



Arbeitsgemeinschaft
sozialdemokratischer
Juristen

Beschluss Bundesausschuss der ASJ am 28. März 2009

in Magdeburg

5

Für gute Arbeit ein gutes Arbeitsrecht –

Entwurf für Forderungen der Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Juristinnen und Juristen an das Regierungsprogramm der SPD

10 Antragsteller: ASJ-Bundesvorstand

Präambel

15 Für die SPD ist Arbeitsrecht nicht nur ein Rechtsgebiet unter vielen. Welches Arbeitsrecht gilt, entscheidet ganz wesentlich mit darüber, ob sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch im Arbeitsleben nicht nur als Kostenfaktor sondern auch als Person wahrgenommen fühlen, ob sie im Wirtschaftsleben lediglich ein Rad im Getriebe gesehen oder als mitgestaltend Handelnde akzeptiert sind.

20 I. Grundsätzliche Forderungen

Wir fordern ein Arbeitsrecht, das es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht,

- 25 • der Arbeitgeberseite gegenüber gleichberechtigt aufzutreten,
- Arbeitswelt als Teil der Lebenswelt zu gestalten,
- Privat- und Berufsleben in Übereinstimmung zu bringen,
- das notwendige und mögliche Maß an materieller Sicherheit zu erlangen, das Grundvoraussetzung für ihre eigenständige Lebensführung ist,
- 30 • sowie die Geschlechter gleichzustellen: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.

Ihre Vertretungen müssen in den entscheidenden Fragen mitreden können.

35 Ein modernes Arbeitsrecht hat entsprechend der Herausforderungen der Zeit eine gewisse Beweglichkeit zu ermöglichen, gleichzeitig aber in allen grundsätzlichen Belangen die notwendige Verlässlichkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherstellen.

40 Die SPD fordert einheitliches, verständliches und gut strukturiertes Arbeitsvertragsgesetzbuch. Das Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland ist bislang in zahlreichen besonderen Gesetzen geregelt bei gleichzeitig hoher Bedeutung von Richterrecht.

5 Eine Klarstellung der Rechtslage und eine bessere Handhabbarkeit sind wünschenswert, von weitaus größerer Bedeutung aber sind die konkreten Ausgestaltungen der Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite. Wichtig ist deshalb nicht in erster Linie, ob das Arbeitsrecht einheitlich in einem Arbeitsvertragsgesetzbuch zusammengefasst wird, sondern welchen Inhalt es hat.

II. Rechtsklarheit von Anfang an

10 Ein gutes ausgewogenes Arbeitsrecht kann nur dann seine Wirkung entfalten, wenn die Flucht aus dem Arbeitsverhältnis in vermeintlich nicht dem Arbeitsrecht unterliegende Rechtsverhältnisse wirksam unterbunden wird. Wir fordern die Aufnahme der folgenden Beweislastregel in das Gesetz: Werden im Prozess von einem Beschäftigten Tatsachen vorgetragen, die vermuten lassen, dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt, dann
15 trägt die Gegenseite die Beweislast dafür, dass kein Arbeitsverhältnis vorliegt.

Eine solche Regelung käme insbesondere Praktikanten zugute, die in Wirklichkeit Arbeitnehmer sind. Liegt dagegen wirklich ein Praktikumsverhältnis vor, ist klarzustellen, dass das berufsbildungsrechtliche Gebot der angemessenen Vergütung gilt. In Zukunft
20 sollen auch diese Personen einen Anspruch auf einen schriftlichen Vertrag haben.

