

Gewerkschaftstag 2017 des dbb beamtenbund und tarifunion

Antrag Nr. 51

Antragsteller: Bundeshauptvorstand des dbb

Antragbetreff: Positionen des dbb im Arbeitsrecht

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Unsere Arbeitswelt befindet sich in einem steten Wandel. Neue Technologien, digitales Arbeiten, aber auch der Wert und die Wertigkeit der Arbeit für den einzelnen Beschäftigten beeinflussen die Arbeitswelt. Das Arbeitsrecht als Arbeitnehmerschutzrecht hat eine erhebliche Bedeutung für den sozialen Frieden. Es soll die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber ausgleichen. Dieser Interessenausgleich gelingt jedoch oftmals nicht. Arbeitnehmer, die über Jahre befristete Arbeitsverträge erhalten, ohne Aussicht auf eine Festanstellung, Arbeitnehmer, die als Leiharbeiter weniger Arbeitslohn erhalten und denen eine erhebliche Flexibilität abverlangt wird, als auch Arbeitnehmer, von denen im digitalen Zeitalter erwartet wird, auch in ihrer Freizeit berufliche E-Mails zu bearbeiten, sind Realität. Die Digitalisierung ermöglicht zudem eine technisch nahezu unbegrenzte Sammlung von Daten, über die der Arbeitgeber verfügen kann. Hier und in anderen Bereichen des Arbeitsrechts sind Lösungen zum Schutze der Arbeitnehmer gefragt.

Den Beschäftigten sind mehr Rechte einzuräumen, Lage, Dauer und Ort ihrer Arbeitsleistung zu gestalten. Hierdurch muss sichergestellt werden, dass die Beschäftigten ihrer Lebenssituation entsprechend ihrer Arbeit nachkommen können.

Der Gesetzgeber hat sicherzustellen, dass Beschäftigte umfassend und regelmäßig über den Bestand und die Verwendung ihrer Daten seitens des Arbeitgebers informiert werden, um einen Missbrauch der Daten zu verhindern. Ohne gesetzliche Grundlage dürfen keine Daten der Beschäftigten durch den Arbeitgeber erhoben werden.

Der dbb vertritt in einzelnen Regelungsgebieten des Arbeitsrechts folgende Positionen:

Digitales Arbeiten

In immer kürzeren Zeitabständen werden Techniken entwickelt, die Arbeit und Arbeitsverhältnisse erheblich beeinflussen. Diese Entwicklung bietet zahlreiche Chancen, die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu verbessern. Der dbb als Sozialpartner wird diese Entwicklung mitgestalten. Der Gesetzgeber hat die bestehenden Rahmenbedingungen an die erfolgten und absehbaren Veränderungen anzupassen.

Die Ressource MENSCH darf nicht vom technischen Fortschritt und dem steigenden Automatisierungsgrad verdrängt werden. Gerade im Bereich der öffentlichen Daseinsfürsorge sind die Arbeit von Menschen für Menschen und der persönliche Kontakt zu den Bürgern vor Ort von zentraler Bedeutung und können von keiner Maschine ersetzt werden.

Digitalisierung darf kein Vorwand sein, Normalarbeitsverhältnisse zurück zu drängen und die Beschäftigten nur mehr auf Zuruf arbeiten zu lassen.

Der dbb fordert den Gesetzgeber auf zu verhindern, dass Flexibilisierung der Arbeit zu Lasten der Beschäftigten geht.

Die Arbeitnehmer sind vor entgrenzter Arbeit zu schützen. Beschäftigten ist ein ausdrückliches Recht auf Nichterreichbarkeit einzuräumen. Arbeitszeiten sind insoweit klar von Ruhezeiten abzugrenzen. Das Arbeitszeitgesetz dient dem Schutz der Beschäftigten und hat sich in der Vergangenheit bewährt. Einer Aufweichung der Schutzvorschriften zu Lasten der Arbeitnehmer muss entgegengetreten werden.

