

H 001**DGB-Bundesvorstand**

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen

Für ein fortschrittliches Arbeitsrecht und wirksame soziale Sicherung

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Die Finanz- und Wirtschaftskrise der letzten beiden Jahre hat gezeigt, dass die Bereitschaft der Politik, Unternehmen und insbesondere Banken vor dem Verlust ihrer Existenz zu schützen, beachtlich ist. Gleichzeitig werden Arbeitnehmerrechte missachtet und die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Beschäftigtenschutz beschnitten. Die gesetzgeberischen Maßnahmen der letzten Jahre führten zu einem stetigen Wandel sozialversicherungspflichtig unbefristeter Vollzeitarbeitsverhältnisse mit einem angemessenen Tarifentgelt hin zu Mini- und Midijobs, Leiharbeitsverhältnissen, grundsätzlich befristeten Arbeitsverhältnissen zu Beginn einer Beschäftigung und unfreiwilliger Teilzeitarbeit. Gesetzliche Mindestbedingungen, die fest und unabdingbar für alle Arbeitsverhältnisse bestehen müssen, werden immer stärker aufgeweicht. Ebenso steht es um den Kündigungsschutz. Und als wäre dies nicht schon genug, steht nun auch die Ausweitung der befristeten Beschäftigung auf der politischen Agenda der neuen Bundesregierung. Zusätzlich sollen - unter der Überschrift „Bürokratieabbau“ - die Schwellenwerte im Arbeits- und Sozialrecht „angeglichen“ werden. Legt man die Forderungen der FDP aus dem Wahlkampfprogramm zugrunde, würde dies bedeuten, dass alle Betriebe unter 20 Beschäftigten ohne Kündigungsschutz und ohne Betriebsrat wären. Dadurch sind sowohl gesetzliche als auch tarifliche Ansprüche gefährdet. Denn ihr Wert bemisst sich an ihrer Durchsetzbarkeit. Gerade dann, wenn der von allen für notwendig erachtete Aufschwung einsetzen soll, sind die Kreativität der Beschäftigten und die Bereitschaft zum vollen Einsatz für einen Betrieb erforderlich. Dies jedoch setzt Sicherheit und die Planbarkeit der Lebens- und Arbeitsbedingungen voraus. Die bisherige Entwicklung hat das Gegenteil bewirkt. Deshalb ist es notwendig, dieser Entwicklung entgegenzutreten und Arbeitnehmerrechte zu stärken.

Folgende Maßnahmen im Bereich des Arbeits- und Sozialrechtes sind deshalb unbedingt notwendig:

Tarifautonomie stärken, Streikrecht sichern, Mindestlohn regeln

Die Tarifautonomie muss erhalten und gestärkt werden. Dazu ist es notwendig, ein Verbandsklagerecht der Gewerkschaften gegen Tarifbruch und gegen den Verstoß von gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen gesetzlich zu verankern. Das Streikrecht muss als Menschenrecht im Sinne der Europäischen Menschenrechtskonvention auch für Beamtinnen und Beamte anerkannt werden, wie es das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vorsieht; der Bereich der Polizei darf nicht durch eine innerstaatliche Gesetzgebung ausgenommen werden. Die Einschränkungen durch § 146 SGB III müssen zurückgenommen werden.

Wer Vollzeit arbeitet, muss mindestens sich und seine Familie davon ernähren können. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine gesetzliche Grundlage, die ein branchenbezogenes Mindestentgelt auf der Grundlage von Tarifverträgen ermöglicht. Deshalb bedarf es der Ausweitung des Entsendegesetzes auf alle Branchen. Zusätzlich ist ein gesetzlicher Mindestlohn einschließlich Mechanismen seiner regelmäßigen Anpassung einzuführen. Dieser gilt dann als unterste Grenze, wenn Tarifentgelte dieses Niveau unterschreiten oder in einer Branche keine Tarifverträge greifen. So ist auch für jene Bereiche eine Haltelinie eingezogen, in denen das System des branchenbezogenen Flächentarifvertrages wegen der Besonderheiten des Wirtschaftssektors nicht oder nicht voll wirksam ist. Eine schnelle und stetige Anhebung des Mindestlohns muss auch deswegen garantiert werden, damit diejenigen, die ihn beziehen, nicht noch zusätzlich auf Hartz IV-Leistungen angewiesen sind. Staatlich subventionierte Hungerlöhne gilt es auszuschließen.