- Kein Praktikum über einem Monat darf unbezahlt sein. Diese Dauer überschreitende „Praktikantenverhältnisse“ sind als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auszugestalten.
- 25 • Die Bezahlung hat zumindest die zusätzlichen Ausgaben des Praktikums (z.B. Miete, Anfahrt, ÖPNV“) ausgleichen.
- Bei Absolvent(inn)enpraktika muss sich die Vergütung an derjenigen der vergleichbaren Arbeitnehmer(inne)n orientieren.
- 30 • Für ein „Praktikantenverhältnis“ sind klare Vereinbarungen zwischen Praktikant(inn)en und Praktikumsstelle über Inhalte, Tätigkeiten und Ansprechpersonen im Rahmen eines Vertragsverhältnisses zu verlangen.
- Es sind klare Regelungen in Bezug auf Urlaub, Arbeitszeiten und weitere arbeitsrechtliche Bestimmungen zu treffen, die sich an den gültigen tarifvertraglichen Regelungen orientieren
- 35 • Am Ende des Praktikums muss eine aussagekräftige Praktikumsbescheinigung stehen.
- Die Vertretung der Praktikant(inn)en im Betriebsrat ist für längere Praktika und/oder bei einem hohem Anteil von PraktikantInnen an dem im Betrieb Tätigen sicherzustellen.
- 40 • PraktikantInnen muss während des Praktikums eine qualifizierte Betreuungsperson zur Seite gestellt werden.
- Praktikumsverhältnisse sind nach Zielsetzung und Ausgestaltung gegen „reguläre“ Arbeitsverhältnisse abzugrenzen. Rechtsfolge eines Verstoßes gegen die Vorgaben für ein Praktikantenverhältnis hat zu sein, dass (rückwirkend) ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu den betriebsüblichen Bedingungen als begründet gilt. Dabei sind gestufte Möglichkeiten einer Beweislastumkehr, Vermutungsregelungen sowie ein objektives Klagerecht für Betriebsräte zu prüfen.
- 45

50 Wer den gesetzlich erforderlichen Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen nicht erbringen kann, soll nachzuweisen haben, dass vom Üblichen abweichende Arbeitsbedingungen vereinbart wurden. Dabei gelten die für den Arbeitnehmer günstigsten einschlägigen Tarifverträge im Zweifel als übliche Arbeitsbedingungen.

5 Noch im Vorfeld eines Arbeitsverhältnisses gibt es sog. „Einfühlungsverhältnisse“, also
Rechtsverhältnisse bei denen geprüft werden soll, ob überhaupt ein Arbeitsverhältnis –
und sei es auch nur zur Probe - zustande kommen soll. Diese „Einfühlungsverhältnisse“
sollen auf eine Woche begrenzt werden. Außerhalb von sozialrechtlich geforderten
Maßnahmen soll für sie ferner gelten, dass während dieser Zeit eine angemessene
Vergütung für den Aufwand des Bewerbers oder der Bewerberin zu zahlen ist, die auch
berücksichtigt, inwieweit er oder sie zu tatsächlichen Arbeitsleistungen herangezogen
wird. Im Übrigen sind, soweit sich aus dem Wesen als Einfühlungsverhältnis nichts an-
10 anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrund-
sätze anzuwenden. Bei Abschluss eines Arbeitsvertrages ist das Einfühlungsverhältnis
für die Berechnung der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses als Teil des Ar-
beitsverhältnisses zu behandeln.

15

III. Sicherung angemessener Arbeitsbedingungen

20 Wer Vollzeit arbeitet muss davon leben können - ein Vollzeitarbeitslohn muss eine ei-
genständige Existenzsicherung ermöglichen! Wir fordern einen einheitlichen gesetzli-
chen Mindestlohn in Höhe eines Stundenlohns von zunächst 7.50 Euro! Die gesetzliche
Regelung soll eine Klausel für eine angemessene und automatisierte Dynamisierung
enthalten, die eine Anpassung dieses Satzes an die geänderten Verhältnisse sichers-
tellt.

25 Auch zukünftig kann und soll es über den gesetzlichen Mindestlohn hinausgehende
tarifvertragliche Lösungen geben. Insofern ist auch die Ausweitung des Arbeitnehmer-
Entsendegesetzes auf alle Wirtschaftsbereiche anzustreben, um hierdurch branchen-
bezogene Mindestlöhne zu ermöglichen, wie sie im Baugewerbe mit gutem Erfolg
praktiziert werden. Im Hinblick auf die derzeitige Blockadehaltung vieler Arbeitgeber-
30 verbände müssen Regelungen geschaffen werden, die eine Allgemeinverbindlicherklä-
rung erleichtern.

35 Der einheitliche gesetzliche Mindestlohn bietet eine Grundsicherung insbesondere in
Branchen, in denen es keine Tarifverträge gibt oder in denen diese nicht greifen sowie
für Branchen, in denen die Tarifentgelte das vertretbare Mindestniveau unterschreiten.

40 Die effektive Durchsetzung und Kontrolle des gesetzlichen Mindestlohns muss ge-
währleistet sein. Dazu gehören insbesondere eine breite Informationskampagne, der
Schutz des oder der Betroffenen bei der Durchsetzung des Mindestentgeltes, eine Un-
terstützung durch die Tarifvertragsparteien sowie eine effektive staatliche Kontrolle
mit spürbaren Sanktionen bei Verstößen.

