

Abteilung Arbeits- und Sozialrecht

Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? – Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien?

BESCHLÜSSE

I. Atypische Beschäftigungsverhältnisse

- (1) a) Das unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnis bildet das Rückgrat der Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Es birgt eine hohe Ertragskraft und bietet eine hohe Gewähr der Einhaltung von Schutzstandards. Aus- und Fortbildung sind hier stark ausgeprägt, die Identifikation mit den Zielen des Unternehmens ist groß. Der Gesetzgeber sollte durch intelligente Lösungen diese Form der Rechtsbeziehungen stützen. **angenommen: 305:0:1**
- b) Zu diesem zu stützenden Leitbild gehört auch die Beschäftigung beim eigenen Arbeitgeber (Vertragsarbeitgeber). **angenommen: 203:103:10**
- (2) a) Das Vorhaben des Koalitionsvertrags, die geringfügige Beschäftigung über die Einkommensgrenze von 400 € monatlich auszuweiten, ist nicht sachgerecht. **angenommen: 304:4:8**
- b) Der Gesetzgeber sollte die abgabenrechtliche Privilegierung der geringfügigen Beschäftigung aufgeben. Deren beschäftigungspolitische Ziele und deren Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden durch beträchtliche Nachteile für die Gesellschaft erkaufte, zu denen insbesondere auch eine Verlagerung von Gegenwartsproblemen in das Steueraufkommen der Zukunft gehört. Um eine behutsame Überführung der bestehenden geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in regulär besteuerte und verbeitragte Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen, könnte es sich empfehlen, in einem ersten Schritt allein die sozialversicherungsrechtliche Sonderbehandlung aufzugeben, die steuerrechtliche aber zunächst beizubehalten. Damit würde sich der Kostensprung in Grenzen halten. Später könnte dann der

Pauschalsteuersatz von derzeit 2% (§ 40a Abs. 2 EStG) kontinuierlich angehoben werden und allmählich in den individuellen Steuersatz des Arbeitnehmers einmünden. Mit der Aufgabe der sozialversicherungsrechtlichen Privilegierung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse ist die Abschaffung der seit 2003 bestehenden sog. „Gleitzone“ (§ 20 Abs. 2 SGB IV) sachlogisch verbunden.

angenommen: 196:118:6

- (3) Der Normalfall ist das unbefristete Arbeitsverhältnis. An diesem Grundsatz sollte sich das Befristungsrecht orientieren. (Nielebock/Walter) **angenommen: 194:116:10**
- (4) Der Gesetzgeber sollte von einer Befristung ohne den Nachweis eines Sachgrundes mit großer Zurückhaltung Gebrauch machen; gesetzliche Ausnahmen vom Bestandsschutz sollten am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz orientiert sein. **angenommen: 199:113:7**
- (5) a) Befristete Beschäftigung ließe sich zurückdrängen, wenn der allgemeine Kündigungsschutz „gleitender“ ausgestaltet würde. Erwägenswert erscheint beispielsweise ein Modell, das eine ordentliche Kündigung vom siebten bis zum 24. Monat des Arbeitsverhältnisses ohne Begründung ermöglicht, wenn der Arbeitgeber zugleich die entsprechend § 1a Abs. 2 KSchG berechnete Regelabfindung zahlt. Dabei sollten auf die Frist von 24 Monaten Zeiten, in denen der Arbeitnehmer Sonderkündigungsschutz genießt, nicht angerechnet werden. Befristungen ohne Sachgrund (§ 14 Abs. 2 TzBfG, bei Verlängerung der Frist für neugegründete Unternehmen von 24 auf 48 Monate auch § 14 Abs. 2a TzBfG) wären dann überflüssig. **abgelehnt: 13:287:7**
- b) Das strenge Wiederholungsverbot in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist durch eine Mindestunterbrechungsdauer von einem Jahr zu ersetzen. **abgelehnt: 124:182:7**
- c) Anlässlich einer „Verlängerung“ i.S. von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG sollte auch eine Änderung des Arbeitsvertrages gestattet werden (entgegen der st. Rspr., etwa BAG 16. 1. 2008 – 7 AZR 603/06, NZA 2008, 701 [702]). **abgelehnt: 121:177:6**
- (6) a) § 14 Abs. 3 TzBfG ist zu streichen. (Nielebock/Walter) **angenommen: 180:115:6**
- (7) a) Der derzeit voraussetzungslose Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit (§ 8 TzBfG) geht über das zur Umsetzung der Richtlinie 97/81/EG Erforderliche weit

hinaus. Teilzeitbeschäftigung sollte künftig nur noch aus dringenden persönlichen Gründen, dann aber auch für einen befristeten Zeitraum, beansprucht werden können. Die spezialgesetzlichen Arbeitszeitreduzierungsansprüche könnten ersatzlos entfallen.