Ein gesetzliches Verbot sittenwidriger Entgelte wird Lohndumping nicht verhindern. Denn die Rechtsprechung geht von Sittenwidrigkeit erst dann aus, wenn Tarifentgelte bzw. ortsübliche Entgelte um mehr als ein Drittel unterschritten werden. Da im Übrigen das ortsübliche Entgelt nichts darüber aussagt, ob dies zur Sicherung des Lebensunterhalts ausreicht, ist das gesetzliche Verbot der Sittenwidrigkeit nicht ausreichend, eine Entlohnung sicherzustellen, die der Menschenwürde und damit den Anforderungen der Verfassung, aber auch der Europäischen Sozialcharta und des ILO-Übereinkommen Nr. 26 und 131 entspricht.

Angriffe auf den Kündigungsschutz abwehren, Kündigungsschutz ausbauen, Befristung einschränken

Wenn Arbeitsrecht insgesamt seine Schutzfunktion erfüllen soll, wenn das Arbeitszeitgesetz, das Bundesurlaubsgesetz und die Tarifverträge eine Bedeutung haben sollen und wenn Datenschutz im Arbeitsverhältnis eine Rolle spielen soll, dann ist Kündigungsschutz dafür eine unabdingbare Voraussetzung. Nur wer keine Angst vor willkürlicher Entlassung haben muss, fordert auch seine anderen Rechte aus dem Arbeitsverhältnis ein. Das elementare Recht ist das Recht auf wirksamen Kündigungsschutz. Die Bundesregierung plant, zum Bürokratieabbau die Schwellenwerte des Arbeits- und Sozialrechts anzugleichen. Richtig und am einfachsten wäre dabei die Abschaffung aller Schwellenwerte. Zu befürchten ist aber, dass eine Anhebung auf 20 Beschäftigte erfolgt, wie von der FDP gefordert. Bestrebungen, den Kündigungsschutz dadurch einzuschränken, dass das Kündigungsschutzgesetz erst ab einer Beschäftigtenzahl von 20 Arbeitnehmern Anwendung findet, würden dazu führen, dass die Zahl derjenigen, die bereits jetzt nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallen, von 6 Mio. auf über 10 Mio. steigen wird. Bereits jetzt sind im Bau und in Teilen der Gastronomie 70 % bis 80 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Bestandsschutz. Verschärft wird die Situation dort, wo vor allem Teilzeitbeschäftigte arbeiten, wie beispielsweise in der Dienstleistungsbranche. Denn Teilzeitbeschäftigte, die weniger als 20 Stunden arbeiten, werden bei der Berechnung der Beschäftigtenzahl für den Kündigungsschutz nur zu 0,5 und die, die weniger als 30 Stunden arbeiten, nur zu 0,75 angerechnet. Ebenso fatal wäre es, wenn bei Abschluss des Arbeitsverhältnisses eine Abfindungsoption an Stelle des Kündigungsschutz vereinbart wird. Dies würde mit Sicherheit dazu führen, dass im Zweifel früher gekündigt würde, damit der Arbeitgeber höhere Abfindungen vermeidet. Im Übrigen zeigen die öffentlich sehr beachteten Fälle der Kündigung wegen geringfügiger Vermögensdelikte bzw. die Verdachtskündigungen, z.B. der Fall Emely, wie leicht ein Arbeitsverhältnis beendet werden kann. Die bestehende Rechtsprechung insbesondere zu den Kündigungen wegen geringfügiger Vermögensdelikte würde dazu führen, dass der Arbeitgeber, um einer Abfindungszahlung zu entgehen, erhebliche Aktivitäten entfaltet, um Verfehlungen der Beschäftigten aufzudecken. Aber auch dann, wenn der Kündigungsschutz unangetastet bleibt und sachgrundlose Befristung etwa dadurch ausgedehnt wird, dass das Verbot einer erneuten sachgrundlosen Befristung wegfällt, wird der Bestandsschutz weiter aufgeweicht.

