

---

# “Frankfurter Erklärung zum Arbeitsrecht“

## Positionen der Vereinigung Demokratischer Juristinnen und Juristen e.V.

1983 hat die VDJ programmatische Aussagen zur rechtspolitischen Entwicklung in der BRD vorgelegt, die auch Forderungen zum Arbeitsrecht enthielten.

Das **30jährige Bestehen der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht der VDJ** nehmen wir zum Anlass, diese Forderungen zu überprüfen und ergänzen. Dabei fließen die Erfahrungen und Entwicklungen der letzten Jahrzehnte ein, wie sie von den betroffenen Interessenvertretungen, insbesondere Gewerkschaften und Betriebsräten, erlebt und in gerichtlichen und außergerichtlichen Verfahren über ihre juristischen Beistände thematisiert werden.

In den zurückliegenden 3 Jahrzehnten haben wir umwälzende und keineswegs abgeschlossene Veränderungen der sozialen Praxis in Betrieben und Unternehmen (Globalisierung, Digitalisierung, Prekariisierung, neue Unternehmenskonzepte) erlebt. Wir versuchen in dieser Erklärung Antworten zu formulieren, wie vor allem der Gesetzgeber auf die gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen reagieren sollte.

### **Grundsätze für ein besseres Arbeitsrecht**

Unsere **Leitprinzipien** sind **Freiheit, Gleichheit, Solidarität, Demokratie** und **Rechtsstaatlichkeit**. Das Bekenntnis zu Menschenrechten ist eine wesentliche Grundlage unseres Selbstverständnisses.

Im Zentrum stehen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948 und die auf ihrer Grundlage entwickelten Menschenrechtspakte und -verträge. In Art. 1 und 20 GG verankert, bilden sie auch den Kern der deutschen Verfassung. In einer kapitalistischen Wirtschaftsordnung gilt es die Sozialpflichtigkeit des Eigentums (Art. 14 GG) besonders zu betonen, damit sich die Berufsausübungsfreiheit der ArbeitnehmerInnen (Art. 12 GG) in einem sozial geschützten und human ausgestalteten Rahmen entfalten kann.

Wir fordern eine demokratische, menschenrechtsbasierte Zügelung und Veränderung der Ökonomie. Ihre zentrale Rationalität muss die Versorgung mit Gütern und die Herstellung allgemeinen Wohlstands sein, nicht private Gewinnmaximierung.

---

Art. 23 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte stellt fest: „**Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit.**“ Dieselbe Vorschrift verlangt gleichen Lohn für gleiche Arbeit, ein die Würde – und nicht nur die Existenz – sicherndes Einkommen und das Recht zur Gewerkschaftsgründung. Diese Grundsätze sind in den Art. 6-8 UN-Sozialpakt weiter präzisiert worden. Die Bundesrepublik Deutschland hat sie ratifiziert, womit sie geltendes, aber häufig bestrittenes oder ignoriertes Recht in Deutschland geworden sind. Hinsichtlich sozialer Arbeitsbedingungen hat die ILO weitergehende konkretisierende Übereinkommen verabschiedet, die jedoch nicht alle von Deutschland ratifiziert worden sind. Statt Zurückhaltung zu üben, sollte Deutschland seine Ratifikationsquote deutlich erhöhen.

Dieses **Menschenrecht auf Arbeit**, das auch ein Einkommen für die umfassende gesellschaftliche Teilhabe sicherzustellen hat, stellt den individualrechtlichen Kern der hier entwickelten Forderungen dar. Ohne ausreichenden Kündigungsschutz und Sicherung des Normalarbeitsverhältnisses als Regelfall läuft dieses Recht ins Leere. Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes und Arbeitslosigkeit, aber auch der Zwang zur Annahme jedweder Arbeit lassen sich mit diesem Recht nicht vereinbaren.

Menschenwürde und Demokratie erfordern vielmehr, dass jeder Mensch seine Lebensumstände weitestmöglich selbstbestimmt regeln kann – dort, wo Interessen anderer berührt sind, gemeinsam und in demokratischer Koordination mit den anderen. Das gilt gerade auch für die Arbeit, die nicht nur der ökonomischen Sicherung eines menschenwürdigen Lebens dient, sondern selbst im Zentrum des Lebens der übergroßen Mehrheit der erwerbstätigen Bevölkerung steht. Die **Sicherstellung betrieblicher und unternehmensbezogener Mitbestimmung** ist nicht nur von zentraler Bedeutung für eine Demokratisierung der Betriebe und Unternehmen. Mitbestimmung kann auch Freiräume für individuelle Lebensentwürfe schaffen.

Die Stärkung kollektiver Rechte und individueller Rechte bildet dabei für uns keinen Gegensatz. Kollektive Rechte in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder auch in der gesamten betrieblichen und gesellschaftlichen Realität können dann durchgesetzt werden, wenn Menschen sich zusammentun und für ihre gemeinsamen oder auch individuellen Interessen Forderungen entwickeln und ihre Umsetzung betreiben.

Ein menschenrechtlich orientiertes Verständnis erfordert zugleich, dass kollektive Regelungen auch die individuellen Handlungsmöglichkeiten erweitern und den Menschen ein höheres Maß an Gestaltungsmöglichkeiten in ihrer Arbeit, ihrem gesamten Leben geben. Individuelle Ansprüche und kollektive Regelungen sind entsprechend miteinander zu verknüpfen.

