungsende hinaus bis zum Auslaufen des Kündigungsschutzes zu verlängern.

Regelungsvorschlag

§ 14 wird wie folgt geändert:

Der durch Streichung des Abs. 2 (s. o.) frei werdende Absatz wird wie folgt gefasst.

„Tritt für einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer durch eine Schwangerschaft oder durch die Inanspruchnahme von Elternzeit oder Pflegezeit oder die Wahl in das Amt als Wahlvorstand, Betriebs- oder Personalrat oder Jugend- und Auszubildendenvertretung ein besonderer Kündigungsschutz ein, wird das Arbeitsverhältnis für die Dauer des Bestehens des besonderen Kündigungsschutzes und des nachwirkenden Kündigungsschutzes zu den im Zeitpunkt des Eintritts des Kündigungsschutzes geltenden arbeitsvertraglichen Bedingungen über den Ablauf der Befristung hinaus fortgesetzt.“

IV. ARBEITNEHMER-DATENSCHUTZ



Endlich ein Arbeitnehmer-Datenschutzgesetz, das diesen Namen verdient, einführen. Es beinhaltet z.B. ein grundsätzliches Verbot der gezielten Beobachtung und Überwachung am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld, ein Verbot des Zugriffs auf personenbezogene oder beziehbare Nutzerdaten bei der Verwendung moderner Kommunikationsmittel sowie konkrete Regelungen zum Fragerecht des Arbeitgebers.

Die bestehende Rechtslage für den Beschäftigtendatenschutz ist unzureichend. Die Gestaltung wird weitgehend der Rechtsprechung überlassen, die allerdings jeweils nur auf Verstöße gegen den Datenschutz reagieren kann. Eine Prävention ist in der Regel nur auf der Grundlage von Betriebs- und Dienstvereinbarungen möglich. Eine gerichtliche Überprüfung von Verstößen gegen den Datenschutz erfolgt in der Regel durch Anträge von Betriebsräten. Dies zeigt, dass die individuellen Rechte in Bezug auf den Datenschutz unzureichend ausgestaltet sind. Deshalb muss der Gesetzgeber in einem eigenständigen Arbeitnehmerdatenschutzgesetz klare Regeln für den Umgang mit persönlichen Daten im Arbeitsverhältnis aufstellen.

Vom grundsätzlichen Verbot jeglicher Überwachung am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld darf nur bei konkreten Anhaltspunkten für strafbare Handlungen und einer akuten Gefährdung nach Zustimmung der betrieblichen Interessenvertretung und des Datenschutzbeauftragten abgewichen werden. Eine abschließende Regelung zum Fragerecht im Bewerbungsverfahren ist ebenso notwendig, wie die Regelung des Grundsatzes der unmittelbaren Datenerhebung beim Betroffenen. Außerdem muss die Anordnung medizinischer Untersuchungen, abgesehen von arbeitsmedizinisch notwendigen Untersuchungen, und die Entgegennahme von „freiwillig“ angebotenen Ergebnissen medizinischer Untersuchungen, verboten werden.

Für Beschäftigte, die auch Kunden des Arbeitgebers sind, müssen besondere Vorschriften geschaffen werden. Die gesetzlichen Regelungen müssen den Bedingungen neuer Technik gerecht werden. Dazu ist es notwendig, die Tatsache zu berücksichtigen, dass durch die moderne Technik wesentlich mehr Daten anfallen, die wesentlich schneller übermittelt werden.

Bei der Ausgestaltung nationaler Vorschriften sind die Entwicklungen zur vorgesehenen Datenschutzgrundverordnung auf europäischer Ebene zu berücksichtigen und zu begleiten. Dabei muss vor allem sichergestellt werden, dass keine Vollharmonisierung erfolgt mit der Folge, dass das durch das Grundgesetz gesicherte Schutzniveau unterschritten wird. Die Bereichsausnahme für den Beschäftigtendatenschutz muss so ausgestaltet werden, dass verlässliche Mindeststandards festgelegt werden, die aber Verbesserungen auf nationaler Ebene nicht ausschließen.