45 Frauen und Männer gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Dies ist in der
Realität trotz eines entsprechenden Rechtsanspruchs bei weitem nicht durchgesetzt.
Wir fordern einen gesetzlichen Mechanismus, der Entgeltlichkeitstransparenz fördert
und es Frauen erleichtert ihren Anspruch durchzusetzen.

50 Für die Ausübung des der Arbeitgeberseite zustehenden Weisungsrechtes ist gesetzlich
klarzustellen, dass auch auf die persönlichen Verhältnisse der Arbeitnehmerin oder des
Arbeitnehmers, insbesondere die familiäre Situation und gesundheitliche Beeinträchti-
gungen Rücksicht zu nehmen ist, soweit diese der Arbeitgeberseite offenbar sind. Hin-
sichtlich der Arbeit auf Abruf ist als Mindestbedingung gesetzlich festzulegen, dass die

Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mindestens einmal in der Kalenderwoche für vier zusammenhängende Stunden einzusetzen ist. Arbeit auf Abruf muss auch dann vorliegen, wenn die Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber in einer Rahmenvereinbarung geregelt ist. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass es dem Arbeitnehmer ohne Benachteiligung bei der weiteren Inanspruchnahme möglich ist, alle Einsätze abzulehnen.

Die Festlegung der genauen Leistungspflicht im Arbeitsverhältnis obliegt derzeit im Rahmen billigen Ermessens der Arbeitgeberseite. Durch diese rein individualrechtlichen Beschränkung ist der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor möglicher Überforderung nicht ausreichend gewährleistet. In Ergänzung der Betriebsratsrechte zum Leistungslohn ist ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festlegung von Leistungsanforderungen an die Arbeitnehmer zu schaffen.

Der gesetzliche Teilzeitanspruch ist dahingehend zu ergänzen, dass auch eine befristete Teilzeittätigkeit von mindestens vier Jahren verlangt werden kann, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.

Weiterbildung ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zentral, wollen sie den an sie gestellten beruflichen und gesellschaftlichen Anforderungen entsprechen. In den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Sachsen-Anhalt gibt es Gesetze über die Arbeitnehmerweiterbildung bzw. den Bildungsurlaub. Die anderen Bundesländer verschaffen den ansässigen Unternehmen Kostenvorteile zu Lasten der in ihrem Land beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das können wir nicht dulden! Wir fordern ein bundesgesetzliches Erwachsenenbildungsförderungsgesetz, das in seinen arbeitsrechtlichen Regelungen die positiven Erfahrungen der bestehenden Landesgesetze aufnimmt. Rechtsansprüche auf Weiterbildung und auf nachholende Qualifizierung – d.h. auf einen Alphabetisierungskurs sowie auf das Nachholen eines Schul- und Berufsabschlusses – sollen verankert werden. Außerdem wollen wir angemessene Urlaubs-, Freistellungs- und Rückkehrrechte für die Beschäftigten gesetzlich absichern.

Bei einer akut auftretenden Pflegesituation für einen nahen Angehörigen ist bereits jetzt nach dem Pflegezeitgesetz eine Freistellung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung gesetzlich geregelt. Eine Entgeltzahlungspflicht kommt aber nur eingeschränkt in Betracht. Zukünftig soll der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin verpflichtet werden, in diesen Fällen das Entgelt immer fortzuzahlen; die dadurch erforderlichen Zahlungen werden durch das Aufwendungsausgleichsgesetz ausgeglichen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss es im Rahmen ihrer staatsbürgerlichen Rechte möglich sein, gegen Missstände vorzugehen, die im Unternehmen durch Verstoß gegen allgemeine rechtliche Pflichten auftreten – "Whistleblowing". Nach erfolgloser Einschaltung der Arbeitgeberseite müssen sie sich ohne Furcht vor Sanktionen auch die zuständigen öffentlichen Stellen wenden dürfen.