abgelehnt: 105:189:7

- b) Teilzeitbeschäftigung nach § 8 TzBfG sollte künftig auch für einen befristeten Zeitraum beansprucht werden können. (Nielebock/Walter) **angenommen: 180:119:6**
- c) Die Gestaltungsmöglichkeiten über das Arbeitsarrangement nach Rückkehr auch der Elternzeit müssen durch einen Verhandlungsanspruch entsprechend der RL 2010/18/EU in § 15 BEEG umgesetzt werden. (Nebe) **angenommen: 176:114:18**
- (8) a) Die derzeitige Regelung zur Arbeit auf Abruf in § 12 TzBfG, insbesondere die in ihm enthaltene Verpflichtung, eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und der täglichen Arbeitszeit festzulegen, ist nicht praxisgerecht. Ausreichend wäre die Vereinbarung einer bestimmten Anzahl der im Verlaufe eines Kalendermonats mindestens abzurufenden Arbeitsstunden, verbunden mit einer Ankündigungsfrist und einem Mindestumfang je Abruf. **abgelehnt: 120:183:4**
- b) Der Arbeitgeber darf im Rahmen des § 12 TzBfG nicht einseitig die Dauer der Arbeitszeit des Beschäftigten verändern. (Nielebock/Walter) **angenommen: 186:112:7**
- c) Es sollte klargestellt werden, dass bei Rahmenvereinbarungen für Tagesaushilfen (Poolverträgen) nicht jeder einzelne Abrufarbeitsvertrag der Befristungskontrolle unterliegt (entgegen BAG 31. 7. 2002 – 7 AZR 181/01, AP Nr. 2 zu § 4 TzBfG). **abgelehnt: 114:170:12**
- (9) a) Bei der Leiharbeit besteht Regelungsbedarf im Hinblick auf die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zwischen Leiharbeitnehmern und Stammelegschaft, der insbesondere hinsichtlich der Leiharbeitnehmern gezahlten Entgelte zur Zeit weitgehend ins Leere läuft. **angenommen: 194:105:6**
- b) Die Ausnahmeregelung des § 9 Nr. 2 AÜG (Absenkung des Eingangsentgelts) ist aufzuheben. **angenommen: 178:112:2**

- c) Die Möglichkeit, durch Tarifverträge mit ungünstigeren Arbeitsbedingungen vom Gleichbehandlungsgrundsatz abzuweichen, ist aufzuheben. **angenommen: 177:119:4**
- h) Die Vorgaben des Equal pay sind auch für die nichtgewerbliche Arbeitnehmerüberlassung sowie für die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung umzusetzen. **angenommen: 184:106:5**
- i) Die Rechte der Betriebsräte im Entleihbetrieb für Maßnahmen zugunsten von Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten in Bezug auf den Einsatz von Leiharbeitnehmern sind zu verbessern. (Nielebock/Walter) **angenommen: 177:110:10**

II. Mindestlohn

- (10) a) Bei der Frage, ob nicht ein flächendeckender allgemeiner Mindestlohn eingeführt werden sollte, ist aus rechtswissenschaftlicher Perspektive der Zusammenhang zwischen sozialrechtlichen Transferleistungen (namentlich Grundsicherung nach dem SGB II - „Hartz IV“, Familienzuschlag gem. § 6a BKGG, Wohngeld) und dem privatautonom vereinbarten Arbeitsentgelt in den Blick zu nehmen. Dieser Zusammenhang von Sozialrecht und Privatrecht, der die Grundsicherung und andere Transferleistungen zu einem Kombilohnmodell macht, beeinflusst die Marktsituation am Arbeitsmarkt im Niedriglohnbereich. **angenommen: 191:100:8**
- b) Diesem Befund kann durch einen einheitlichen allgemeinen Mindestlohn als fixierter Untergrenze entgegengewirkt werden. **angenommen: 185:104:8**
- c) Dieser Mindestlohn sollte als Mindestanforderungen ein angemessenes Entgelt für Vollzeitarbeit und Ernährung der Familie gewährleisten und eine Höhe haben, die die Inanspruchnahme von sozialrechtlichen Transferleistungen auch im Alter entbehrlich macht. (Nielebock/Walter) **angenommen: 164:96:7**
- d) Die derzeitigen branchenbezogenen gesetzlichen Regelungen sind inkonsistent und sollten aufgegeben werden. **abgelehnt: 13:224:14**