Konkrete Anforderungen an ein Arbeitnehmer-Datenschutzgesetz sind u.a.:

- klare Regelungen der direkten und indirekten Überwachung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
- Verbot der Kontrolle des E-Mail- und Internetverkehrs, Ausnahmeregelungen für gesetzlich genau definierte Fälle mit einem entsprechenden gesetzlich zu regelnden Verfahren, um sicher zu stellen, dass kein Datenmissbrauch erfolgt,
- Verwertungsverbot für unrechtmäßig erhobene Daten,
- Sanktionsregelungen, die sowohl Straf- als auch Ordnungswidrigkeiten erfassen,
- Schadensersatz und Entschädigungsansprüche für von Datenmissbrauch betroffene Beschäftigte.

V. FINANZIELLE ABSICHERUNG DURCH EINHEITLICHEN MINDESTLOHN

VI. FINANZIELLE ABSICHERUNG DURCH BRANCHENMINDESTLÖHNE



Der Niedriglohnsektor wird immer größer. Diese Entwicklung müssen die Parteien entschieden bekämpfen, indem sie umgehend einen flächendeckenden, gesetzlichen Mindestlohn auf der Einstiegshöhe von mindestens 8,50 Euro pro Stunde einführen, der dann als gesetzliche Untergrenze greift, wenn Tarifentgelte in den jeweiligen Branchen unterhalb dieser Grenze liegen oder in der Branche keine bzw. nur teilweise tarifliche Regelungen gelten.

Der allgemeine, bundesweit einheitliche gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde darf somit nicht durch niedrigere tarifliche, vertragliche oder gesetzliche Ansprüche unterschritten werden. Seine Erhöhung würde von einer kleinen Kommission der Tarifparteien der Regierung vorgeschlagen, die diesen Vorschlag als Rechtsverordnung entweder unverändert übernimmt oder es erfolgt keine Erhöhung. Die Kommission legt selbst einen Streitschlichtungsmechanismus fest, falls sie sich nicht einigen sollte. Der Anspruch darf nicht durch Ausschlussfristen verfallen, er verwirkt nicht, es sind lange Verjährungsfristen vorzusehen. Wirksame Kontrollen sind vorzunehmen.

Durch die Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen und die Schaffung weiterer tarifgestützter Branchenmindestlöhne unterstützen und Lohndumping durch Entsendung verhindern.

Hierzu ist es erforderlich, die Begrenzung auf bestimmte Branchen und Gewerke in §§ 4, 6 AEntG aufzuheben.

VII. LEIHARBEIT



Den Missbrauch der Leiharbeit endlich eindämmen und gesetzliche Regelungen umsetzen, die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beim Entgelt und allen weiteren Arbeitsbedingungen mit den Beschäftigten im Entleihbetrieb vom ersten Tag an gleichstellen, das Synchronisationsverbot wiederherstellen, den Streikbrechereinsatz verbieten und die Überlassungsdauer auf eine klar bestimmte Zeit begrenzen.

1. Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für Leiharbeitsbeschäftigte.

- a) Wegfall der Abweichungen vom Gleichbehandlungsgrundsatz bei den Entgelt- und wesentlichen Arbeitsbedingungen
- b) Verbot befristeter Verträge mit Leiharbeitnehmern
- c) Verbot von Kettenarbeitsverträgen
- d) Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer
- e) Synchronisationsverbot

Regelungsvorschläge im AÜG

In § 3 Abs. 1 ist Nr. 3 (bzw. in § 9 Nr. 2 inhaltsgleich) durch folgende Nummern zu ersetzen (Änderungen fett jeweils bei gleichzeitigem Wegfall zu streichender Regelungen, sodass die bisherigen Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz entfallen):