Gleiches muss gelten, wenn die vorherige Einschaltung der Stellen beim Arbeitgeber unzumutbar ist, etwa wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung ist, es drohe eine unmittelbare Gefahr für Leib, Leben oder Umwelt und eine innerbetriebliche Abhilfe werde nicht oder nicht ausreichend erfolgen. Letztlich dient dies auch der Arbeitgeberseite, da Korruption, Schadensersatzansprüche Dritter oder Imageschäden verhindert werden können.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen bei betrieblich veranlasster Tätigkeit ein Fehler unterläuft, müssen vor unverhältnismäßigen Folgen geschützt werden. Das Recht der Schadenstragung im Arbeitsverhältnis ist aus Klarstellungsgründen gesetzlich zu regeln. Bei vorsätzlichem Handeln muss der entstandene Schaden getragen werden. Bei grob fahrlässigem Handeln, soll die Schadenstragungspflicht beschränkt werden, wenn es dem Arbeitgeber zuzumuten ist, für diese Fälle eine Versicherung zu gewährleisten. Wenn das vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin zu tragende Risiko außer Verhältnis zum Einkommen steht, sind Haftungsbegrenzungen vorzusehen. Bei leichter Fahrlässigkeit muss eine Schadenstragung ausgeschlossen sein. Für Kassenfehlbestände, die weder vorsätzlich noch grob fahrlässig verursacht sind, soll eine Haftungsregelung gesetzlich nur zugelassen werden, wenn die Arbeitgeberseite ein Mankogeld zahlt und die Haftung das Mankogeld im jeweiligen Kalenderjahr nicht überschreitet. Der Arbeitnehmer darf gegenüber Dritten – z.B. bei Leasingverträgen – nicht weitergehend haften als gegenüber seinem Arbeitgeber. Ist die Arbeitgeberseite verpflichtet, Eigenschäden des Arbeitnehmers auszugleichen, müssen derartige Ansprüche durch das Insolvenzgeld abgesichert werden.

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind nicht mehr wert als ihre Verfallsmöglichkeiten. Wir fordern eine einheitliche gesetzliche Verjährungsfrist für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und für solche, die damit in Verbindung stehen, von einem Jahr. Sie soll erst beginnen, wenn der Anspruch fällig ist und der jeweilige Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste. Diese Frist darf nicht zu Lasten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers durch abweichende Verjährungs- oder Ausschlussfristen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen abgeändert werden. Das für durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung gewährte Rechte bereits jetzt geltende Verbot der Verwirkung von Ansprüchen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin soll auf alle Ansprüche im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis ausgedehnt werden.

Gerade in der Insolvenzsituation bedürfen Arbeitnehmeransprüche auch über die Insolvenzgeldregelungen hinaus des Schutzes, wenn das Entgelt bereits ausgezahlt ist. Verspätete Lohnzahlungen dürfen im Rahmen der Insolvenzanfechtung keinem besonderen Verdacht ausgesetzt werden, sondern sind – mit den entsprechenden Folgen – als Bargeschäft zu behandeln.

40 **IV. Bestand des Arbeitsverhältnisses intensiver schützen; Folgen von betrieblichen Veränderungen besser regeln**

Nur jemand dessen oder deren Arbeitsverhältnis nicht ohne weiteres im Bestand gefährdet ist, kann im Arbeitsleben bestehen. Ein effektiver Kündigungsschutz ist deshalb ebenso u. erlässlich wie eine Begrenzung der Beendigung befristeter oder auflösend bedingter Arbeitsverhältnisse auf diejenigen Fälle, in denen dies gerechtfertigt ist. Eine Verschlechterung des materiellen Bestandsschutzes zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt deshalb nicht in Betracht. Vielmehr bedarf es einer Abrundung der bestehenden Regelungen.

Der schon geltende Rechtsgrundsatz, wonach Kündigungen nur das letzte Mittel der Arbeitgeberseite sein dürfen, ist auszubauen. Das erfordert bei der heute üblichen Ver-

flechtung von Unternehmen, dass eine anderweitige Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Konzern - soweit für den Arbeitgeber zumutbar – ebenso wie es jetzt bereits innerhalb eines Unternehmens gilt – der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung entgegen zu stehen hat.

5

Die Vereinbarung einer Probezeit mit daran anknüpfender Verkürzung der Kündigungsfrist ist in einem befristeten Arbeitsverhältnis auszuschließen. Die Arbeitgeberseite hat die Möglichkeit, für die notwendige Erprobung von vornherein eine aus ihrer Sicht notwendige Befristung zu vereinbaren. Einer Erleichterung von Kündigungen durch Verkürzung der Kündigungsfrist bedarf es nicht.

10

Die auf einen Sachgrund gestützte Befristung des Arbeitsverhältnisses soll nur dann wirksam sein, wenn der Sachgrund schriftlich im Arbeitsvertrag angegeben ist. Ist bei Beendigung des befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnisses ein Dauerarbeitsplatz frei, so soll der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin bei gleicher Eignung bei der Besetzung bevorzugt zu berücksichtigen sein. Dies soll nur dann nicht gelten, wenn dringende betriebliche Gründe oder Einstellungswünsche anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis dem entgegenstehen.