Eine Weiterentwicklung des Arbeitsrechts in diesem Sinn entspricht auch verschiedenen - auch für Deutschland verbindlichen - Rechtsnormen der Europäischen Union.

In der Charta der Grundrechte der Europäischen Union werden die grundlegenden Arbeitnehmerrechte einschließlich des Rechts auf Kollektivverhandlungen und Streikrecht, Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung, Höchstarbeitszeit, soziale Sicherheit und Gesundheitsschutz, Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben verbürgt. In Art. 31 Abs.1 der Charta heißt es: „Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.“

Die sozialen Menschenrechte der Europäischen Union stehen allerdings in einem besonderen Spannungsverhältnis zu einer Vertragsordnung, die durch die Betonung der Binnenmarktfreiheiten tendenziell zu einer Vernachlässigung der sozialen Frage zugunsten eines unausgesprochenen Primats des Ökonomischen führt. Hier ist eine Umkehrung der Prioritätensetzung erforderlich.

Die vorliegend entwickelten Vorstellungen sollen den demokratischen und menschenrechtlichen Auftrag, über den gelebten Alltag hinauszudenken, befördern und aus der Sicht der VDJ notwendige **Zukunftsperspektiven für das Arbeitsrecht** aufzeigen.

Unsere rechtspolitischen Forderungen sind eine Reaktion auf grundlegende Veränderungen der Arbeitswelt seit den 80er Jahren:

- **Digitalisierung und Automatisierung** führen zu wesentlichen Veränderungen in allen Bereichen der Produktion und der Dienstleistungen. Herkömmliche Betriebsstrukturen und die tradierten Formen der Arbeit lösen sich zunehmend auf. Allumfassende Kontrolle durch Datenerfassung, Auflösung herkömmlicher Arbeitszeiten durch ständige Erreichbarkeit, neue digital vermittelte „freie“ Arbeitsformen (**Crowdworking**), damit verbunden Unterminierung der Mitbestimmung, greifen um sich.
- **Globalisierung der Wirtschaft**, verbunden mit stetig zunehmendem Anteil der Finanzwirtschaft am Bruttoinlandsprodukt (=BIP) – der Anteil industrieller Produktion am BIP beträgt EU-weit nur noch 15,6%, in den USA sogar nur noch 9% –, massiver Zunahme der Staatsverschuldung weltweit, maßgeblich durch Übernahme von Finanzkapitalschulden und Steuersenkungen/-ausfällen für Vermögen und Unternehmen, sinkende Leistungsfähigkeit der Staaten für soziale und Bildungsaufgaben erhöhen weltweit den Druck zur Absenkung von sozialen Standards. Der Anteil der arbeitenden Bevölkerung unter der Armutsgrenze hat in vielen Industriestaaten zugenommen. Zusätzlich sollen durch Abkommen wie **TTIP, CETA und TISA** Staaten

durch Investoren mit Hilfe privater Schiedsgerichte gezwungen werden können, angeblich investorenschädliche Entscheidungen – auch im Bereich des Arbeitsrechts – zu unterlassen oder rückgängig zu machen.

- Die **Entwicklung in der EU** ist insbesondere seit der Finanzkrise 2008 durch eine radikale, von der sog. Troika vorangetriebene und maßgeblich durch die bundesdeutsche Politik gestützte Austeritätspolitik geprägt, die praktisch in allen EU-Staaten zu z.T. drastischen Einschnitten im kollektiven und individuellen Arbeitsrecht geführt haben. Dabei hat Deutschland mit Hilfe der Hartz-Gesetze und der Agenda 2010 eine Vorreiterrolle durch Schaffung eines wachsenden Niedriglohnssektors und Förderung prekärer Beschäftigungsverhältnisse (Leiharbeit, Werkverträge, Befristungen) und damit verbundener Dumpingkonkurrenz als „EU-Exportmeister“ übernommen.

## **I. Konsolidierung und Ausbau der Mitbestimmung:**

Bereits 1983 trat die VDJ für volle paritätische Mitbestimmung in allen Unternehmen und den Erhalt der Montanmitbestimmung ein. Sie sprach sich für den Ausbau der Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG und die Beseitigung der Tendenzschutzbestimmungen aus.

Wenngleich die grundlegenden gesetzlichen Regelungen zur Mitbestimmung eine hohe Kontinuität aufweisen und, nicht zuletzt seit Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008, selbst bei Unternehmen vielfach positiv bewertet werden, ist das Ziel der Mitbestimmung und deren Effektivität einem hohen Druck und großen Herausforderungen ausgesetzt. Zentrale Faktoren hierfür sind

- die Flexibilisierung der Belegschaften (Befristung, Leiharbeit, Werkverträge, Crowdfunding)
- Personalabbau, fehlende gesetzliche Regelungen zu Standort- und Beschäftigungssicherung
- Leistungsverdichtung mit Auswirkungen auf Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Gesundheitsschutz, Persönlichkeitsrechte und Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf
- Flexibilisierung der Unternehmensstrukturen (Unternehmensfusionen, -spaltungen, Joint Ventures, Offshoring, Outsourcing/Insourcing etc.)

Gerade Globalisierung und Europäisierung der Unternehmenslandschaft stellen die Mitbestimmung grundlegend in Frage. Weltweit verteilte Funktionen (Fertigung, Entwicklung, Leitung usw.), hohe Geschwindigkeit der Entscheidungsfindung auch bei komplexen Veränderungen sowie detaillierte, IT-basierte Steuerungsmöglichkeiten wirken der demokratischen Teilhabe der MitarbeiterInnen entgegen.