Leiharbeit

Leiharbeit sollte ursprünglich zur Abdeckung von Auftragsspitzen dienen. Längst wird diese Form der vertraglichen Gestaltung aber auch dazu genutzt, Stammbeschäftigte auszutauschen und/oder Lohndumping zu betreiben.

Das zum 1. April 2017 in Kraft getretene Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze vermag den Missbrauch der Leiharbeit nicht wirkungsvoll einzudämmen. Der dbb fordert, im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz den Tarifvorbehalt zugunsten einer bedingungslosen Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten zu streichen. Diese Gleichbehandlung muss vom ersten Tag an gewährt werden. Es sind zudem konkrete Tatbestände in das Gesetz aufzunehmen, bei deren Vorliegen vermutet wird, dass es sich um einen Scheinwerkvertrag handelt.

Die gesetzliche Festlegung einer Höchstdauer der Arbeitnehmerüberlassung auf 18 Monate durch die oben genannte Gesetzesänderung stellte einen richtigen Schritt zum Schutze der Leiharbeitnehmer dar. Entgegen der vom Gesetzgeber eingeräumten Möglichkeit, diese 18 Monate durch Tarifvertrag abzubedingen, fordert der dbb eine gesetzliche Höchstdauer der Arbeitnehmerüberlassung, die nicht durch tarifvertragliche Regelungen aufgehoben bzw. verlängert werden kann. Die jetzt im Gesetz verankerte Regelung wird unweigerlich dazu führen, dass wieder Gerichte darüber entscheiden,

wann die tarifvertraglich festgelegte Höchstdauer dem Gesetzeszweck - Arbeitnehmerüberlassung nicht zeitlich unbegrenzt zuzulassen - widerspricht. Zudem kritisiert der dbb, dass die Höchstdauer der Überlassung ausschließlich arbeitnehmer- und nicht arbeitsplatzbezogen ist. Leiharbeit darf nicht dazu führen, Stammbeschäftigte zu verdrängen. Durch das Abstellen auf den überlassenen Arbeitnehmer wird diese Verdrängung nicht verhindert.

Bei einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung wird zu Recht ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher fingiert. Das neu eingeführte Widerspruchsrecht des Leiharbeitnehmers gegen dieses fingierte Arbeitsverhältnis darf nicht dazu führen, dass der Leiharbeitnehmer auf missbräuchlichem Wege dazu bewegt wird, dem neuen Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher zu widersprechen.

Der dbb fordert, dass Leiharbeitnehmer ausnahmslos nicht in bestreikten Betrieben eingesetzt werden dürfen.

Befristung von Arbeitsverträgen

Der Anteil der befristeten Arbeitsverträge bei Neueinstellungen zeigt, dass das Instrument der Befristung von Arbeitsverhältnissen missbräuchlich verwendet wird. Das Kündigungsschutzgesetz wird durch missbräuchliche Befristungen ausgehöhlt. Dieses für Arbeitnehmer so wichtige Schutzgesetz wird unterlaufen, da beispielsweise eine nach dem Kündigungsschutzgesetz erforderliche Sozialauswahl von vornherein ausgeschlossen wird. Berufsanfänger haben immer weniger die Möglichkeit, einen unbefristeten Vertrag zu erhalten. Dies führt zu Unsicherheiten in sämtlichen Lebensbereichen des neuen Beschäftigten. Eine Planungssicherheit ist nicht gegeben, wenn nicht feststeht, ob nach der Befristung eine Übernahme in den Betrieb erfolgt oder ob eine weitergehende, möglicherweise länger dauernde Arbeitssuche zu befürchten ist.

Der dbb fordert, die sich aus § 14 Absätze 2, 2a und 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ergebende sachgrundlose Befristungsmöglichkeit abzuschaffen. Eine Befristung soll nur zulässig sein, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt, um das Kündigungsschutzgesetz nicht zu umgehen.