15

20

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihr Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag beenden, bedürfen eines Schutzes vor Überrumpelung. Ihnen muss daher das Recht eingeräumt werden, innerhalb von zwei Wochen den Aufhebungsvertrag zu widerrufen. Das entspricht der im Verbraucherrecht geltenden Frist für den Vertragswiderruf. Die Frist zwischen Abschluss und Widerruf darf dann nicht auf die Zwei-Wochen-Frist angerechnet werden, innerhalb derer die Arbeitgeberseite eine außerordentliche Kündigung aussprechen muss, wenn sie von einem Grund für eine derartige Kündigung erfährt.

25

30

Auch eine Ausgleichsquittung, nach der keine Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mehr bestehen, soll entsprechend widerrufen werden können.

Ein Interessenausgleich, mit dem Betriebsänderungen zwischen Arbeitgeberseite und Betriebsrat geregelt werden, soll nicht nur eine rechtlich unverbindliche Absprache, sondern für beide Betriebsparteien verbindlich sein. In einem erzwingbaren Sozialplan, der vom Veräußerer und Erwerber mit dem Betriebsrat des Veräußerers zu schließen ist, sollen auch die Folgen eines Betriebs- oder Betriebsteilüberganges geregelt werden können. Das gibt insbesondere die Möglichkeit den Bestand der Arbeitsbedingungen in Zweifelsfällen und ohne Begrenzung auf den individualrechtlichen Schutz zu sichern.

35

40

V. Missbrauch der Leiharbeit bekämpfen

Wir wollen, dass Leiharbeit eine Brücke in ein reguläres Arbeitsverhältnis ist. Sie soll keine Umgehung von Normalarbeitsverhältnissen sein. Es darf nicht zu Lohndumping in den Betrieben kommen. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sieht vor, dass für Leiharbeitnehmer die gleiche Bezahlung und die gleichen Arbeitsbedingungen gelten wie für Stammarbeitskräfte; es darf nicht durch Tarifverträge abgeändert werden können.

45

50

Darüber hinaus sollte die Rolle und Position des Betriebsrates durch folgende Maßnahmen gestärkt werden:

- Leiharbeiter müssen bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl für die Schwellenwerte bei der Betriebsratsgröße mitgezählt werden.
- Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in den Entleihbetrieben müssen gestärkt werden, insbesondere bezüglich der Kontrolle eines ordnungsgemäßen Einsatzes der Leiharbeiterinnen und -arbeiter sowie bezüglich des Umfangs und der Dauer der Leiharbeit im Betrieb.

Schließlich brauchen Leiharbeiterinnen und -arbeiter die gleichen Möglichkeiten, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

VI. Arbeitnehmerdatenschutz ernst nehmen

Das verfassungsrechtlich geschützte informationelle Selbstbestimmungsrecht darf nicht am Betriebstor enden. Das erfordert klare Regelungen,

- Begrenzung der in der Phase der Bewerbung und Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses offen zu legenden personenbezogenen Daten, Festlegung des Grundsatzes, dass die Datenerhebung grundsätzlich beim Arbeitnehmer selbst zu erfolgen hat, auch für die Bewerbungs- und Anbahnungsphase (Verbot zusätzlicher Datenerhebung ohne Einwilligung bzw. Offenlegung von Tatsachen und Ergebnisse der einwilligungslosen Datenerhebung), das Persönlichkeitsrecht wahrende Begrenzung der Fragerechte und Offenlegungspflichten sowie und Schutz der zweckkonformen Verwendung übermittelten Daten (u. a.: Verwendungs- und Löschungspflichten; Förderung tatsächlicher Freiwilligkeit bei Einwilligungen),
- einschränkende Regulierung der Erhebung und Verarbeitung gesundheitsrelevanter Daten (inkl. psychologischer Tests und Untersuchungen) vor und nach Begründung eines Arbeitsverhältnisses über den in einem Gendiagnostikgesetz zu regelnden grundsätzlichen Ausschluss von Genomanalysen hinaus; das Einholen von Informationen durch DNA-Analysen ist generell auszuschließen; psychologische und medizinische Tests dürfen nur bei berechtigtem Interesse des Arbeitnehmers, nur in Ausnahmefällen und nicht heimlich erlaubt sein.
- klare Regelungen zur Personaldatenverwaltung (Trennung Nutzung und Verwaltung Personaldaten im engeren Sinne von den sonstigen während der/durch die Beschäftigung anfallenden personenbezogenen Daten) und Begrenzung betriebsstättenübergreifender Verwendung im Unternehmen oder Konzern,
- bereichsspezifische Regelungen zur Nutzung von E-Mail und Internetdiensten am Arbeitsplatz (einschließlich der Regulierung von Onlinerechten),
- gesetzesunmittelbare Regulierung der Voraussetzungen, Grenzen und Bedingungen des Einsatzes technischer Systeme, mit deren Hilfe Tätigkeits- und Bewegungsprofile erstellt werden können (z.B. Zugangskontrollsystem; Handy-Ortung von Außendienstmitarbeitern etc.), unter Begrenzung der zulässigen Verwendungsbefugnisse (Sicherung der zweckkonformen Verwendung nur für legitime Zwecke),