- „3. ... oder dem **beim Verleiher** unbefristet eingestellten Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher **mindestens** die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt. **Sofern ein für den Entleihbetrieb geltender Tarifvertrag während einer Einarbeitungszeit von höchstens 4 Wochen für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihbetriebes eine Absenkung des Arbeitsentgelts vorsieht, gilt dies auch für Leiharbeiter; Zeiten der Überlassung des Leiharbeitnehmers beim selben Entleiher werden zusammengezählt und auf die Einarbeitungszeit angerechnet, diese Zeiten umfassen Zeiten der individuellen Überlassung, die Überlassung für dieselbe zu verrichtende Tätigkeit oder denselben Arbeitsplatz jeweils beim Entleiher; die Zeiten einer vorherigen Überlassung, die während des Arbeitsverhältnisses mit einem anderen Verleiher beim selben Entleiher zurückgelegt wurden, werden ebenfalls angerechnet.**
4. mit dem Leiharbeiter einen befristeten Arbeitsvertrag abschließt. (Verbot befristeter Verträge mit Leiharbeitnehmern)
5. mit dem Leiharbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag abschließt, diesen jedoch durch Kündigung beendet und den Leiharbeiter innerhalb von 3 Monaten erneut einstellt. (Verbot von Kettenarbeitsverträgen)
6. einem Entleiher denselben Leiharbeiter länger als 12 Monate überlässt; der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch einen anderen Verleiher an denselben Entleiher ist anzurechnen. (Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer)
7. die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit dem Leiharbeiter auf die Zeit der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher beschränkt. (Synchronisationsverbot)“

2. Leiharbeit darf nicht als Streikbrucharbeit missbraucht werden

Regelungsvorschlag

§ 11 Abs. 5 AÜG sollte wie folgt geändert werden:

„Es ist untersagt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betriebe zu überlassen, die durch einen rechtmäßigen Arbeitskampf betroffen sind. Ausnahmsweise kann der Einsatz im Rahmen des für den Kundenbetrieb vereinbarten Notdienstes erfolgen.“

3. Stärkung der Rechte der betrieblichen Interessenvertretung.

Ausweitung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte und Änderung des § 14 AÜG dahingehend, dass die Leiharbeitsbeschäftigten für die Zeit ihrer Überlassung auch als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Entleihbetriebes gelten und dort zusätzlich wahlberechtigt sind. Ferner ist in § 14 Abs. 3 AÜG klarzustellen, dass sich die Beteiligung des Betriebsrats des Entleiherbetriebes nach § 99 BetrVG auch auf die Kontrolle einer tarifgerechten Eingruppierung oder gesetzeskonformen Vergütung der Leiharbeitsbeschäftigten bezieht, soweit ein Betriebsrat im Verleiherbetrieb zur Wahrnehmung dieser Beteiligungsrechte nicht vorhanden ist. Ergänzend ist in § 14 AÜG zu verankern, dass der Betriebsrat mitzubestimmen hat bei der Festlegung des Anteils von Leiharbeitsbeschäftigten im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Entleihbetrieb.

VIII. WERKVERTRAGSARBEIT – KEIN DUMPINGINSTRUMENT



Den Missbrauch von Werkverträgen zum Lohn- und Sozialdumping unterbinden. Bei missbräuchlicher Fallgestaltung sollte der Vertrag zwischen den Beschäftigten des Werkvertragsunternehmers und dem Werkvertragsunternehmen unwirksam sein und ein Arbeitsvertrag zwischen den betroffenen Beschäftigten und dem Auftraggeber der angeblichen Werkleistung als geschlossen gelten. Mindestens muss sichergestellt werden, dass Werkvertragsnehmer die gleichen Löhne erhalten wie die Beschäftigten des Auftraggebers und die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Vergabe von Werkverträgen gestärkt werden. Gleichzeitig müssen die Kriterien für die Feststellung der Scheinselbständigkeit durch die Rentenversicherung präzisiert werden.

