

Ein einheitliches Arbeitsvertragsgesetz...

... ist erforderlich, weil das in 30 Einzelgesetzen verstreute deutsche Individualarbeitsrecht als intransparent und widersprüchlich gilt und weder Arbeitnehmern noch Arbeitgebern vermittelbar ist. Das Ziel, die bestehenden Unzulänglichkeiten zu beseitigen, ist immer wieder von allen politischen Akteuren anerkannt worden. So hatte bereits Bundeskanzler **Willy Brandt** in seiner ersten Regierungserklärung vom 28.10.1969 angekündigt, dass die Bundesregierung zur Verwirklichung des „... Verfassungsauftrags das unübersichtlich gewordene Arbeitsrecht in einem Arbeitsgesetzbuch zusammenfassen“ und eine Regierungskommission zur Kodifizierung eines Arbeitsvertragsgesetzbuches einsetzen werde. Das auf Basis der Kommission erarbeitete „Allgemeine Arbeitsvertragsrecht“ bestehend aus 130 Paragraphen wurde jedoch nie Gesetz.

Auch der gesamtdeutsche Gesetzgeber hat sich aufgegeben, das verstreute Individualarbeitsrecht zusammenzufassen und damit der Verpflichtung des Artikel 30 Abs. 1 (1) des **Einigungsvertrages** zur einheitlichen Neukodifizierung nachzukommen: Demnach ist es Aufgabe,

„... das Arbeitsvertragsrecht sowie das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht einschließlich der Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit und den besonderen Frauenerwerbsschutz möglichst bald einheitlich neu zu kodifizieren, ...“.

Trotz aller Mahnungen und Erinnerungen u. a. durch die Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte, des deutschen Juristentages, der Arbeits- und Sozialministerkonferenz, die 1993 einstimmig die Vorlage eines einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzes angemahnt hatte oder der Bundesratsinitiativen der **Länder Sachsen und Brandenburg** sind seither wiederum 15 Jahre vergangen, ohne dass der Gesetzgebungsauftrag erfüllt wurde. Ein einheitliches Arbeitsvertragsgesetzbuch ist erforderlich, weil ...

- das bestehende Arbeitsvertragsrecht nur lückenhaft und für verschiedene Wirtschaftsbereiche unterschiedlich geregelt und in Einzelgesetze zersplittert ist,
- an die Stelle fehlender gesetzlicher Vorschriften Richterrecht getreten ist, welches auf Dauer eine geschlossene Konzeption eines gesetzlichen Arbeitsverhältnisses nicht ersetzen kann,
- die Rechtsprechung inzwischen so umfangreich geworden und ausdifferenziert ist, dass es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen schwierig ist, ihre Rechte und Pflichten im Arbeitsleben zu erkennen und wahrzunehmen,
- es ein Standortnachteil ist, dass selbst grundlegende arbeitsrechtliche Fragen nicht durch einen Blick in das Gesetz beantwortet werden können, sondern komplizierte und umständliche Recherchen in der Rechtsprechung notwendig machen,
- die Rechtsunsicherheit zu einem zunehmenden Bedarf an rechtlicher Beratung führt und nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch kleinere und mittlere Betriebe überfordert,
- sich Elemente des Deutschen Arbeitsvertragsrechts umso leichter auch auf internationaler Ebene durchsetzen lassen, je einfacher zugänglich und verständlich das deutsche Arbeitsvertragsrecht insgesamt ist, was insbesondere angesichts des Europäischen Einigungsprozesses notwendig wird (vgl. BR-Drs. 671/96).

Alle wesentlichen Gruppen sind sich also einig, dass es Arbeitnehmern und Arbeitgebern nicht mehr möglich ist, ihre Rechte und Pflichten zu erkennen und ihre Rechtsposition einzuschätzen. Dennoch ist jeder Versuch einer einheitlichen Kodifizierung gescheitert. Die Vorteile werden auch von jetzigen politischen Akteuren grundsätzlich anerkannt. So titulierte Bundesarbeitsminister **Franz Müntefering** das geltende Arbeitsrecht in einer früheren Rede als „juristischen Irrgarten“, weshalb ein einheitliches und transparentes Arbeitsvertragsgesetz nicht nur aus wirtschaftlicher Sicht, sondern vor allem zum Schutz der Arbeitnehmerrechte „Gebot der Stunde“ sei. Dem folgt die Kritik des CDU-Generalsekretärs **Ronald Pofalla**, der von einem „mittlerweile vollkommen unübersichtlichen Regelungswust“ im Arbeitsrecht spricht.

Die Legislative muss daher auch hier der deutschen Tradition klarer, verständlicher Gesetzgebung gerecht werden und das Individualarbeitsrecht in einem einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzbuch zusammenfassen. Die ehemalige Bundesregierung unter **Gerhard Schröder** hat in einer Antwort auf eine Anfrage der FDP darauf hingewiesen, dass die Schaffung eines einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzbuches ein „komplexes und politisch sensibles Vorhaben“ darstellt, das „letztlich nur im Konsens aller gesellschaftlich relevanten Kreise“ in die Realität umgesetzt werden kann.

Einen solchen Konsens aller gesellschaftlich relevanten Kreise kann nur eine große Koalition sicherstellen. Deswegen ist die Kodifikation eines einheitlichen Arbeitsvertragsrechts...

... ein großes Projekt für eine große Koalition!!!