

## Forum

**Neues Arbeitsrecht nach dem Koalitionsvertrag.** Die größte Überraschung steht nicht im Koalitionsvertrag: Der neue Arbeitsminister heißt *Franz Josef Jung* (CDU). Der vormalige Verteidigungsminister ist bislang weder als Arbeitsrechtler noch als Arbeitsmarktpolitiker hervorgetreten. Im Hauptberuf ist *Jung* freilich Rechtsanwalt und Notar. Mit dieser Qualifikation wird es ihm möglich sein, sich in dem komplex geregelten Bereich des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts zurechtzufinden. Denn es gibt einiges zu tun.

Zunächst jedoch ein Blick auf Fragestellungen, die keine Erwähnung im Koalitionsvertrag finden. Die Leiharbeit findet trotz erheblicher Probleme (Equal-pay; Lohndumping durch Scheintarifverträge, Mindestlohn) keine Erwähnung. Freilich bekennen sich die Koalitionäre zur Tarifautonomie. Deshalb wird ein einheitlicher gesetzlicher Mindestlohn abgelehnt. Die Allgemeinverbindlicherklärung soll an einen einvernehmlichen Beschluss des Kabinetts gebunden werden; ferner wird eine Stärkung des Tarifausschusses bei Allgemeinverbindlicherklärungen befürwortet. Ob man das Thema Mindestlohn bei Leiharbeit wieder aufgreifen will, bleibt offen. Die Bundeskanzlerin hatte im Wahlkampf versprochen, dass Arbeitnehmerrechte und der Kündigungsschutz nicht angetastet werden. Die Worte „Arbeitnehmerrechte und Kündigungsschutz“ finden sich in der Koalitionsvereinbarung nicht. Hier kann man von einem bereiten Schweigen ausgehen. Der Bundeskanzlerin erschien das Gebiet des Arbeitsrechts offenbar so heikel, dass auch das Vorhaben eines überschaubar kodifizierten Arbeitsrechts nicht Eingang in den Verhandlungstext gefunden hat. Freilich hat sie sich selbst dafür stark gemacht. Auf dem CDU-Parteitag im Dezember 2008 sagte sie: „Wir wollen, dass unser Land stärker wird durch ein Arbeitsgesetzbuch, das endlich die Barrieren aufhebt, so dass mehr Menschen eine Chance auf Arbeit haben und nicht immer wieder über Hürden stolpern.“ Die Nichterwähnung des Vorhabens einer Kodifikation des Arbeitsvertragsgesetzes im Koalitionsvertrag kann damit sicher noch nicht als Ablehnung gesehen werden. Möglicherweise ist die Berufung des Ministers *Jung*, einem promovierten Juristen, sogar ein Fingerzeig in diese Richtung, zumal der Minister in heiklen Missionen Erfahrung hat.

Mustert man den Koalitionsvertrag genauer, stellt man fest, dass dennoch eine Anzahl von Themen enthalten sind, die Gegenstand des Diskussionsentwurfs für ein Arbeitsvertragsgesetz (ArbVG-E; veröffentlicht in NZA-Beilage 1/2007 zu Heft 21/2007) sind. So soll das Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundlosen Befristungen auf zwölf Monate beschränkt und das Verbot sittenwidriger Löhne entsprechend der Rechtsprechung kodifiziert werden (vgl. hierzu § 34 II und § 129 I 2 ArbVG-E). An einer versteckten Stelle findet sich der Hinweis, dass die Schwellenwerte des Handels-, Steuer-, Arbeits- und Sozialrechts rechtsbereichsübergreifend vereinheitlicht werden sollen (Zeile 382 des Koalitionsvertrags). Es wäre ja schon beeindruckend, wenn dies im Arbeitsrecht gelänge. Das geltende AGG wird überprüft (Zeile 405). Dies muss es allein deshalb, weil die EU-Kommission die Beseitigung von Umsetzungsdefiziten angemahnt hat. Auch hierfür findet sich eine transparente und europarechtskonforme Lösung im ArbVG (§§ 4 – 9 ArbVG-E). Ferner will man den Arbeitnehmerdatenschutz weiter verbes-

sern (Zeile 4902). Dazu will man insbesondere klären, dass Daten über nicht relevante Gesundheitszustände oder außerdienstliches Verhalten nicht erhoben bzw. verarbeitet werden dürfen. Diese Fragestellungen sind ebenfalls Kern des ArbVG-E (§§ 12 – 15, 74). Außerdienstliches Verhalten kann ohnehin nur in Tendenzunternehmen und Religionsgemeinschaften relevant werden (§ 10 ArbVG-E). In Zeile 3018 findet sich die Aussage, familienfreundliche und flexible Arbeitszeitmodelle in einer familiengerechten Arbeitswelt schaffen zu wollen (Zeile 3018). Auch dies ist ein Schwerpunkt des ArbVG-E (§§ 28 – 33, 59 u. a.). Besondere Bedeutung hat, dass die neue Koalition deutlich formuliert: „Wir lehnen jede Form der Altersdiskriminierung ab und werden den Wegfall der beruflichen Altersgrenzen prüfen“ (Zeile 773). Damit ist die Zeit für den überfälligen Paradigmenwechsel gekommen. Eine weitere Förderung der Altersteilzeit über den 31. 12. 2009 wird es nicht mehr geben. Auf weitere Vorschläge kann die Koalition zurückgreifen (vgl. nur „Alternde Arbeitswelt, Gutachten B zum 67. Deutschen Juristentag). Der Entwurf des ArbVG-E enthält Vorschläge für ein vollends diskriminierungsfreies Arbeitsrecht. Wie will man das alles verständlich und noch überschaubar gestalten? Die Antwort: Eine einheitliche Kodifikation wäre ein „Segen für Deutschland“ (Bundespräsident *Horst Köhler* auf dem 67. Deutschen Juristentag).

Für die neue Regierung gibt es aber darüber hinaus viel zu tun. Der erste Schritt liegt in einer verfassungskonformen Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Zahlreiche Prüfaufträge enthält dort der Koalitionsvertrag. Noch widersprüchlich wirken die Aussagen zu so genannten Mini-Jobs. Richtig ist sicher, bei den Hinzuverdienstregeln die Arbeitsanreize zu stärken (Zeile 694). Ob es aber richtig ist, die Grenze für sozialversicherungsfreie Jobs noch mehr auszuweiten, ist fraglich. Denn das Ziel, sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnisse zu generieren, wird damit eher konterkariert. Die Mini-Jobs lohnen sich zwar für die Sozialversicherung. Man muss allerdings genauer prüfen, ob nicht eine Ghettoisierung bestimmter Beschäftigungsmärkte erfolgt, ohne Chance für bestimmte Arbeitnehmergruppen, in ein sozial gesichertes Beschäftigungsverhältnis zu kommen.

Kurzum: Auf den zweiten Blick gibt es doch mehr zu tun für den neuen Arbeitsminister als zunächst erwartet. Aus der Sicht der betroffenen Rechtsunterworfenen sei nur gemahnt, dass die Regierung im Arbeits- und Sozialrecht endlich mit einer Stimme sprechen muss und die unsystematischen Detailregelungen, die uns zuletzt bis in die letzten Wochen der 17. Legislaturperiode heimgesucht haben, ein Ende haben müssen.

*Prof. Dr. Ulrich Preis, Institut für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (IDEAS), Universität zu Köln*