Vor diesem Hintergrund fordern wir für die Unternehmensmitbestimmung:

- **Europaweite Mindeststandards für die Beteiligung der AN und Gewerkschaften an den Entscheidungsprozessen in allen europäischen Gesellschaftsformen** (z.B. in der SE, MV, Ltd., Plc. etc.) und die Entsendung ihrer VertreterInnen in die Aufsichts-/Kontrollgremien dieser Unternehmen.
- **Erfassung aller Unternehmensformen mit Niederlassung in Deutschland** durch Mitbestimmungsgesetze unabhängig von der Rechtsform.
- **Vereinfachung des Wahlverfahrens** im MitbestG (analog Montanmitbestimmung).
- **Einführung eines Mindestkatalogs zustimmungspflichtiger (Vorstands-/ Geschäftsleitungs-) Entscheidungen für die gewählten Aufsichtsgremien.**
- **Qualifizierte (2/3-) Mehrheit bei Errichtung und Verlegung von Produktionsstätten.**
- **Passives Wahlrecht für ausländische KonzernarbeitnehmerInnen, aktives Wahlrecht durch Tarifvertrag.**
- Einführung einer **Frauenquote in Aufsichtsräten und Vorständen / Geschäftsführungen mit wirksamen Sanktionen** bei Nichterfüllung nach norwegischem Beispiel (die jetzige Regelung kennt nur die Sanktion des leeren Stuhls, keine ökonomisch fühlbaren Reaktionsmöglichkeiten).
- Aufnahme von Unternehmensumwandlungen, insbesondere Spaltungen und Verschmelzungen in den Katalog der Betriebsänderungen in §§ 111, 112 BetrVG.
- Konzernbetriebsräte auch für Gleichordnungskonzerne und Konzerne ohne Konzernspitze im Inland.
- **Ausbau der Rechte des Europäischen Betriebsrats** durch wirksamere Sanktionsmöglichkeiten gegen ArbeitgeberInnen (mindestens Unterlassungsanspruch bei fehlender bzw. mangelhafter Unterrichtung), Erweiterung der Beratungsgegenstände usw.

Auf der Ebene des **BetrVG** bedarf es einer Reihe von Verbesserungen:

- **Neudefinition des Betriebsbegriffs**, insbesondere unter Berücksichtigung des Verlaufs von Leitungs- und Arbeitsstrukturen unter Einbeziehung virtueller Zusammenschlüsse.
- **Erleichterungen des Wahlverfahrens zum Betriebsrat**, Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens bei bis zu 100 ArbeitnehmerInnen, Schutz von Initiativen und deren Trägern zur Bildung von Betriebsräten bereits mit Beginn der Initiativphase und schon vor der Bildung von Wahlvorständen, Beschränkung der Anfechtbarkeit von BR-Wahlen auf grobe Verstöße.
- **Erleichterung der Zusammenarbeit mit Gewerkschaften** (Ausschluss des Zutrittsrechts nur bei zwingenden Sicherheitsvorschriften usw.).

- 
- Pflicht der Unternehmen ab 100 ArbeitnehmerInnen, eine transparente **Personalplanung** durchzuführen, einschließlich der Gewährleistung eines Mitbestimmungs- und Initiativrechts zur Einführung verbindlicher Methoden der Personalbemessung.
  - Einbeziehung von **Werkverträgen** in die Kontroll- und Schutzrechte des § 99 BetrVG jedenfalls bei Arbeiten auf dem Betriebsgelände; Begrenzung des § 100 BetrVG auf Notfälle; Erstreckung des § 87 Abs. 1 BetrVG auf WerkvertragsarbeitnehmerInnen.
  - Mitbestimmungs- oder zumindest Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Outsourcing.
  - Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Outsourcing und dessen Begrenzung auf Outsourcing in Unternehmen mit zumindest gleichwertigen tariflichen Regelungen.
  - Initiativrecht des Betriebsrats bei allen Qualifizierungsmaßnahmen.
  - Mitbestimmungsrecht bei der Arbeitsorganisation, Personalplanung und Leistungsverdichtungen durch Mitentscheidung über die Arbeitsmengen- und Personalberechnung sowie Einführung von bindenden Besetzungsregelungen.
  - Beim **Arbeits- und Gesundheitsschutz** sind Personalbemessung und -kapazität in quantitativer und qualitativer Hinsicht als integraler Bestandteil der Überprüfung und Bewältigung von Überlastungssituationen zu formulieren; in diesem Zusammenhang bedarf es der Schaffung von effektiven Mitbestimmungs-, d.h. Initiativrechten zur Arbeitsentlastung.
  - **Effektive Absicherung der Rechte von Betriebsräten** durch Zuerkennung von Ansprüchen auf Unterlassung von Maßnahmen vor Abschluss der Beteiligung der Mitbestimmungsgremien und effektive Möglichkeit der zügigen gerichtlichen Durchsetzung dieser Ansprüche.
  - **Effektive Durchsetzung von Pflichten der ArbeitgeberInnen**; Maßnahmen des AG, die unter Verstoß oder Missachtung geregelter Pflichten ergangen sind, müssen für unwirksam erklärt werden.
  - **Gleicher Schutz für Wirtschaftsausschussmitglieder** und für betriebliche ArbeitnehmervertreterInnen wie bei Betriebsratsmitgliedern / Gewährung eines eigenen Schulungsanspruchs für Wirtschaftsausschussmitglieder, die nicht im Betriebsrat sind; Einbeziehungsmöglichkeiten auch für außereuropäische KonzernmitarbeiterInnen in den Wirtschaftsausschuss.
  - **Erleichterungen bei Hinzuziehung externen Sachverständs**, Senkung der Erforderlichkeitsschwelle auf Aufgabenbezogenheit und Angemessenheit.
  - Die **Anpassung von Gehaltsbezügen** bei BR-Mitgliedern **muss effektiv gewährleistet werden**: Verpflichtung auf einvernehmliche Festlegung von Vergleichs- und / oder Bezugspersonen für zukünftige Gehaltsentwicklung; Regelung eines verbindlichen Verfahrens mit Eskalationsmechanismus bei der obligatorisch einzuführenden jährlichen Überprüfung der Bezüge; Berücksichtigungspflicht der durch die Betriebsratsarbeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen; Umkehrung der Beweislast zugunsten der BR-Mitglieder, sodass arbeitgeberseits nur behauptete atypische Entwicklungen nicht ausreichen.