Besonders ein Phänomen wird im Zuge der stetigen Befristung von Arbeitnehmern zu erwarten sein: Die Weiterreichung von Personal von Unternehmen zu Unternehmen innerhalb eines Konzerns. Dabei werden so genannte Beschäftigtenpools gebildet, die den Arbeitnehmer erfassen und dann rechtzeitig weiterreichen, wenn ein Anspruch auf Entfristung erwächst. Doch auch wenn ein Arbeitsverhältnis zum Ende der Befristung hin aufgehoben wird, ist es den Unternehmen möglich, diese Arbeitnehmer nach dem Ablauf einer Wartezeit erneut, und natürlich wieder befristet, anzustellen. Ein Teufelskreis entsteht, der vor allem eines unmöglich macht: Zukunft zu planen und menschenwürdig zu leben. Aus dieser permanenten Unsicherheit heraus erwächst kein kreatives Potential und keine Motivation.

Notwendig ist es vielmehr,

- die Befristung von Arbeitsverhältnissen auf sachliche Gründe zu beschränken,
- einen Weiterbeschäftigungsanspruch während des laufenden Kündigungsschutzprozesses gesetzlich zu regeln,

- Verdachtskündigungen gesetzlich auszuschließen,
- auch bezüglich einer Kündigung wegen geringfügiger Vermögensdelikte dem Arbeitgeber eine Interessenabwägung unter Berücksichtigung des Vermögensschadens, der Beschäftigungszeit, der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und möglicher Versetzungen gesetzlich aufzuerlegen,
- die Möglichkeit der Vereinbarung einer Namensliste in Verbindung mit einem Sozialplan zu beseitigen, da damit dem Einzelnen die Möglichkeit der gerichtlichen Überprüfung seiner Kündigung faktisch genommen wird.

Rahmenbedingungen für Teilzeit verbessern

Der erwartete Effekt der Beschäftigungsförderung durch den Teilzeitananspruch ist bislang nur bedingt eingetreten. Zu oft endet Teilzeitarbeit in einer Einbahnstraße. Statt des Sprungbretts in die Vollzeitarbeit, z.B. nach der Elternzeit, müssen viele Arbeitnehmer in diesem Arbeitsverhältnis bleiben und dabei Karriereeinbuße und schlechtere Bedingungen in Kauf nehmen. Dies ist zu ändern, um eine Akzeptanz von Teilzeitarbeit zu fördern.

Dazu ist es notwendig, dass

- ein Anspruch auf befristete Teilzeit gesetzlich verankert wird,
- ein Anspruch auf Aufstockung der Arbeitszeit bis hin zur Vollzeit abgesichert wird, wenn das entsprechende Arbeitszeitvolumen betrieblich vorhanden ist.

Datenschutz verbessern

- Ein umfassendes transparentes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz ist überfällig. In einem solchen Datenschutzgesetz müssen insbesondere folgende Punkte geregelt werden:
- 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 ein Datenmissbrauch nicht erfolgt,
- Verwertungsverbot für unrechtmäßig erhobene Daten,
- Sanktionsregelungen, die sowohl Straf- als auch Ordnungswidrigkeiten erfassen,
- Schadensersatz und Entschädigungsansprüche für von Datenmissbrauch betroffene Beschäftigte

Arbeitnehmerrechte in der Insolvenz verbessern

Für das Jahr 2010 wird eine immense Insolvenzelle prognostiziert. Hauptleidtragende werden die Beschäftigten sein. Nicht nur, dass in der Regel eine Insolvenz mit Arbeitsplatzabbau einhergeht – durch die Systematik der Insolvenzordnung sind Ansprüche der Beschäftigten, die vor der Insolvenz erarbeitet aber wegen der Zahlungsschwierigkeiten nicht erfüllt sind, häufig vom Verfall bedroht. Das gilt in besonderem Maße für Arbeitszeitkonten, die nicht der Insolvenzsicherungspflicht nach SGB IV unterliegen. Aber auch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen in der In-

solvenz bedürfen dringend einer Revision, denn sie verschlechtern die Position der Beschäftigten erheblich.

