

Ein ausgewogenes Arbeitsvertragsgesetz...

Das deutsche Individualarbeitsrecht gilt als intransparent und widersprüchlich. Kaum jemand hat sich je öffentlich gegen ein einheitliches Arbeitsvertragsgesetz ausgesprochen. So hat sich auch der gesamtdeutsche Gesetzgeber in Artikel 30 Abs. 1 (1) des Einigungsvertrages von 1990 auferlegt, das Arbeitsvertragsgesetz möglichst bald einheitlich zu kodifizieren. Obwohl also der grundsätzliche Reformbedarf außer Frage steht und von den beteiligten Akteuren anerkannt wird, sind dennoch bislang alle Ansätze zur Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts gescheitert: Inhaltliche Positionen liegen weit auseinander, der bestehende Konsens ist oberflächlich und ein kleinster gemeinsamer Nenner ist immer noch nicht erkennbar. Dabei ist die Forderung nach einer Vereinheitlichung des Arbeitsrechts schon über einhundert Jahre alt.

Ein großes Projekt für eine große Koalition...

Ein langer Weg

Folgen der Konstruktionsmängel

- lückenhaftes und unterschiedlich geregeltes Arbeitsrecht
- Zersplitterung in ca. 30 Einzelgesetze
- Rechtsprechung mit unterschiedlichen Auslegungen und widersprüchlichen Urteilen und bis zu zwei bis drei höchstgerichtlichen Urteilen täglich
- Richterrecht, welches auf Dauer eine geschlossene Konzeption eines gesetzlichen Arbeitsverhältnisses nicht ersetzen kann
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer können ihre Rechte und Pflichten im Arbeitsleben aufgrund umfangreicher und ausdifferenzierter Rechtsprechung nicht angemessen wahrnehmen
- deutsches Arbeitsvertragsrecht ist international leichter durchzusetzen, wenn dieses einfacher zugänglich und verständlich ist

Die vorangegangene Bundesregierung hat bereits darauf hingewiesen, dass die Schaffung eines Arbeitsvertragsgesetzes ein „komplexes und politisch sensibles Vorhaben“ darstellt, das „letztlich nur im Konsens aller gesellschaftlich relevanten Kreise“ in die Realität umgesetzt werden kann. Ein modernes Arbeitsvertragsgesetz muss daher die **Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer angemessen berücksichtigen** und eine gewinnbringende Situation für alle Beteiligten sicherstellen. Dazu hat die Bertelsmann Stiftung Prof. Dr. Martin Henssler und Prof. Dr. Ulrich Preis (beide Universität zu Köln) beauftragt, gemeinsam einen ausgewogenen Entwurf zu entwickeln, der im Rahmen eines Konsultationsprozesses möglichst viele **unterschiedliche Sichtweisen der Zivilgesellschaft** einbezieht. Diese Entwicklung muss in einen politischen Gestaltungsprozess eingebunden sein, der eine Aushandlungslösung zwischen den Entscheidungsträgern sicherstellt.

Ein Arbeitsvertragsgesetz entsteht...

Vorgehen	Zielsetzung einer Kodifikation
<p>I. - Erfassung des geltenden Gesetzes- und Richterrechts</p> <p>- Systematisierung und Kodifizierung der Regelungsgegenstände unter Beachtung der Zielsetzungen einer Kodifikation</p> <p>II. - Analyse bestehender Anwendungs- und Auslegungsschwierigkeiten</p> <p>- Berücksichtigung bestehender Reformvorschläge und vorheriger Entwürfe für ein Arbeitsvertragsgesetz</p> <p>- Klärung des politischen Reformbedarfs</p> <p>- Vergleich mit anderen Rechtsordnungen</p> <p>III. - Erarbeitung verschiedener Alternativen insbesondere zu rechtspolitisch strittigen Fragen</p> <p>IV. - Diskussion der Alternativen mit Fachleuten, Verbänden und Politik</p>	

... eine große Herausforderung für eine große Koalition!!!