- **Beseitigung der Schwellenwerte in § 112 a BetrVG** (Sozialplanpflicht bei Personalabbau) und gesetzliche Anpassung an die Schwellenwerte in § 17 KSchG; die Anhebung der Schwellenwerte wurde von der Kohl-Regierung eingeführt und erschwert eine Milderung der wirtschaftlichen Nachteile für betroffene AN beim Personalabbau.
- **Definition von Interessenausgleichen als verbindliche Betriebsvereinbarungen** im Sinne von § 77 BetrVG. Zwingende Mitbestimmung bei Betriebsänderungen. Vermutungsregelungen zugunsten einer Betriebsänderung bei „Salami-Taktik“ der ArbeitgeberInnen sowie Initiativrecht für Betriebsräte im Rahmen von § 92a BetrVG.
- Bildung von Konzernbetriebsräten auch für Konzerne mit Konzernspitze im Ausland.
- Keine arbeitsrechtliche Privilegierung von sog. Tendenzunternehmen: **Einschränkung bzw. Abschaffung der Tendenzschutzvorschrift** in § 118 BetrVG.
- Erhalt von Mitbestimmungsrechten auch bei Ausflaggung: Die Mitbestimmungsrechte des BetrVG müssen auch auf „ausgeflaggten“ Schiffen „nationaler“ Schifffahrtsunternehmen zur Anwendung kommen.
- Eine im Rahmen von § 117 BetrVG mögliche Umgehung der Mitbestimmung für Luftfahrtunternehmen, obwohl diese Niederlassungen und Betriebsstätten im Geltungsbereich des Grundgesetzes unterhalten, ist durch geeignete gesetzliche Maßnahmen (z.B. Landeeinschränkungen) einzugrenzen.

Die Rechte von **Personalvertretungen** müssen gestärkt werden. Sowohl in den gesetzlichen Regelungen wie in der praktischen Umsetzung gibt es ein erhebliches Defizit gegenüber den Rechten der Betriebsräte. Beteiligungsrechte werden unter sog. „Demokratievorbehalt“ gestellt, und dies obwohl die demokratisch gewählten Gremien häufig genug lediglich das bestätigen, was die Verwaltungen ihnen vorlegen. Auch öffentliche Körperschaften werden zunehmend wie Unternehmen der Privatwirtschaft geführt; der Begriff „Konzern Stadt“ ist dafür bezeichnend. Autoritäre Herangehensweisen der Verwaltungsspitzen sind häufig anzutreffen. Die Praxis der Verwaltungsgerichte zeichnet sich dadurch aus, dass häufig erst nach mehreren Jahren über Anträge der Personalvertretungen entschieden wird, sodass Personalräte zu Recht von Rechtsverweigerung sprechen. Im materiellen Bereich der Beteiligungsrechte wie auch in der gerichtlichen Umsetzung sind die erkannten Defizite abzubauen.

## II. Gegen Einschränkungen beim Tarif- und Arbeitskampfrecht

Mit Blick auf das **Tarifrecht** forderte die VDJ 1983 den Erhalt uneingeschränkter Tarifautonomie und sprach sich gegen ein Verbändegesetz aus. Sie plädierte für freie gewerkschaftliche Betätigung in den Betrieben.

Zwar ist derzeit das Thema „Verbändegesetz“ nicht mehr aktuell, dafür aber die Einführung des **Tarifeinheitsgesetzes**. Es greift in die verfassungsrechtlich geschützte Bildung und Betätigung von Gewerkschaften ein und ist **abzulehnen**.