Im Einzelnen fordern wir:

- Bevorrechtigte Behandlung der Insolvenzforderungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wie Massenforderungen,
- Ansprüche auf Entgelt und Aufwendungsersatz grundsätzlich von der Möglichkeit der Anfechtung durch den Insolvenzverwalter ausnehmen,
- Abschaffung der verschlechterten Kündigungsschutzregelungen,
- Streichung der Vorschriften zur Abkürzung der Kündigungsfrist von Betriebsvereinbarungen, die die Insolvenzmasse belasten können auf drei Monate (§ 120 InsO), zur Beschränkung des Vermittlungsversuchs vor dem Einigungsstellenverfahren (§ 121 InsO), zur Ersetzung der Vereinbarung eines Interessenausgleichs durch gerichtliche Zustimmung, wenn eine Einigung nicht innerhalb von drei Wochen zustande kommt (§ 122 InsO) sowie zur Beschränkung des Umfangs eines Sozialplans (§ 123 InsO) und zu seiner Widerruflichkeit, wenn er innerhalb von drei Monaten vor Insolvenzeröffnung abgeschlossen wurde (§ 124 InsO).
- Abschaffung der Namenliste gem. § 1 Abs. 5 KSchG, die den Beschäftigten das Recht zur Kündigungsschutzklage faktisch entzieht,
- Beteiligung von Großgläubigern an der Sanierung,
- wirksame Absicherung von Arbeitszeitkonten,
- bessere Absicherung der Altersteilzeit,
- Schutz von Abfindungsansprüchen,
- Verbesserung der Insolvenzgeldregelung,
- Verbesserung von Informations- und Beteiligungsrechten.

Rahmenbedingungen für Leiharbeit verbessern

Es hat ein Funktionswandel bei der Leiharbeit stattgefunden. Früher verhinderte die Begrenzung der Überlassungsdauer eine schrittweise Substitution der Stammbesellschaft. Mehr und mehr wird sie heute als ein strategisches Instrument der Unternehmen genutzt, um kurzfristig Profite zu steigern. Tarifentgelte in den Entleihbetrieben werden umgangen, und somit das Lohnniveau insgesamt gedrückt. Leiharbeitsverhältnisse sind stets abhängig vom Auftragsvolumen. Somit zahlen am Ende, in den Zeiten der Finanz- und Wirtschaftskrise, nicht nur die Stammbesellschaft die Zeche, sondern vor allem auch die Leiharbeiter. Sie werden als Bedrohung der Normal-Arbeitsverhältnisse wahrgenommen und führen den Arbeitnehmern dabei nur zu real vor Augen, wie es um sie bestellt sein könnte: geringerer Kündigungsschutz, um Entlassungskosten einzusparen und keine Sozialpläne.

Die europäische Leiharbeitsrichtlinie lässt Abweichungen vom Grundsatz der Gleichbehandlung zu, dies aber nur dann, wenn der Gesamtschutz der Leiharbeitnehmer gewährleistet wird. Davon kann in vielen Unternehmen in Deutschland nicht die Rede sein. Durch gesetzliche Änderungen muss die soziale Sicherung der Leiharbeiter verbes-