Auch die Befristung des Arbeitsverhältnisses zur Erprobung (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG) stellt eine nicht hinnehmbare Ausweitung der aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch und dem Kündigungsschutzgesetz hergeleiteten sechsmonatigen Probezeit im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses dar. Der dbb spricht sich gegen eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses zur Erprobung aus.

Der dbb lehnt des Weiteren eine Befristung von Arbeitsverträgen aus haushaltsrechtlichen Gründen ab (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG). Diese Regelung wird zunehmend zweckentfremdet eingesetzt, um das Kündigungsschutzgesetz zu umgehen. Öffentliche Arbeitgeber müssen sich darüber hinaus auch ihrer Vorbildfunktion bewusst werden.

Für sachlich begründete Befristungen muss zudem eine gesetzliche Regelung geschaffen werden, die stetig aufeinander folgende befristete Arbeitsverhältnisse (Kettenbefristungen) verhindert und in unbefristete überführt. Der dbb spricht sich dafür aus, befristete Beschäftigungsverhältnisse auf das notwendige Maß zu beschränken.

Die Regelungen des TzBfG sind auf ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und insbesondere auf das Arbeitsleben hin zu überprüfen. Vorschriften, die Missbrauch erlauben, müssen geändert werden.

Teilzeitrecht weiterentwickeln

In vielen Fällen entsprechen Umfang und Lage der Arbeitszeit nicht den Wünschen der Beschäftigten. Generell ist Teilzeitarbeit unter Frauen deutlich stärker verbreitet als unter Männern. Insbesondere wenn Kinder im Haushalt leben, reduzieren Frauen häufig ihre Arbeitszeit.

Dabei führt die Entscheidung, die Arbeitszeit zu reduzieren, oftmals zu einer unumkehrbaren Situation. Teilzeit wird als Einbahnstraße, als „Teilzeitfalle“ wahrgenommen. Hinzu kommt, dass Teilzeiterwerbstätigkeit oft mit weitreichenden Nachteilen verbunden ist. Zu nennen seien hier die Fragen der sozialen Sicherung, Beschränkungen der Karrieremöglichkeiten und die Entgeltdiskriminierung.

Die bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen lassen eine wirkliche Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten nicht zu.

Die Beschäftigten müssen in die Lage versetzt werden, ihre Arbeitszeit an ihre Lebenssituation anzupassen. Dies bedingt eine Flexibilisierung beim Wechsel von Teilzeit- zu Vollzeitarbeit und von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit.

Bei einer Reduzierung der Arbeitszeit soll der Arbeitgeber den Wunsch des Beschäftigten nur noch aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen können. Eine Komponente der Interessenabwägung ist in das Gesetz aufzunehmen. Die Interessen des Arbeitgebers und des Beschäftigten sind gegeneinander abzuwägen. Insbesondere familiäre Verpflichtungen sind hier gewichtige Gründe für eine Reduzierung des Arbeitsumfanges und der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit.

Allen Beschäftigten muss das Recht zugestanden werden, die Arbeitszeitreduzierung zeitlich zu befristen. Hierbei ist den Beschäftigten gesetzlich die Möglichkeit einzuräumen, die Befristung zu verlängern oder eine neue Vereinbarung mit reduziertem Stundenumfang abzuschließen.

Eine Erhöhung des Arbeitsumfanges ist durch Änderung des Gesetzes zu erleichtern. Eine Aufstockungsmöglichkeit soll auch durch Zusammenlegung der bisher ausgeführten Teilzeitstelle mit einer neu geschaffenen oder einer frei werdenden Teilzeitstelle möglich sein. Die Darlegungs- und Beweislast bei der Frage, ob der Beschäftigte bei Erhöhung des Stundenumfanges fachlich qualifiziert und geeignet ist für die freie Stelle, ist umzukehren, wenn der Beschäftigte vor Reduzierung der Stundenzahl bereits diese Stelle oder eine vergleichbare innehatte.

Der Anspruch auf Verringerung des Arbeitsumfanges ist auch in kleineren Betrieben zu ermöglichen.