- **Beim Arbeitskampfrecht geht es uns um Folgendes:** Für **Streikfreiheit** aller abhängig Beschäftigten, **einschließlich der Beamten**, auch unabhängig von den Gewerkschaften; für umfassende Streikfreiheit auch bei Fragen, die in der Entscheidungskompetenz des Gesetzgebers liegen oder nicht tariflich regelbar sind; für den Streik gegen staatliche Sozialabbauprogramme und gegen Ausgliederung und Tarifflicht; für ein Verbot der Aussperrung; für eine Aufhebung der Betriebsrisikogrundsätze (kalte Aussperrung); Beseitigung der Ruhestatbestände bei Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld in §§ 100, 160 SGB III.
- Diese Forderungen richten sich gegen das von BAG und BVerwG entwickelte enge Korsett bei der Ausübung des Streikrechts (Verbot des Beamtenstreiks, politischer Streiks, wilder Streiks; Ausschluss von Mitbestimmungsrechten bei Streiks) und der Zulassung von Aussperrungen. Eine **gesetzliche Kodifizierung des Arbeitskampfrechts wird abgelehnt**. Forderungen nach einer gesetzlichen Beschränkung von Streiks in den Bereichen der Daseinsvorsorge lehnen wir ab.
- Diese Forderungen richten sich auch gegen neuere Vorstöße in der Instanzrechtsprechung, durch Heranziehung „sonstiger Umstände“ rechtswidrige Streikziele zu unterstellen oder Streiks wegen vorgeblich zu unbestimmter Streikziele zu untersagen.
- Die restriktiven Vorgaben der Rechtsprechung für Streiks in kirchlichen Einrichtungen lehnen wir ab. Der Abschluss von Tarifverträgen darf nicht durch Verweis auf die kirchliche Autonomie bei der Gestaltung ihrer internen Angelegenheiten erschwert werden. Die Koalitions- und Tarifvertragsfreiheit hat universelle Geltung; zahlreiche internationale Normen, denen sich auch Deutschland unterworfen hat, belegen das eindeutig.
- Bei grenzüberschreitenden Streiks im EU-Binnenmarkt muss der **Schutz der Streikfreiheit gegenüber der Dienstleistungsfreiheit gewährleistet sein** (verfehlte EuGH-Rspr.).

### III. Effektivierung des Kündigungsschutzes

- Bereits 1983 haben wir uns für die **Einführung einer Aufhebungsklage** bei allen Kündigungen durch den Arbeitgeber ausgesprochen (analog zum Mietrecht) und für die Einführung eines echten Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates bei Kündigungen. Daran halten wir fest. Die Kün-



- digungsgründe müssen im Kündigungsschreiben konkret benannt werden; das Schriftformerfordernis in § 623 BGB ist entsprechend zu erweitern.
- In § 1 KSchG ist klarzustellen, dass die Frage der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung die **gerichtliche Überprüfung der zugrunde liegenden Unternehmerentscheidung** notwendig einbeziehen muss, bei gleichzeitiger Abwägung der Auswirkungen dieser Unternehmerentscheidung mit den grundrechtlich geschützten Bestandsschutzinteressen betroffener Arbeitnehmer. Auch eine **Kündigung wegen Fremdvergabe** der Aufgaben am selben Arbeitsplatz **muss** danach **unwirksam sein**.
  - Kündigungsschutz muss **konzernweit** gelten und darf nicht länger auf einzelne Unternehmen im Konzern beschränkt werden.
  - **Vermutungsregelungen zu Lasten von ArbeitnehmerInnen** bei Namenslisten und Auswahlrichtlinien bzw. Abschaffung der kündigungrechtlichen Privilegierung von Namenslisten sind ebenso zu streichen wie die Möglichkeit, bestimmte Personen nach § 1 Abs. 3 S.2 KSchG aus der Sozialauswahl herauszunehmen.
  - Rückkehr zu den bis 2004 geltenden **Schwellenwerten (5)** und Abschaffung der Quotenberechnung bei der **Zählweise von teilzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen** im Kündigungsschutzrecht und anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen.
  - Der Kündigungsschutz darf nicht an den Grenzen zwischen den Mitgliedstaaten halt machen. Zu fordern ist ein **grenzübergreifender Kündigungsschutz** und ein **grenzübergreifender Betriebsbegriff** nach § 23 KSchG.

#### **IV. Der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses entgegen wirken**

ArbeitgeberInnen versuchen immer stärker, das wirtschaftliche Risiko auf die ArbeitnehmerInnen abzuwälzen. Dies geschieht unter anderem dadurch, dass Normalarbeitsverhältnisse zurückgedrängt werden durch Formen des Einsatzes von Eigen- oder Fremdpersonal, die aus unternehmerischer Sicht größere Flexibilität und/oder geringere Kosten versprechen. Davon zeugen die Zunahme der befristeten Arbeitsverträge, der Leiharbeitsverträge und der auf Werkvertrag oder Honorar basierenden Beschäftigungsverhältnisse.

Diese Arbeitsverhältnisse sind vom Gesetzgeber so ausgestaltet worden, dass sie einer Prekarisierung Vorschub leisten, den Niedriglohnsektor ausgeweitet haben und eine unsichere Lebensperspektive mit sich bringen. Hier bedarf es umfassender gesetzgeberischer Regulierung, die den Schutz der Arbeitnehmerinteressen in den Mittelpunkt stellt.

