

Antrag A-2
SPD-Unterbezirk Lüneburg

Empfehlung der Antragskommission
Annahme in der Fassung der AK

Ungeschmälernte Arbeitnehmerschutzrechte zur Stabilisierung unserer Gesellschaft

1 Das unbefristete Beschäftigungsverhältnis mit ta-
 2 riflicher Absicherung und einem uneingeschränkten
 3 Kündigungsschutz muss als das normale Arbeitsver-
 4 hältnis und als Standard gefördert werden. Deshalb
 5 fordern wir die Bundestagsfraktion und den Bun-
 6 desvorstand auf, für folgende Verbesserungen im
 7 Arbeitsrecht tätig zu werden.

8 Befristete Arbeitsverträge

9 Befristete Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines
 10 sachlichen Grundes (§ 14 Abs. 2 TzBfG) sind nicht zu-
 11 lässig.

12 Bei Sachgründen für eine Befristung ist die vorhe-
 13 rige ausdrückliche Zustimmung des Betriebs- oder
 14 Personalrates für den Abschluss eines befristeten
 15 Arbeitsvertrages erforderlich,

16 1. wenn die Befristung zur Erprobung über die
 17 im Kündigungsschutzgesetz festgelegte Pro-
 18 bezeit von sechs Monaten hinaus erfolgen
 19 soll.

20 2. wenn in der Person des Arbeitnehmers liegen-
 21 de Gründe die Befristung rechtfertigen sollen.

22 Eine befristete Beschäftigung aus Haushaltsmitteln
 23 ist nur dann zulässig, wenn es sich bei den Haus-
 24 haltsmitteln um befristete Drittmittel handelt, ei-
 25 ne entsprechende Beschäftigung erfolgt und der Be-
 26 triebsrat bzw. Personalrat dem Abschluss eines be-
 27 fristeten Arbeitsvertrages vorher ausdrücklich zuge-
 28 stimmt hat.

29 Arbeitnehmer*innen, die das Risiko eines befristete-
 30 ten Arbeitsverhältnisses auf sich nehmen, müssen
 31 dafür ein im Verhältnis zu unbefristet beschäftig-
 32 ten Arbeitnehmern mit vergleichbaren Tätigkeiten
 33 angemessen höheres Entgelt (Risikozuschlag) erhal-
 34 ten.

35 Leiharbeit

36 Der Einsatz von Leiharbeiter*innen ist nur zuläs-
 37 sig, wenn dafür eine vorherige Zustimmung des
 38 Betriebs- oder Personalrates erfolgt ist. Dabei ist so-
 39 wohl der Arbeitsplatz wie auch die auszuübenden
 40 Tätigkeiten und die Dauer genau festzulegen. In Be-
 41 trieben mit weniger als fünf Arbeitnehmer*innen
 42 und in Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat ist
 43 der Einsatz von Leiharbeiter*innen nicht zulässig.

44 Werkverträge

Das unbefristete Beschäftigungsverhältnis mit ta-
 riflicher Absicherung und einem uneingeschränkten
 Kündigungsschutz muss als das normale Arbeits-
 verhältnis und als Standard gefördert werden. Des-
 halb fordern wir folgende Verbesserungen im Ar-
 beitsrecht vorzunehmen:

Befristete Arbeitsverträge

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

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

1. wenn die Befristung zur Erprobung über die
 im Kündigungsschutzgesetz festgelegte Pro-
 bezeit von sechs Monaten hinaus erfolgen
 soll.

2. wenn in der Person des Arbeitnehmers liegen-
 de Gründe die Befristung rechtfertigen sollen.

Eine befristete Beschäftigung aus Haushaltsmitteln
 ist nur dann zulässig, wenn es sich bei den Haus-
 haltsmitteln um befristete Drittmittel handelt, ei-
 ne entsprechende Beschäftigung erfolgt und der Be-
 triebsrat bzw. Personalrat dem Abschluss eines be-
 fristeten Arbeitsvertrages vorher ausdrücklich zuge-
 stimmt hat.

Arbeitnehmer*innen, die das Risiko eines befristete-
 ten Arbeitsverhältnisses auf sich nehmen, müssen
 dafür ein im Verhältnis zu unbefristet beschäftig-
 ten Arbeitnehmern mit vergleichbaren Tätigkeiten
 angemessen höheres Entgelt (Risikozuschlag) erhal-
 ten.