Beschäftigtendatenschutz

Die technische Entwicklung schreitet immer schneller voran, so dass die Fragen der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung zunehmend drängender werden. Technisch ist heute vieles machbar, was noch vor einigen Jahren kaum denkbar war. Es geht vordringlich um die Frage der sinnvollen Begrenzung und um die Regelung des Machbaren. Problematisch ist, dass die für Beschäftigte geltenden Schutznormen in allgemeinen Gesetzen wenig anwenderfreundlich verstreut sind. So ergibt sich der Schutz häufig erst durch Anwendung von Grundsätzen, die auf der Basis gerichtlicher Einzelfallentscheidungen entwickelt wurden. Für viele praxisrelevante Fragen fehlt zudem eine einheitliche Regelung.

Für den dbb als gewerkschaftliche Interessenvertretung stehen die Rechte und der Schutz der Beschäftigten im Mittelpunkt. Der dbb orientiert sich dabei an den datenschutzrechtlichen Grundsätzen und fordert eine Ausgestaltung des gesetzlichen Beschäftigtendatenschutzes, der diesen Grundsätzen gerecht wird, größtmöglichen Schutz und größtmögliche Transparenz bietet.

Der Schutz personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis bedarf einer systematischen und normenklaren Regelung, um Rechtsicherheit für alle Betroffenen zu erreichen.

Der dbb setzt sich dafür ein, dass dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung auch in den Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz vollumfänglich Rechnung getragen wird. Dazu muss der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt bleiben, wenn es um die Erhebung, Speicherung und Verwendung von Daten geht. Dabei ist besonders auf Datensparsamkeit Wert zu legen, personenbezogene Beschäftigtendaten dürfen nur für zwingende, genau definierte und eng umgrenzte Zwecke erhoben und verwendet werden.

Für die Ausgestaltung von Datenübermittlung, -speicherung und -nutzung müssen gesetzliche Regelungen vorliegen und die Datensicherheit muss gewährleistet bleiben.

Um eine Einhaltung der Datenschutzregelungen nachvollziehen zu können, müssen Betroffene umfassend und regelmäßig über den Bestand und die Verwendung ihrer Daten informiert werden.

Ein wirksamer Beschäftigtendatenschutz kann nur gewährleistet sein, wenn die Beschäftigten, die im Rahmen ihrer Arbeit auf diese Daten zugreifen, umfassend geschult und eingewiesen werden.

Der Beschäftigtendatenschutz soll den Anwendern dienen. Dazu müssen die entsprechenden Gesetze für die Anwender verständlich sein. Unbestimmte Rechtsbegriffe erschweren für die Betroffenen die Anwendung. Besser sind aus Sicht des dbb klare Definitionen und eindeutige Voraussetzungen. Das Ziel muss sein, dass jeder Beschäftigte die Voraussetzungen und Grenzen eines Eingriffes in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung erkennen kann.

Der dbb beamtenbund und tarifunion fordert:

- Gezielte Beobachtungen und Überwachungen am Arbeitsplatz müssen verboten sein. Sie dürfen lediglich vorübergehend und anlassbezogen sein.
- Eine heimliche Datenerhebung zur Aufdeckung von Straftaten darf nur in einem sehr engen, genau festgelegten Rahmen erfolgen.
- Informationen, die aus der privaten Kommunikation in sozialen Netzwerken gewonnen werden, dürfen nicht im Bewerbungsverfahren genutzt werden.
- Um der Einhaltung der Datenschutzregelungen im Umgang mit Beschäftigten-daten Nachdruck zu verleihen, müssen konkrete Sanktionen (Offizialdelikt statt Antragsdelikt und Verwertungsverbote) im Falle einer Zuwiderhandlung greifen.
- Für Personal- und Betriebsräte ist bei datenschutzrechtlichen Fragen ein Mitbestimmungsrecht zu gewährleisten, welches eine umfassende und frühzeitige Beteiligung vorsieht.

Begründung:

Gegebenenfalls mündlich