1. Leiharbeit und Werkvertrag sind besser abzugrenzen.

Regelungsvorschlag zur Abgrenzung Leiharbeit/Werkvertrag im AÜG

Nach § 1 Absatz 1 Satz 1 AÜG wird folgender Satz eingefügt:

„Wird ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber bei einem Dritten (anderer Arbeitgeber) eingesetzt oder erbringt eine Person ohne weitere Arbeitnehmer Leistungen bei einem Dritten und erfolgt die Tätigkeit

1. nach Weisungen des anderen Arbeitgebers oder
2. wird die gleiche Tätigkeit wie andere Arbeitnehmer des anderen Arbeitgebers verrichten, verrichtet oder
3. werden im Wesentlichen Material und Werkzeug des anderen Arbeitgebers verwendet oder
4. verrichten sie ihre Tätigkeit, ohne dass der entsendende Arbeitgeber für das Ergebnis ihrer Arbeit haftet oder
5. wird die Tätigkeit, die gegenüber dem entsendenden Arbeitgeber auf der Grundlage von Zeiteinheiten vergütet, oder
6. handelt es sich um Tätigkeiten, die vor dem Einsatz von Arbeitnehmern des Entleihers erbracht worden sind,

so wird vermutet, dass ein Arbeitsverhältnis zum Dritten vorliegt.“

Des Weiteren: Bezüglich der Vermutungsregelung ist für die Beweislastverteilung das Modell des § 22 AGG zu übertragen, also bei Vorliegen von Indizien die Beweislast umzukehren, sodass in diesem Fall der Arbeitgeber darlegen und beweisen muss, dass ein echter Werkvertrag vorliegt.

Für den Fall, dass ein Scheinwerkvertrag festgestellt wird, muss dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin das Recht eingeräumt werden, der Entstehung eines solchen Arbeitsvertrages auch zu widersprechen.

2. Zudem kann ein einmal als Werkvertrag definierter Vertrag nicht später als Leiharbeit umdefiniert werden, in einem solchen Fall lag bei Beginn keine entsprechende Erlaubnis zur Leiharbeit vor.

3. Darüber hinaus ist der Interessenvertretung und einer im Betrieb des Auftraggebers vertretenen Gewerkschaft ein Verbandsklagerecht auf Feststellung des Vorliegens eines missbräuchlichen Werkvertrages einzuräumen mit der Rechtsfolge, dass für die betroffenen Beschäftigten Arbeitsverträge mit dem Auftraggeber entstehen.

4. Das Betriebsverfassungsgesetz (sowie die entsprechenden Vorschriften im Bundes- und Landespersonalvertretungsrecht und in den kirchlichen Mitbestimmungsvorschriften) muss dahingehend ergänzt werden, dass den Interessenvertretungen stärkere Mitsprache- und Überwachungsrechte beim Drittpersonaleinsatz gegeben werden.

- a) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung der Vergabe von Aufgaben an Fremdfirmen frühzeitig zu informieren und darüber mit diesem zu beraten, Gegenstand der Information und Beratung sind auch die Arbeitsbedingungen der Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer.
- b) Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einstellung erstreckt sich auch auf den Einsatz von Beschäftigten auf Werksvertragsgrundlage. Dies gilt ebenfalls für die erzwingbare Mitbestimmung, soweit es sich um Angelegenheiten handelt, die eine einheitliche Regelung im Betrieb erfordern bzw. zweckmäßig erscheinen lassen, wie z.B. die Ausgestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.
- c) Der Betriebsrat kann die Zustimmung zum Einsatz von Fremdfirmen im Einzelfall verweigern, wenn die Besorgnis besteht, dass durch die Vergabe ein Arbeitsplatzabbau droht oder die Beschäftigten andere Nachteile erleiden. Die Auslagerung bestehender Arbeitsplätze stellt grundsätzlich eine Betriebsänderung dar. Die in diesem Zusammenhang bestehenden Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt.
- d) Die derzeit bestehende Möglichkeit des Arbeitgebers personelle Maßnahmen trotz fehlender Zustimmung des Betriebsrats vorläufig durchzuführen, ist anzupassen, da sie dem Arbeitgeber regelmäßig ein „Überspielen“ des Betriebsrats und insbesondere bei kurzfristigen Fremdfirmeneinsätzen die Schaffung vollendeter Tatsachen ermöglicht.
- e) Der Arbeitgeber hat eine Fremdleistungsplanung aufzustellen und diese ebenso wie Vorschläge zur Beschäftigungssicherung mit dem Betriebsrat zu beraten. Kommt es in diesem Zusammenhang zu keiner Einigung, so ist zwingend ein Einigungsstellenverfahren durchzuführen.