sert werden. Vor allem ist es unabdingbar, das Prinzip der Gleichbehandlung beim Entgelt und den übrigen Arbeitsbedingungen vom ersten Arbeitstag an festzulegen. Eine Ausnahme von diesem Prinzip darf gesetzlich nur aufgrund eines Tarifvertrages für tarifgebundene Entleihbetriebe für die Dauer einer ggf. im Tarifvertrag vorgesehenen Einarbeitszeit zugelassen werden. Zusätzlich müssen in einem Tarifvertrag das Entgelt und die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten von Verleihunternehmen als Mindestbedingungen für den Einsatz im Entleihbetrieb (soweit die Entgelt- und Arbeitsbedingungen im Entleihbetrieb schlechter sind) und für die überlassungsfreie Zeit geregelt werden und zwar durch den DGB-Tarifvertrag zur Regelung der Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit (Mindestlohn-Tarifvertrag Zeitarbeit) zwischen Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeit und der DGB-Tarifgemeinschaft. Dieser Tarifvertrag muss nach Aufnahme der Branche Zeitarbeit in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz per Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden. Die bisherige Möglichkeit, im Arbeitsvertrag durch eine Bezugnahme auf einen beliebigen Zeitarbeitstarifvertrag vom Prinzip der Gleichbehandlung abweichen zu können, muss entfallen. Die Ausnahmeregelung, ein geringeres Entgelt für zuvor Arbeitslosen zahlen zu können, muss entfallen. Die Nutzung von Leiharbeit muss sowohl zum Schutz der „Stammbeschäftigten“ als auch der Leiharbeitskräfte sozial flankiert und wirksamer überwacht werden. Hierzu bedarf es einer Ausweitung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte. Vor allem müssen die Betriebsräte der Entleihunternehmen berechtigt sein, die tarifgerechte Eingruppierung bzw. gesetzeskonforme Vergütung der Leiharbeitskräfte zu überwachen. Außerdem muss das Synchronisationsverbot, das heißt das Verbot der Befristung des Leiharbeitsvertrages für die Dauer des Entleihs, wieder eingeführt werden. Die bestehenden Einschränkungen für die Überlassung von Arbeitnehmern in das Baugewerbe müssen wegen der besonderen Missbrauchsmöglichkeiten beibehalten werden.

Zusätzlich sind folgende Regelungen notwendig:

- Gesetzlicher Anspruch auf Festanstellung im Entleihbetrieb nach Ablauf einer bestimmten Frist
- Unterrichtungspflicht über und Berücksichtigung bei frei werdenden Stellen,
- gesetzliche Regelungen, die die Bildung von so genannten Strohfirmen ausschließen, die gegründet werden, um Stammbeschäftigte als Leiharbeitnehmer zu schlechteren Arbeitsbedingungen auf den gleichen Arbeitsplätzen zu beschäftigen,
- Berücksichtigung der Zahl der Leiharbeitnehmer für die Berechnung der Betriebsratsgröße sowie von Schwellenwerten und Maßzahlen gemäß Art. 7 II der Leiharbeitsrichtlinie,
- Einbeziehung von überlassenen Arbeitnehmer/innen (Leiharbeitnehmer/innen) in den Arbeitnehmerbegriff der Betriebsverfassung,
- Ausweitung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats in den Entleihbetrieben, insbesondere zur Kontrolle einer tarifgerechten Eingruppierung oder gesetzeskonformen Vergütung der Leiharbeitskräfte sowie
- Ausweitung der Beteiligungsrechte der Betriebsräte bei der Festlegung des Anteils von Leihbeschäftigten im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Entleiherbetrieb (Quotierung),
- Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Pflichten durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit und Ausweitung der Prüfung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Erteilung der Verleiherlaubnis durch die Bundesagentur für Arbeit,

- deutliche Verschärfung der Sanktionen, z. B. in Form der Erhöhung der Bußgelder auf bis zu 500.000 € entsprechend den Regelungen in §§ 2 und 5 AEntG,
- Ausschluss der Unternehmen von der Vergabe öffentlicher Aufträge, die die Regelungen missachten.