- **Arbeitnehmerbegriff:** Es fehlt eine gesetzliche Definition des Arbeitnehmers; die Rspr. hat Kriterien entwickelt, die vor allem der Abgrenzung zur Selbstständigkeit dienen. Demgegenüber sind die maßgeblichen Kriterien **gesetzlich festzuschreiben**. Das vor allem auf die zeitliche Dimension des Direktionsrechts beschränkte Abgrenzungskriterium ist zu ersetzen durch die Kriterien der sozialen und wirtschaftlichen Abhängigkeit verbunden mit dem Kriterium einer Integration in die betrieblichen Arbeitsabläufe.
- **Scheinselbstständigkeit:** Der Anlauf der rot-grünen Bundesregierung, dieses Problem zumindest sozialversicherungsrechtlich aufzugreifen, ist 2003 gescheitert. Das Problem besteht nach wie vor fort. Die damals geschaffenen Kriterien zur wirtschaftlichen Abhängigkeit bei formaler Selbstständigkeit sind wieder aufzunehmen und zu präzisieren, um jedenfalls eine **sozialrechtliche Absicherung unter Beteiligung der AuftraggeberInnen** zu erreichen.
- **Werkvertrag:** In diesem Kontext bedarf auch der Werkvertrag einer Präzisierung, um eine **Umgehung von Arbeits- und Leiharbeitsverträgen** durch den Einsatz von Werkverträgen zu **verhindern**. Es muss ferner unterbunden werden, dass Scheinwerkverträge durch eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung risikolos abgesichert werden können. Eine Festanstellung beim Entleiher/Besteller muss bei Umgehungen zwingende gesetzliche Sanktion werden.
- **Crowdworking** ist eine Form des Plattformkapitalismus, die zu exzessiver Selbstausschöpfung führt, wenn keine Mindestbedingungen festgeschrieben werden. Die Einbeziehung in den Kreis der arbeitnehmerähnlichen Personen wäre ein erster Schritt zur Verbesserung der sozialen Situation. Darüber hinaus ist die Festlegung von Mindestbedingungen erforderlich, insbesondere wenn das Netz von Auftraggebern als Rekrutierungsplattform genutzt wird.
- **Leiharbeit:** Die personalpolitische Funktion von Leiharbeit als Überbrückung vorübergehender Personalausfälle muss wieder hergestellt werden, indem die **Überlassungszeiträume auf max. 6 Monate begrenzt** werden. Bei **Überschreitung** der Überlassungshöchstdauer muss die **Entstehung eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher** als Sanktion eingeführt werden. Zudem bedarf es der zwingenden betrieblichen Mitbestimmung des Betriebsrates im Entleiherbetrieb in allen sozialen Angelegenheiten der LeiharbeiterInnen.
- Atypische Beschäftigungsverhältnisse sollten in folgender Weise umgestaltet werden: Eine sozialversicherungsrechtlich abgesicherte **Teilzeit** ist – mindestens in bestimmten Lebenssituationen – eine sinnvolle Beschäftigungsform. Der Anspruch auf Teilzeit sollte ausgebaut werden, indem auch eine **befristete Arbeitszeitreduzierung** zugelassen wird und damit die Möglichkeit einer Wieder-Aufstockung gesichert ist. Die **Möglichkeit der Aufstockung** muss generell **verbessert** werden; die jetzige Regelung in § 9 TzBfG ist unzureichend. Ferner muss die Möglichkeit einer **Familienarbeitszeit** (Wahlarbeitszeit) eröffnet werden, um Kinder- oder Angehörigenbetreuung sicherzustellen („**Work-Life-Balance**“).
- Bei Wiedereintritt nach Eltern- und Betreuungszeit ist der Anspruch auf Teilzeit zu verstärken.

- **Mini-Jobs:** Die weitgehend sozialversicherungsfreie Teilzeit (geringfügige Beschäftigung) hat die höchsten Zuwachsraten von allen Beschäftigungsformen und ist auf deutlich über 5 Mio. angewachsen; zusätzlich üben fast die Hälfte davon diese Beschäftigungsform als Zweitjob aus. Mit Minijobs werden **Fehlanreize ausgelöst**, sie verhindern sozialversicherungspflichtige Teilzeit und vergrößern den Niedriglohnsektor. Diese Fehlanreize müssen **abgeschafft** werden.
- **Befristung:** Seit 1985 gibt es die sachgrundlose Befristung. Sie hat nicht zu mehr Beschäftigung geführt und ist auch längst nicht mehr beschränkt auf einen vorübergehenden Personaleinsatz; bei Neueinstellungen gerade von jüngeren Beschäftigten ist sie mittlerweile zum „Normalfall“ geworden. Diese Fehlentwicklung muss gestoppt werden: Die **sachgrundlose Befristung muss aufgehoben werden**. Es bedarf ferner einer nachhaltigen **Einschränkung** der formal auf Sachgründe gestützten **Kettenbefristungen**. Die für den öffentlichen Dienst geschaffenen Sonderregelungen – WissZeitVG, Ärzte in Weiterbildung – mit praktisch nicht justiziablem, immer wieder befristetem Einsatz bis zur Dauer von 19 Jahren und unbegrenzter Aneinanderreihung von befristeten Verträgen sind zu beseitigen.
- Bis zu einer Aufhebung muss klar gestellt werden, dass eine „Zuvor“-Beschäftigung mit demselben Arbeitgeber eine spätere **sachgrundlose Befristung ausschließt, gleich wie lange diese Vor-Beschäftigung zurückliegt**.
- Bei einer Sachgrundbefristung ist der Sachgrund im Vertrag anzugeben. Das Schriftformerfordernis in § 14 Abs. 4 TzBfG ist entsprechend zu erweitern.
- **Mindestlohn:** Die Einführung des Mindestlohns stellt potentiell einen erheblichen Fortschritt für prekär Beschäftigte dar. Relevant ist er allerdings vor allem in Beschäftigungskreisen, die durch das Arbeitsrecht oft nicht erreicht werden: in Kleinbetrieben, geringfügigen Beschäftigungen, Saisonarbeit usw. Hier geht es um ein **fundamentales Menschenrecht** für die schwächsten Glieder der Gesellschaft, das wirksam geschützt werden muss.
- Dazu gehört auch die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns an Gefangene, die Erwerbsarbeit leisten.
- Ergänzend einzuführen ist eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung.
- Notwendig ist ein konzertiertes Paket von Maßnahmen, das Missbrauch verhindert. Auf individualrechtlicher Ebene gehören dazu die **Beweislastumkehr**, das **Verbot verkürzter Verjährungsfristen** und auch hier der **wirksame Schutz von Whistleblowern**. Ein höchst effektives Mittel sind „gesetzliche Vertragsstrafen“ oder Schadensersatzansprüche ähnlich den US-amerikanischen „punitive damages“ zugunsten der Opfer.
- Kollektivarbeitsrechtlich ist ein **Verbandsklagerecht** erforderlich, das Gewerkschaften, Betriebsräten und Verbraucherschutzorganisationen schützendes Eingreifen zugunsten der Beschäftigten ermöglicht. Zudem muss den **Betriebsräten ermöglicht** werden, über betriebsverfassungsrechtliche Instrumente **Verstöße gegen das Mindestlohngesetz effektiv zu verhin-**