Regelungsvorschlag

Ergänzung im Betriebsverfassungsgesetz:

- a) In § 90 Absatz 1, Ziffer 4 werden nach dem Wort „Arbeitsplätze“ die Worte „einschließlich des Drittpersonaleinsatzes“ eingefügt.
- b) In § 92 Absatz 1, Satz 1 werden nach den Worten „künftigen Personalbedarf“ die Worte „den Einsatz von Drittpersonal“ eingefügt.
- c) In § 92a Absatz 2 wird Satz 2 ersatzlos gestrichen.
- d) In § 92a, Absatz 2 wird nach Satz 1 der neue Satz 2 „§ 74 Absatz 1, Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz gilt entsprechend“ eingefügt.

- e) Nach § 92a Absatz 2, Satz 2 wird folgender 3. Satz „Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.“ eingefügt.
- f) Nach § 99 Abs. 1 S. 2 ist folgender Satz einzufügen: „Einstellung im Sinne dieses Gesetzes ist die Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder die tatsächliche Arbeitsaufnahme im Betrieb unabhängig von der Art und Weise der Arbeitsorganisation und bestehenden Weisungsrechten.“
- g) Nach § 100 Abs. 1 Satz 1 ist einzufügen: „Diese Vorschrift findet auf Fremdpersonal keine Anwendung.“

IX. VERBANDSKLAGERECHT



Das Verbandsklagerecht der Gewerkschaften gesetzlich verankern, um Tarifbruch und Verstöße gegen Mindestarbeitsbedingungen besser bekämpfen zu können.

Mit dem Verbandsklagerecht soll der angekündigte oder durchgeführte Gesetzes- oder Tarifverstoß des einzelnen Arbeitgebers durch die Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände geahndet werden können. Es soll insbesondere die kollektive Vorgehensweise der Arbeitgeber durch kollektive Maßnahmen, wie z.B. allgemeine Vertragsgestaltungen und/oder Einheitsregelungen, die gegen den Tarifvertrag oder zwingende gesetzliche Arbeitsbedingungen gerichtet sind, unterbunden werden können.

Die Verbandsklagen sollen von den Gewerkschaften bzw. Arbeitgeberverbänden, die den Tarifvertrag abgeschlossen haben, geführt werden können. Bei Verstößen gegen zwingende gesetzliche Mindestbedingungen soll die im Betrieb vertretene Gewerkschaft bzw. der Arbeitgeberverband klagen können.

An eine gerichtliche Entscheidung soll der Arbeitgeber für alle vergleichbaren Fälle gegenüber den Arbeitnehmern gebunden sein.

Mit der Verbandsklage sollen rechtswidrige Vorgehensweisen des einzelnen Arbeitgebers zukünftig unterlassen oder abgeändert werden.

Neben dem Amtsermittlungsprinzip soll eine erweiterte Darlegungspflicht für den Arbeitgeber festgelegt werden, damit die kollektiven Tatbestände leichter transparent gemacht werden können. Zwangsvollstreckungsmaßnahmen und ggf. zusätzliche Strafen bei Nichtbefolgung einer gerichtlichen Entscheidung sind vorzusehen.

Zur späteren Durchsetzung von möglicherweise berührten individualrechtlichen Ansprüchen von Arbeitnehmern sind die Verjährungs- und Ausschlussfristen zu unterbrechen.

X. NEUORDNUNG VON KLEINSTARBEITSVERHÄLTNISSEN



Alle Arbeitsverhältnisse ohne Ausnahme sozialversicherungspflichtig machen und insbesondere den Sonderstatus von Minijobs beenden. Bei niedrigen Einkommen unter 800 Euro sind die Beiträge der Arbeitgeber höher, erst darüber gilt die paritätische Finanzierung.

1. Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen.

Die arbeitsrechtlichen Ansprüche von Personen mit geringen Arbeitseinkommen müssen tatsächlich durchgesetzt werden. Unabhängig von der Arbeitszeit müssen alle Beschäftigten entsprechend ihrer Tätigkeit bei der Entlohnung (Eingruppierung, Gleichwertigkeit der Arbeit) und den übrigen Arbeitsbedingungen gleich behandelt werden.

Zudem ist die Durchsetzung eines gesetzlichen Mindestlohnes von nicht unter 8,50 Euro pro Stunde bzw. die Ausweitung von tariflichen Mindestlöhnen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz eine wichtige Voraussetzung. Eine bessere staatliche Kontrolle der gesetzlichen Mindestbedingungen ist zu gewährleisten.

Zudem ist die sachgrundlose Befristung gerade auch wegen der Beschäftigung in Kleinstarbeitsverhältnissen zu streichen, da diese häufig auch ein Grund ist, warum diese Beschäftigten ihre Rechte nicht wahrnehmen. Der Rechtsanspruch auf eine Arbeitszeiterhöhung muss – analog zum bestehenden Recht auf Teilzeit – gestärkt werden.

2. Gleichbehandlung durch Stärkung der eigenständigen Sozialversicherung und Altersvorsorge.

Alle Arbeitsverhältnisse ab dem ersten Euro unterliegen der vollen **Sozialversicherungspflicht**. Ein möglicher Weg zur Umsetzung der vollen Sozialversicherungspflicht ist die Erweiterung der Gleitzzone, die derzeit bei einem Einkommensbereich zwischen 400 bis 800 Euro gilt, auf die Einkommen von 0 bis 800 Euro auszuweiten.

Den Beiträgen stehen individuell zurechenbare Ansprüche der Sozialversicherungen gegenüber. Die volle Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro bindet alle Beschäftigten in die Systeme der sozialen Sicherheit ein, sie stärkt eigenständige Ansprüche und kontinuierliche Erwerbsverläufe.

3. Pauschale Besteuerung beenden.

Die pauschale Besteuerung der Einkommen aus Minijobs muss beendet werden und diese Arbeitsverhältnisse müssen in das allgemeine Besteuerungssystem eingegliedert werden. Zur Anpassung der Beschäftigten und der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind angemessene **Übergangsfristen** für die bestehenden Arbeitsverhältnisse notwendig. Daneben steht es dem Gesetzgeber frei, für **gesellschaftlich nützliche Tätigkeiten** Ausnahmen bei der Besteuerung zuzulassen.

XI. PSYCHISCHE BELASTUNGEN



Die Gewerkschaften bei ihren Bemühungen um gesunde Arbeit unterstützen, eine Anti-Stress-Verordnung der Bundesregierung einfordern und damit für klare Regeln für die Arbeitgeber sorgen und die Anerkennung psychischer Krankheiten befördern, dafür umfassende Mitbestimmungsrechte für betriebliche Interessenvertretungen einführen und geeignete Anreize für Kleinbetriebe setzen (z.B. Kündigungsschutz für gesundheitlich eingeschränkte Arbeitnehmer verbessern, Defizite beim betrieblichen Eingliederungsmanagement abbauen).

Um die bestehende Schutzlücke der psychischen Belastungen zu schließen, ist es erforderlich, in Ausführung des ArbSchG eine Anti-Stress-Verordnung zu erlassen, die Regelungen für die Grundpflichten des Arbeitgebers (§§ 3, 4 ArbSchG), die von ihm zu erbringende Gefährdungsanalyse (§ 5 ArbSchG), Anforderungen an die von ihm zu erbringende Gefährdungsdokumentation (§ 6 ArbSchG), seine Abhilfepflichten, die Sanktionen im Falle der Verletzung der gesetzlichen Pflichten sowie die Individualrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umfassend zu regeln. Zudem müssen psychische Erkrankungen in der Liste der Berufskrankheiten aufgenommen werden.

