A-2 SPD-Unterbezirk Lüneburg
Ungeschmälerte Arbeitnehmerschutzrechte zur Stabilisierung unserer Gesellschaft

Beschluss: Annahme in der Fassung der Antragskommission

Das unbefristete Beschäftigungsverhältnis mit tariflicher Absicherung und einem uneingeschränkten Kündigungsschutz muss als das normale Arbeitsverhältnis und als Standard gefördert werden. Deshalb fordern wir folgende Verbesserungen im Arbeitsrecht vorzunehmen:

Befristete Arbeitsverträge

Befristete Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes (§ 14 Abs. 2 TzBfG) sind nicht zulässig.

Bei Sachgründen für eine Befristung ist die vorherige ausdrückliche Zustimmung des Betriebs- oder Personalrates für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages erforderlich,

1. wenn die Befristung zur Erprobung über die im Kündigungsschutzgesetz festgelegte Probezeit von sechs Monaten hinaus erfolgen soll.
2. wenn in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen sollen.

Eine befristete Beschäftigung aus Haushaltsmitteln ist nur dann zulässig, wenn es sich bei den Haushaltsmitteln um befristete Drittmittel handelt, eine entsprechende Beschäftigung erfolgt und der Betriebsrat bzw. Personalrat dem Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages vorher ausdrücklich zugestimmt hat.

Arbeitnehmer*innen, die das Risiko eines befristeten Arbeitsverhältnisses auf sich nehmen, müssen dafür ein im Verhältnis zu unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern mit vergleichbaren Tätigkeiten angemessen höheres Entgelt (Risikozuschlag) erhalten.

Leiharbeit

Der Einsatz von Leiharbeiter*innen ist nur zulässig, wenn dafür eine vorherige Zustimmung des Betriebs- oder Personalrates erfolgt ist. Dabei ist sowohl der Arbeitsplatz wie auch die auszuübenden Tätigkeiten und die Dauer genau festzulegen. In Betrieben mit weniger als fünf Arbeitnehmer*innen und in Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat ist der Einsatz von Leiharbeiter*innen nicht zulässig. Wir fordern darüber hinaus:

- Die Einführung einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

Werkverträge

Die gesetzlichen Mindestanforderungen an einen Werkvertrag sind so zu konkretisieren, dass nur noch das Arbeitsergebnis und die dafür vereinbarte Vergütung Vertragsgegenstand sein können. Wie das Ergebnis erreicht wird, muss dem leistungsverpflichteten Vertragspartner freigestellt sein. Eine Eingliederung in die betrieblichen Abläufe und Arbeitsanweisungen muss ausgeschlossen sein. Der wiederholte Abschluss von sogenannten Scheinwerksverträgen wird mit einem Bußgeld belegt, das der Vertragspartner zu zahlen hat, der eine Leistung erhalten soll.

Darüber hinaus fordern wir:

1. Zuschläge beim Stundenlohn (z.B. Akkordzuschläge) sollen für die Rente mit angerechnet werden.
2. Arbeitnehmer*innen welche zum Stundenlohn bzw. Grundlohn Zuschläge erhalten, sollen im Krankheitsfall oder anderweitigem Ausfall nicht mehr nur den Stundenlohn/Grundlohn ausbezahlt bekommen, sondern zusätzlich dazu den Durchschnitt an verdienten Zuschlägen aus den letzten drei Monaten.

3. Weitere Arbeitsstunden, über einem Acht-Stunden-Arbeitstag hinaus, sollen 25 Prozent höher als der eigentliche Stundenlohn entlohnt werden.

Überweisen an

Bundesparteitag, Bundestagsfraktion