- einengende, normenklare Regulierung der Voraussetzungen, Grenzen und Bedingungen des Einsatzes optischer und/ oder akustischer Überwachungseinrichtungen unter Ausschluss der Erhebung oder Verwendung für Zwecke der Leistungs- und Verhaltenskontrolle,
- 5 • Koppelung besonders eingriffsintensiver Datenerhebungs- und Verarbeitungsbefugnisse (z.B. Videoüberwachung am Arbeitsplatz) an eine entsprechende Betriebsvereinbarung (und damit indirekt an das Bestehen einer betrieblichen Interessenvertretung),
- 10 • Ausbau der Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Datenerhebung-, -speicherung und -verarbeitung,
- Klärung datenschutzrechtlicher Zweifelsfragen in Bezug auf die datenschutzrechtlichen Voraussetzungen einer wirksamen Wahrnehmung von Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten (z.B. bei Kündigung, der Sozialplanaufstellung etc.) („Datenschutz durch, nicht gegen den Betriebsrat“),
- 15 • Stärkung der Informations- und Kontrollrechte der betrieblichen Datenschutzbeauftragten und deren Stellung (Kündigungsschutz; Beteiligung Betriebsrat an Bestellung und Abberufung) als Ergänzung des Ausbaus der Arbeitnehmerposition durch Benachrichtigungspflichten des Arbeitgebers sowie individuelle Auskunfts- und Akteneinsichtsrechte des Arbeitnehmers,
- 20 • Festlegung auch der betrieblichen Datenverarbeitung auf die allgemeinen Grundsätze der Datenverarbeitung (einschließlich der Beachtung der Grundsätze der Datensparsamkeit und der missbrauchsvermeidenden Architektur von Datenverarbeitungssystemen und -technologien) sowie
- 25 • wirksame und spürbare Sanktionen bei Verletzung von Datenschutzregelungen (inkl. verschuldensunabhängige Ausgleichszahlungen auch ohne Nachweis eines wirtschaftlichen Schadens; Beweislastumkehr).

30 Übersichtlich und eindeutig ist zu regeln, unter welchen Umständen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Informationsgewinnung durch die Arbeitgeberseite zustimmen dürfen. Die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen ist zu gewährleisten.

35 VII. Koalitionsfreiheit und Tarifverträge in Europa verteidigen

Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften misst in seiner jüngeren Rechtsprechung die Ausübung der Arbeitskampffreiheit an den wirtschaftlichen Grundfreiheiten, die der EG-Vertrag für Unternehmer bereitstellt. Damit werden für Gewerkschaften schwer überschaubare Schranken aufgebaut, die das nationale Arbeitskampfrecht nicht vorsieht (Urteil „Laval“ und „Viking“). Die Sicherung tariflicher Arbeitsbedingungen gegen Verdrängung durch schlechtere Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer wird verschlechtert (Urteile „Rüffert“ und „Kommission./Luxemburg“). Diese Tendenz ist für uns nicht hinnehmbar. Sie widerspricht den Grundsätzen einer Sozialunion wie sie auch dem EG-Vertrag zugrunde liegen. Diese Grundsätze müssen auf allen Ebenen und mit allen notwendigen Maßnahmen

verteidigt werden. Das fordert auch eine Nutzung und Ausdehnung der vom EG-Recht gegebenen Möglichkeiten durch den deutschen und europäischen Gesetzgeber. Sozialdemokraten stehen dafür ein.

- 5 Ein soziales Europa bedeutet für Sozialdemokraten auch ein effektives Arbeitskampfrecht und einen wirksamen Arbeitnehmerschutz, der durch Gemeinschaftsrecht nicht verhindert werden darf.