Das Arbeitszeitrecht ist zu verbessern, um es den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt anzupassen. Insbesondere ist eine gesetzliche Einschränkung des Umfangs und der Anlässe von Mehrarbeit erforderlich, die auch die Arbeitsbelastung durch die neuen Informationstechnologien berücksichtigt.

Die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben durch den Einsatz neuer Kommunikationstechnologien macht es erforderlich, die Ruhezeiten sowie Sonn- und Feiertage nicht nur gegen direkte Arbeitsanweisungen des Arbeitgebers, sondern auch gegen die indirekte Abforderung von „freiwilligen“ Arbeitsleistungen zu schützen.

Hinsichtlich der Kündigung gesundheitlich eingeschränkter Arbeitnehmer ist zu regeln, dass die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX Wirksamkeitsvoraussetzung für Kündigungen ist.

Außerdem sind Arbeitgeber, die kein BEM durchführen, verstärkt zu den Kosten der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall heran zu ziehen.

Die Behebung der bestehenden vielfältigen Defizite beim BEM macht ein umfangreicheres strukturiertes Gesetzespaket erforderlich.

XII. VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF



Eine Neue Ordnung der Arbeit will auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern und die Gleichstellung von Frauen und Männern endlich verwirklichen. Deswegen erwarten wir von den Parteien, dass sie mehr Zeitsouveränität für Beschäftigte ermöglichen, indem sie den Rechtsanspruch auf Teilzeit auch auf Beschäftigte in Kleinbetrieben ausdehnen und das Recht auf Aufstockung von Teilzeitarbeit auf Vollzeit sowie auf befristete Teilzeitarbeit (u.a. familienbedingt, zum Übergang in die Rente).

1. Die Ausdehnung des Anspruchs auf Teilzeit auf Beschäftigte in Kleinbetrieben wird durch eine Änderung des TzBfG umgesetzt.

Regelungsvorschlag

§ 8 Abs. 7 TzBfG wird gestrichen.

2. Der Anspruch auf Aufstockung der Arbeitszeit bis hin zur Vollzeitarbeit ist durch Änderung des TzBfG neu zu schaffen.

Regelungsvorschlag

§ 9 TzBfG wird wie folgt neu gefasst:

- (1) Ein Arbeitnehmer, der seit mindestens einem halben Jahr in Teilzeit arbeitet, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verlängert wird.
- (2) Der Arbeitnehmer muss die Verlängerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verlängerung spätestens zwei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.
- (3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verlängerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer einvernehmlich über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu verhandeln.
- (4) Der Arbeitgeber hat der Verlängerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen oder unverhältnismäßige Kosten verursacht werden, oder kein freies Arbeitsplatzvolumen vorhanden ist, oder der Anspruch von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit, die schutzwürdiger sind, dem Anspruch entgegenstehen. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden.
- (5) Die Entscheidung der Verlängerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens zwei Wochen vor dem gewünschten Beginn der Verlängerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Abs. 3 Satz 1 über die Verlängerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverlängerung nicht spätestens zwei Wochen vor deren gewünschten Beginn schriftlich abgelehnt, verlängert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfange haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einver-

nehmen nach Abs. 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens zwei Wochen vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverlängerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt.

3. Der Anspruch auf befristete Verringerung der Arbeitszeit ist im TzBfG zu regeln.

Regelungsvorschlag

§ 8 TzBfG wird wie folgt geändert:

Nach Abs. 3 wird ein neuer Absatz 3a eingefügt:

„Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit kann für einen befristeten Zeitraum gestellt werden. Dieser Zeitraum muss mindestens drei Monate und kann höchstens vier Jahre betragen. Vor Ablauf befristeter Teilzeit kann der/die Beschäftigte eine Verlängerung der befristeten Teilzeitbeschäftigung bis zur längstmöglichen Befristungsdauer von vier Jahren verlangen. Sechs Monate vor Ablauf der Höchstbefristungsdauer hat der/die Beschäftigte zu erklären, ob er/sie nach Ablauf der Frist dauerhaft in Vollzeit oder in Teilzeit arbeiten will. Einvernehmlich oder durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag können andere Fristen vereinbart werden.“

In Abs. 4 Satz 1 werden nach dem Wort „Arbeitszeit“ die Worte „und der Dauer der Verringerung“ eingefügt.