Zusammenfassung der arbeitsrechtlichen Regelungen in einem Arbeitsvertragsgesetz

Denkbar ist es, anstatt der Regelungen des Arbeitsrechts in Einzelgesetzen die bestehende Rechtslage im Zuge der Weiterentwicklung zu einem fortschrittlichen, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigeren Arbeitsvertragsgesetz zusammenzufassen.

Der Zugang zu Sozialleistungen darf nicht erschwert werden

Das Sozialrecht mit seinen wesentlichen Aufgaben der sozialen Sicherung und der Verteilungsgerechtigkeit bei Armut, Arbeitslosigkeit, Krankheit und Pflegebedürftigkeit sowie Erwerbsminderung und Alter steht in den letzten Jahren in der Diskussion. Viele Menschen sind von den so genannten Reformen besonders hart getroffen. Sie fühlen sich um ihre Hoffnungen auf eine soziale und leistungsgerechte Politik betrogen.

Für ca. sieben Millionen Menschen – Langzeitarbeitslose und ihre Familien – hat sich der soziale Schutz auf Sozialhilfeniveau verringert. Es erstaunt daher nicht, wenn sich die Betroffenen wehren und um jeden Euro kämpfen. Zwar stellen die gestiegenen Verfahren an den Sozialgerichten eine hohe Belastung für die dort tätigen Richterinnen und Richter sowie die anderen Beschäftigten dar, die letzten Änderungen des Sozialgerichtsgesetzes im Jahr 2008 dienen aber der Beschleunigung und entlasten damit auch die Sozialgerichtsbarkeit. Weitere Schritte, die das Vertrauen der Betroffenen in die Qualität und Fairness des gerichtlichen Verfahrens untergraben, drohen die Akzeptanz gerichtlicher Entscheidungen zu schwächen. Vorschläge, wie das Recht aus § 109 SGG, einen Gutachter seiner Wahl zu benennen, abzuschaffen oder zu beschränken, widersprechen dem Ziel der Rechtsprechung, für Rechtssicherheit und Rechtsfrieden zu sorgen. Auch Bestrebungen, wie sie etwa von der Konferenz Justizministerinnen und Justizminister der Länder ausgehen, finanzielle Hürden durch Einführung von Gerichts- und Urteilsgebühren zu schaffen oder für „Bagatellsachen“ die rechtliche Durchsetzung zu erschweren, widersprechen rechtsstaatlichen Grundsätzen.

Die Vorhaben gehen dabei in drei Richtungen:

1. Schaffung von finanziellen Hürden bei der Durchsetzung sozialer Rechte,
2. Einschränkung der materiellen Verfahrensrechte und
3. Abschaffung der Sozialgerichtsbarkeit durch Zusammenlegung mit der Verwaltungsgerichtsbarkeit.

Die eigenständige Sozialgerichtsbarkeit muss in allen Instanzen beibehalten werden.

Die Durchsetzung von sozialen Rechten hat in einem fairen Verfahren mit zeitnahen, sachgerechten Entscheidungen durch qualifizierte und sachkundige Richterinnen und Richter zu erfolgen, um den sozialen Frieden zu fördern. Den Belastungen der Sozialgerichte ist durch geeignete personelle Maßnahmen, ggf. durch Regelungen zur Verfahrensbeschleunigung zu begegnen. Dabei dürfen die materiellen Rechte der Parteien nicht weiter beschnitten werden. Die Möglichkeit, ein Berufungsverfahren zu führen, darf nicht weiter eingeschränkt werden.

Die Gerichtsgebührenfreiheit im bisherigen Umfang muss als sozialer Standard erhalten bleiben. Die Kostenfreiheit der sozialgerichtlichen Verfahren ist eine der tragenden Säulen für die Verwirklichung sozialer Rechte. Die Erhebung

von Gerichtskosten oder Urteilsgebühren, die selbst bei Gewährung von Prozesskostenhilfe zu zahlen sind, bringen erhebliche Nachteile für finanziell schwache Personen. Der Zugang zum Recht darf nicht vom Geld abhängen.