

## Ein konsensfähiges Arbeitsvertragsgesetz ...

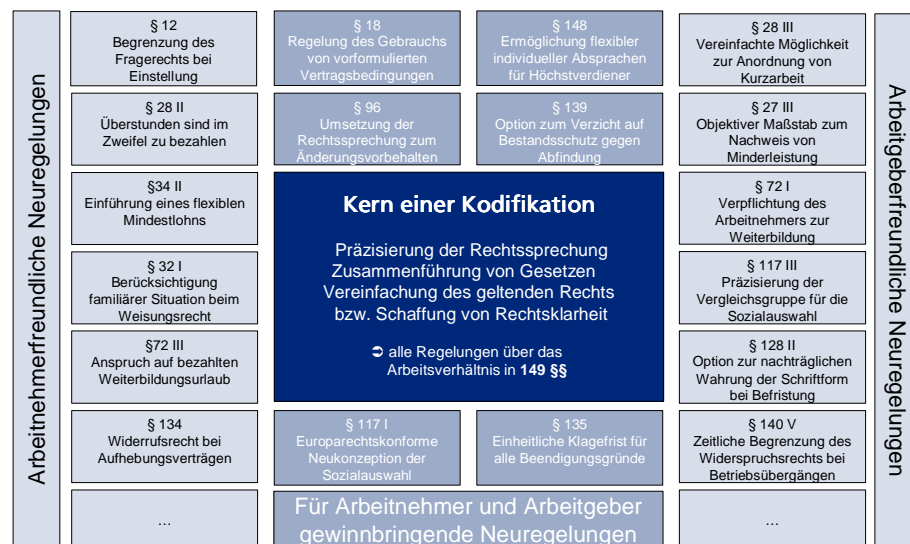
Das deutsche Individualarbeitsrecht ist zersplittert, undurchschaubar und nicht nachvollziehbar. Trotz diverser Anläufe ist es bislang noch nicht zu einer Kodifikation gekommen. Das Fehlen eines einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzes ist immer wieder von Seiten der Sozialpartner und der Politik beklagt worden. Paradox ist aber: Die Lage hat sich nicht zum Besseren gewendet, sondern kontinuierlich verschlechtert. Die Stimmen, die daher eine Kodifikation in einem einheitlichen Gesetz fordern, nehmen stetig zu. Über das Anliegen besteht Konsens, nur der Weg zu einem einheitlichen Gesetz ist noch offen.

### Grundlage: Ein fachlicher Konsens über ein Arbeitsvertragsgesetz

Derzeit liegt bereits ein geschlossener Entwurf der Professoren Dr. Martin Henssler und Dr. Ulrich Preis zur Neugestaltung des Arbeitsvertragsrechts vor. In einem umfangreichen Diskussionsprozess mit Experten aus der betrieblichen Praxis, der Wissenschaft, der Gerichtsbarkeit und Exekutive wurde ein fachlicher Konsens über den Inhalt des Arbeitsvertragsgesetzes erzielt, den es in dieser Form zuvor noch nie gegeben hat. Die *Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK)* und der *Deutsche Anwaltverein (DAV)* haben in einer gemeinsamen Stellungnahme den vorliegenden Diskussionsentwurf für ein Arbeitsvertragsgesetz grundsätzlich begrüßt. Der vollständige Entwurf könne, so *BRAK* und *DAV* weiter, bei entsprechendem Willen der gesetzgebenden Organe angesichts der Qualität und Ausgewogenheit **binnen kurzer Zeit in geltendes Recht** umgesetzt werden.

### Handlungsoptionen: Politik und Sozialpartner haben die Wahl

Auf Basis des Diskussionsentwurfs stehen zwei Gestaltungsoptionen zur Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts zur Wahl. Der Diskussionsentwurf orientiert sich am Status Quo im Individualarbeitsrecht und fixiert im Kern die geltende Rechtslage. Davon können inhaltliche, materielle Veränderungen unterschieden werden, die insgesamt eine gewinnbringende Situation für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bieten. Demnach stehen als Handlungsoptionen zur Wahl:



#### (1) Kern einer Kodifikation (dunkelblau), d. h. Kodifikation der geltenden Rechtslage (Restatement) mit

- der Zusammenführung, Präzisierung und Klarstellung der Rechtsprechung,
- der Zusammenführung des geltenden Gesetzesrechts,
- der Vereinfachung des Rechts sowie der Schaffung von Rechtsklarheit.

Bereits ein solches Restatement würde erheblich zur Transparenz und Rechtssicherheit im Arbeitsvertragsrecht beitragen, wovon vor allem über 30 Millionen Arbeitnehmer und Arbeitgeber profitieren. Zugleich würden Mindestrechte und -pflichten im Arbeitsverhältnis garantiert. Die eigentliche Stärke des Entwurfs liegt jedoch in der Beantwortung der Zukunftsfragen des Arbeitsrechts. Deshalb sind in der aktuellen Diskussionsfassung bereits materielle Änderungen der geltenden Rechtslage aufgenommen, die aus fachlicher Perspektive angemessen sind. Von einem Restatement sind demnach zu trennen:

#### (2) Veränderungen durch moderate inhaltliche Neuregelungen (hellblau)

- für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gewinnbringende Neuregelungen
- jeweils für Arbeitnehmer oder Arbeitgeber gewinnbringende Änderungen,

wobei auf die Ausgewogenheit zwischen den Positionen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu achten ist. In diesem Zusammenhang können anstehende Zukunftsfragen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Weiterbildung und die Beschäftigung Älterer ebenfalls beantwortet werden.

Der Entwurf garantiert ungeachtet der Wahl einer Alternative einen Ausgleich zwischen den Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und stellt so eine gewinnbringende Situation für alle Beteiligten dar. Die Sozialpartner und die Politik stehen nun in der Verantwortung, eine Polarisierung und Ideologisierung zu vermeiden und durch einen fairen Umgang mit den unterschiedlichen Interessen, einen politischen Konsens zu realisieren.

... eine gute Wahl!!!