- e) Eine weitere Optimierung lässt sich durch eine Modifizierung der bisher eng bemessenen Anrechnungsregeln von Arbeitsentgelten auf die Grundsicherung erreichen.

abgelehnt: 2:244:28

- f) Für die konkrete Ausgestaltung des Mindestlohns liefern unsere Nachbarstaaten erprobte Handlungsmuster. Ein geeignetes Vorbild ist das britische Kommissionsmodell, das mit einer intensiven Beteiligung der Tarifvertragsparteien und mit einer sorgfältigen zeitnahen Untersuchung des Arbeitsmarkts verbunden ist und das auch von der neuen britischen Regierung fortgesetzt wird. **angenommen: 173:90:15**

- g) Die Tarifautonomie ist eine tragende Säule der sozialen Marktwirtschaft. Sie hat entscheidend zu sozialem Frieden und Wohlstand beigetragen. Eine hohe Tarifbindung ist daher wünschenswert. (Holsboer)

angenommen: 252:0:4

III. Stärkung kontinuierlicher Erwerbsbiographien

- (11) a) Ein weiteres Instrument der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Installierung von Pflegezeiten, auf die Beschäftigte einen Anspruch haben. Ebenso wie bei Elternzeiten bedarf es sowohl kurzfristiger Freistellungsrechte in Krisensituationen als auch auf längere Zeiträume angelegter Freistellungsregelungen. Diese sind durch sozialrechtlich normierte Einkommen zu unterstützen; dabei ist eine zusätzliche Nutzung von Arbeitszeitkonten denkbar. In dieser Richtung ist das Pflegezeitrecht auszubauen.

angenommen: 166:91:11

- (12) a) Der Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung, der auch die stufenweise Wiedereingliederung umfasst, ist auf alle behinderten Beschäftigten auszudehnen. Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein geeignetes Verfahren, das zur Vermeidung gesundheitsbedingter Arbeitslosigkeit unverzichtbar ist. Die Unterstützung dieser Verfahren durch Rehabilitationsträger und Integrationsämter ist auszubauen.

angenommen: 162:95:11

IV. Kleine Selbständigkeit

- (13) a) Es ist (im Hinblick auf die Thematik der Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis abseits eventueller politischer Präferenzen für eine zukünftige Gestaltung der Alterssicherung im Grundsätzlichen) zu empfehlen, die Kleine Selbständigkeit zur Altersvorsorge zu verpflichten. **angenommen: 179:93:2**
- b) Sie sind daher zur obligatorischen Sicherung für das Alter kurzfristig in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen. **angenommen: 167:99:6**
- c) Selbständige ohne Beschäftigte sollten in die Riesterförderung einbezogen werden. Dank der staatlichen Zulagen ist die Riesterförderung gerade für einkommensschwache und kinderreiche Selbständige in besonderem Maße geeignet. (Gunkel)
angenommen: 247:0:17
- d) Ein einfacher und für die zeitnahe Umsetzung geeigneter Weg liegt darin, das Tatbestandsmerkmal der im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber ausgeübten Tätigkeit in § 2 S. 1 Nr. 9 b) SGB VI zu streichen. Damit wäre die Solo-Selbständigkeit, die nicht anderweitig, namentlich in berufsständischen Versorgungswerken, abgesichert ist, von der gesetzlichen Rentenversicherung erfasst.
angenommen: 158:97:5
- e) Die Versicherungspflicht sollte so lange bestehen, bis die Versicherten Rentenanwartschaften oberhalb des Niveaus der Grundsicherung erlangt haben; dabei sollte ein Abstand als „Puffer“ eingeplant werden.
abgelehnt: 16:236:12
- h) Mit der Pflicht zur Altersvorsorge entfällt die Notwendigkeit der Versicherungspflicht in der Künstlersozialversicherung. (Gunkel) **abgelehnt: 90:158:14**