**dern** und zu sanktionieren, z.B. durch einen ordnungsgeldbewehrten Unterlassungsanspruch über eine Verknüpfung wie in § 17 Abs. 2 AGG i.V.m. § 23 Abs. 3 BetrVG und ein spezielles Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 BetrVG.

- Die **staatliche Aufsicht** ist erheblich **auszubauen**. Dazu gehören der personelle Ausbau der Aufsichtsbehörden (Zoll etc.), die Einrichtung von Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften und der Ausbau des Prüfdienstes der Rentenversicherung. Der Mindestlohn muss eine umfassende gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen und den Respekt für die Arbeit jedes Einzelnen zum Ausdruck bringen. Der Mindestlohn von 8,50 € reicht dazu in Deutschland nicht aus. Als eines der wohlhabendsten Länder sollte Deutschland anderen europäischen Ländern in der Höhe des Mindestlohns nicht nachstehen. Ein **Mindestlohn von 12,- €** wäre aus Sicht des VDJ bereits 2016 mindestens notwendig, um in Deutschland von der eigenen Arbeit menschengerecht leben zu können.
- Bei **Insolvenz eines Unternehmens** sind die Forderungen der Arbeitnehmerseite vorrangig zu behandeln.

## V. Stärkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich des Arbeitszeitrechts

Die Anforderungen an die Verfügbarkeit von Beschäftigten und deren Leistungen wachsen ständig. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verliert als Größe ihre Bedeutung. Der Ziel- und Ergebnisdruck steigt kontinuierlich und veranlasst Beschäftigte dazu, mehr zu arbeiten als sie vertraglich müssten – und als ihnen gut tut. Die Beschäftigten in Deutschland leisten unbezahlte Überstunden, deren Gesamtvolumen die Milliardengrenze überschreitet. Die Beschäftigten bezahlen diese kostenlosen Dienstleistungen und das gleichzeitig sehr hohe Arbeitstempo nicht selten zusätzlich mit ihrer Gesundheit.

Dieser Entwicklung ist die **Forderung nach familien-, gesundheits- und altersgerechten Arbeitszeiten** entgegenzuhalten, d.h. es müssen gesetzliche Ansprüche geschaffen werden, die entsprechend den persönlichen und familiären Lebensumständen und -phasen eine zuverlässig abgesicherte „Work-Life-Balance“ ermöglichen:

- Die **Ausweitung der maximalen Arbeitszeitgrenzen** durch das Arbeitszeitgesetz von 1994 ist **zurückzunehmen** auf eine maximale Arbeitsdauer von ausnahmsweise 50 Stunden innerhalb einer Woche. Opt-out-Klauseln z.B. zur Erleichterung von Bereitschaftsdiensten sind abzuschaffen bzw. zu verhindern.
- Eine verbindliche und nachzuweisende **Pausennahme** ist zu gewährleisten.

- **Ausgleichszeiträume** für Phasen mit längerer Arbeitszeit sind auf maximal drei Monate zu beschränken.
- Bei Jahresarbeitszeitvereinbarungen ist vorzuschreiben, dass die **monatliche Schwankungsbreite nicht mehr als 20%** der monatlichen Durchschnittsarbeitszeit betragen darf.
- Der zunehmenden Arbeitsverdichtung ist entgegenzuwirken durch quantitative **Besetzungsregelungen; besonders im Pflegebereich** kann damit der zunehmenden Intensivierung der Arbeitszeit aus ökonomischem Rationalisierungskalkül gegengesteuert werden.
- Die zunehmende **Kommunikation via Internet, das Arbeiten in der Industrie 4.0 führt zur Entgrenzung von Arbeitszeiten** und zum **Unterlaufen von Arbeitszeitvorgaben** (Höchst- und Ruhezeiten, Pausenregelungen, Verbot der Sonntagsarbeit). Dieser Erosion des Arbeitsschutzes muss wirksam begegnet werden.
- **Die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen durch die Arbeitsschutzbehörden ist effektiv zu kontrollieren;** in diesem Zusammenhang sind die **Dokumentationspflichten** über die tatsächlich ausgeübten Arbeitszeiten und der Pausennahme auszuweiten. Die Behörden sind dazu entsprechend personell und inhaltlich auszustatten.

Steigender Leistungsdruck, das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben und andere Faktoren führen dazu, dass die Zahl der psychisch bedingten Erkrankungen in den vergangenen Jahren drastisch gestiegen ist. Die gesetzliche Klarstellung, dass auch psychische Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen zu berücksichtigen sind, ist zu begrüßen. Sie ist zu ergänzen um effektive Mechanismen, die die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleisten. Diese werden in der Praxis oft sanktionslos ignoriert.