4. Die arbeitsgerichtliche Durchsetzung des Teilzeitananspruches durch einstweilige Verfügung ist durch Verringerung der Anforderungen an den Eilgrund zu erleichtern.

Regelungsvorschlag

Nach § 13 wird ein neuer Paragraph 13 a eingefügt, der wie folgt lautet:

„Gerichtliche Geltendmachung“

(1) Will ein Arbeitnehmer nach einer Ablehnung seines Antrages auf Verringerung der Arbeitszeit seinen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gerichtlich geltend machen und ist aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalles eine sofortige Umsetzung der Verringerung der Arbeitszeit notwendig, so kann ein Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zur Verringerung der Arbeitszeit gestellt werden.

(2) Wird dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung stattgegeben, so ist die einstweilige Verfügung vorläufig vollstreckbar.

5. Nach Ende der Mutterschutzzeit bzw. Rückkehr aus der Elternzeit ist ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitszeiten und Bedingungen der Arbeitserbringung neu zu schaffen.

Regelungsvorschlag

Änderung von § 16 a BEEG

In das BEEG wird § 16a „Arbeitszeitarrangements“ eingefügt:

(1) Arbeitnehmer haben nach der Mutterschutz- oder Elternzeit Anspruch auf Beschäftigung gemäß der von ihnen festgelegten Arbeitszeitarrangements aus befristeter Verringerung der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit und Verteilung der Arbeitszeit auf die betriebsüblichen Arbeitstage.

(2) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber das Arbeitszeitarrangement spätestens acht Wochen vor dessen Beginn schriftlich mitzuteilen. Widerspricht der Arbeitgeber dem ihm mitgeteilten Arbeitszeitarrangement nicht schriftlich binnen vier Wochen, gilt das Arbeitszeitarrangement als zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart.

(3) Widerspricht der Arbeitgeber dem ihm mitgeteilten Arbeitszeitarrangement schriftlich binnen zwei Wochen und verbindet er mit diesem Widerspruch den Gegenvorschlag eines die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigenden Arbeitszeitarrangements, haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine einvernehmliche Regelung des Arbeitszeitarrangements binnen vier Wochen ab Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitnehmers herzustellen.

(4) Widerspricht der Arbeitgeber dem mitgeteilten Arbeitszeitarrangement, ohne dem Widerspruch einen Gegenvorschlag oder einen die Interessen des Arbeitnehmers nicht berücksichtigenden Gegenvorschlag beizufügen, oder einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht fristgerecht gemäß Abs. 3 auf ein einvernehmliches Arbeitszeitarrangement, dann gilt das vom Arbeitnehmer mitgeteilte Arbeitszeitarrangement als zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer gemäß dem durch das Arbeitszeitarrangement abgeänderten Arbeitsvertrag zu beschäftigen.

(5) Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Eintritt der Einigungsfiktion des Abs. 4 beim Arbeitsgericht die Feststellung beantragen, dass eine Abänderung des Arbeitsvertrages durch das vom Arbeitnehmer mitgeteilte Arbeitszeitarrangement unwirksam ist, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände eine Beschäftigung des Arbeitnehmers auf der Grundlage des durch das Arbeitsarrangement abgeänderten Arbeitsvertrages nicht möglich ist.

WIR MÜSSEN

ARBEIT NEU

ORDNEN.



IMPRESSUM

Verantwortlich

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Telefon +49 30.240 60-0
Telefax +49 30.240 60-324
E-Mail info.bvv@dgb.de

Presserechtlich verantwortlich

Sigrid Wolff,
Abteilungsleiterin Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Redaktion

Abteilung Recht, Helga Nielebock, Martina Perreng, Peter Klenter

Gestaltung

Kornberger und Partner Kommunikationsberatung, Berlin