Leiharbeit

Der Einsatz von Leiharbeiter*innen ist nur zuläs-
 sig, wenn dafür eine vorherige Zustimmung des
 Betriebs- oder Personalrates erfolgt ist. Dabei ist so-
 wohl der Arbeitsplatz wie auch die auszuübenden
 Tätigkeiten und die Dauer genau festzulegen. In Be-
 trieben 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

45 Die gesetzlichen Mindestanforderungen an einen
 46 Werkvertrag sind so zu konkretisieren, dass nur
 47 noch das Arbeitsergebnis und die dafür vereinbar-
 48 te Vergütung Vertragsgegenstand sein können. Wie
 49 das Ergebnis erreicht wird, muss dem leistungs-
 50 verpflichteten Vertragspartner freigestellt sein. Ei-
 51 ne Eingliederung in die betrieblichen Abläufe und
 52 Arbeitsanweisungen muss ausgeschlossen sein. Der
 53 wiederholte Abschluss von sogenannten Schein-
 54 werksverträgen wird mit einem Bußgeld belegt, das
 55 der Vertragspartner zu zahlen hat, der eine Leistung
 56 erhalten soll.

57

58 **Begründung**

- 59 • Zum Abbau von Massenarbeitslosigkeit wur-
 60 den Arbeitnehmerschutzrechte vermindert
 61 und teilweise ganz abgeschafft. Dafür gibt es
 62 heute keinen Grund mehr.
- 63 • Menschen, vor allem in jungen Familien, brau-
 64 chen eine gesicherte Aussicht auf berufliche
 65 Entwicklung und stabiles Einkommen.
- 66 • Leiharbeit ist nur noch unter engen Vorausset-
 67 zungen zulässig. Es müssten zumindest Maß-
 68 nahmen ergriffen werden, mit denen die Vor-
 69 teile für die Arbeitgeber beim Einsatz von Leih-
 70 arbeiter*innen reduziert und die Sicherheiten
 71 für die Arbeitnehmer erhöht werden.
- 72 • Prekäre Arbeitsverhältnisse verunsichern vie-
 73 le Menschen und macht sie anfällig für popu-
 74 listische Versprechen. Maßnahmen, die das in-
 75 dividuelle Sicherheitsgefühl erhöhen, sind ein
 76 wirksames Gegenmittel.
- 77 • Ein von Unsicherheiten und existenziellen Sor-
 78 gen beeinflusster größer werdender Bevölke-
 79 rungsanteil wird zur Gefahr für unsere offe-
 80 ne demokratische Gesellschaft. Anzeichen für
 81 eine zunehmende Gefährdung sind da. Dieser
 82 Entwicklung muss die SPD entschlossen ent-
 83 gegenwirken.

Wochen.

Werkverträge

Die gesetzlichen Mindestanforderungen an einen
 Werkvertrag sind so zu konkretisieren, dass nur
 noch das Arbeitsergebnis und die dafür vereinbar-
 te Vergütung Vertragsgegenstand sein können. Wie
 das Ergebnis erreicht wird, muss dem leistungs-
 verpflichteten Vertragspartner freigestellt sein. Ei-
 ne Eingliederung in die betrieblichen Abläufe und
 Arbeitsanweisungen muss ausgeschlossen sein. Der
 wiederholte Abschluss von sogenannten Schein-
 werksverträgen 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. Akkordzu-
 schläge) sollen für die Rente mit angerechnet
 werden.
2. Arbeitnehmer*innen welche zum Stunden-
 lohn bzw. Grundlohn Zuschläge erhalten,
 sollen im Krankheitsfall oder anderweitigem
 Ausfall nicht mehr nur den Stunden-
 lohn/Grundlohn ausbezahlt bekommen,
 sondern zusätzlich dazu den Durchschnitt an
 verdienten Zuschlägen aus den letzten drei
 Monaten.
1. Weitere Arbeitsstunden, über einem Acht-
 Stunden-Arbeitstag hinaus, sollen 25% höher
 als der eigentliche Stundenlohn entlohnt wer-
 den.

--

Hinweis:

Ergänzung im Bereich Leiharbeit aus dem Antrag A-
 13 und durch die Forderungen aus A-14.