## VI. Allgemeine Arbeitsbedingungen

Der **Antidiskriminierungsschutz des AGG** ist ein wichtiges Instrument zur Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Seine Effizienz sollte aber verbessert werden:

- Durch die Einführung eines **Verbandsklagerechts** für Betroffenenverbände, das in anderen EU-Staaten bereits gewährt wird.
- Durch eine Pflicht zur **Anonymisierung von Bewerbungsunterlagen** (Verzicht auf Namensnennung, Fotos und Altersangaben).
- Es bedarf einer **Beweislastumkehr bei Mobbing**, wenn ausreichend Indizien hierfür vorgebracht sind. Der Schutz vor **Mobbing** ist über den Katalog in § 3 AGG hinaus **auszuweiten**. Eine Begrenzung auf die jetzigen Diskriminierungstatbestände in § 1 AGG ist vielfach zu einschränkend.

Die **AGB-Kontrolle von Arbeitsvertragsklauseln** hat sich als eine meist einzelfallbezogene Möglichkeit zum Ausgleich des strukturellen Ungleichgewichts im Arbeitsverhältnis bewährt. Den **Gewerkschaften** sollte allerdings **Klagebefugnis** eingeräumt werden, wie dies in vielen europäischen Ländern üblich ist und in Deutschland eine Parallele im Verbraucherrecht hat.

Schließlich ist bei allen arbeitsrechtlichen Themen ein **nachhaltiger Schutz von Whistleblowern** durch spezifische gesetzliche Regelungen zu gewährleisten.

## **VII. Wirksamer Arbeitnehmerdatenschutz**

Im Zeitalter der Digitalisierung und nahezu unbeschränkter Möglichkeiten der Datenerhebung und -verarbeitung bedarf es mehr denn je eines umfassenden, spezifizierten **Schutzes von Arbeitnehmerdaten**.

Zwar gab es bereits Vorschläge des Gesetzgebers zur Novellierung des Arbeitnehmerdatenschutzes, die allerdings nur zum Teil positive Ansätze enthielten. Typische Formen der Datenerhebung und -verarbeitung sollten geregelt und die Fragerechte der ArbeitgeberInnen begrenzt werden. Diese Vorschläge enthielten jedoch auch ausgesprochen problematische Regelungen u.a. zur Videoüberwachung, zur massiven Ausweitung von Auswertungsmöglichkeiten personenbezogener Daten bei bloßen Verdachtsmomenten auffälligen Verhaltens etc. **Kontrolle** muss aber auf nachweisbare betriebliche Erfordernisse **beschränkt** werden und darf **nur mit Zustimmung von Betriebsräten und der zuständigen Landes-Datenschutzbehörde** eingeführt werden. Wir fordern: **Keine Verpflichtung zur Gesundheitsüberprüfung** im laufenden Arbeitsverhältnis. Beschränkung aller Tests und Untersuchungen vor Einstellung auf die für die jeweilige Tätigkeit unabdingbare Feststellung der konkreten Eignung.

Die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) darf nicht zur Absenkung des durch das BDSG erreichten Datenschutzes führen. Der Arbeitnehmerdatenschutz muss umgehend entsprechend den Forderungen u.a. des DGB gesetzlich neu geregelt werden.

## **Einladung zur Debatte**

Uns allen ist bewusst, dass rechtspolitische Forderungen **Bewegung „von unten“** benötigen, um genügenden Druck zu ihrer Durchsetzung zu entfalten. Indes würde eine Arbeitsrechtsdebatte zu kurz

---

greifen, die sich nur in der Abwehr von Übergriffen und einer Kritik an der steten Verschlechterung arbeitsrechtlicher Positionen erschöpft und damit in einer reinen Abwehrposition verharret. Deswegen wollen wir unseren beruflichen Erfahrungshorizont nutzen, eine sonst oft von politischen Kompromisszwängen und parteipolitischen Rücksichtnahmen geprägte Debatte nicht auf das so genannte „Machbare“ zu beschränken, sondern für ein Arbeitsrecht zu plädieren, dessen historischer Kern als **Menschenrecht** weiter zu entwickeln ist.

Im kollektiven wie individuellen Arbeitsrecht spiegeln sich diametrale Interessengegensätze wider. Zu Recht hat das BVerfG die Folgen dieses Interessengegensatzes als strukturelles Ungleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit bezeichnet. Auch im 21. Jahrhundert stehen sich die Verwertungsinteressen des Kapitals, der Eigentümer von Produktionsmitteln einerseits den Interessen der arbeitenden Menschen nach freier Entfaltung der Persönlichkeit, nach ausreichendem Einkommen, einem sicheren Arbeitsplatz und Gesundheitsschutz sowie ausreichender Alterssicherung andererseits gegenüber.

In diesem Sinne verstehen wir die hier dargestellten Positionen als einen Beitrag zur Korrektur bestehender Defizite. Wir möchten mit dieser Erklärung – und gerne weiteren Vorschlägen zur Verbesserung der sozialen Rahmenbedingungen – dazu beitragen, das Arbeitsrecht als Schutzrecht auf ein den aktuellen Herausforderungen entsprechendes Niveau zu heben.

VDJ Bundesvorstand  
Arbeitskreis Arbeitsrecht

im Februar 2016