

Arbeitsvertragsgesetz - ein Angebot an die deutschen Gewerkschaften

In der arbeitsrechtlichen Agenda gab es seit jeher einen offenen Punkt: Ein einheitliches und leicht verständliches Arbeitsgesetzbuch, das bei allen Meinungsverschiedenheiten und Konflikten eine klare Orientierung geben würde, war eine Uralt-Forderung der Gewerkschaftsbewegung. Der Einigungsvertrag hatte in Art. 30 einen Teil davon aufgegriffen und in Abs. 1 bestimmt, das Arbeitsvertragsrecht und das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht seien „bald einheitlich neu zu kodifizieren“. Weiter sei auch der öffentlich-rechtliche Arbeitsschutz „zeitgemäß neu zu regeln“.

Seit Bildung der Großen Koalition im Jahr 2005 war Olaf Scholz Arbeitsminister. In Gesprächen mit den Sozialpartnern, aber auch öffentlich erklärte er, er befürworte nachhaltig den Erlass eines Arbeitsvertragsgesetzes, wenn sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zuvor auf den wesentlichen Inhalt verständigen würden. Zwischen den Verbänden war klar, dass nur eine „Vergesetzlichung“, gewissermaßen eine Verschriftlichung dessen in Betracht kam, was aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sowieso galt. Das Vorhaben sollte mehr Transparenz, aber keine inhaltlichen Änderungen bringen.

Was könnte geschehen, wenn die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) einen Entwurf präsentieren würde, der zwar den Anspruch erheben würde, die Rechtsprechung eins zu eins wiederzugeben, in Wirklichkeit aber die Formulierungen doch ein wenig zugunsten der Arbeitgeberseite verändern würde? Dies ließe sich der Kompliziertheit der Materie wegen in der Öffentlichkeit nur schwer zum Thema machen; ggf. würde man riskieren, dass ein solcher Vorschlag vom Gesetzgeber „durchgewunken“ würde. Hier war präventive Gegenwehr angesagt.

Es wurde eine Arbeitsgruppe aus Vertretern der Einzelgewerkschaften und des DGB gebildet, der ich als wissenschaftlicher Berater zur Seite stand. Ende 2007/Anfang 2008 machten wir uns an die Arbeit und erstellten den folgenden eins-zu-eins-Entwurf. Kleine „Gewichtsverlagerungen“ hin zur Arbeitnehmerseite waren natürlich drin; schließlich sind wir auch Juristen, und keineswegs dümmer als die der Arbeitgeberseite.

Nach einigen Monaten stellte sich heraus, dass die BDA so gut wie keine Aktivitäten entfaltet hatte. Jedenfalls wurde uns dies so überbracht. Sie hatte insbesondere darauf verzichtet, einige ihrer vielen Freunde in der Wissenschaft zu mobilisieren, um einen schönen Entwurf vorlegen zu können. Unsere Befürchtung war also unbegründet gewesen. Wie auch immer die Erklärungen aussahen – die BDA wollte die Initiative des Arbeitsministers ersichtlich nicht aufgreifen.

Nun hätte sich die Arbeitsgruppe eigentlich auflösen können. Dies tat sie aber nicht; auch der DGB-Bundesvorstand beschloss, zumindest einige Punkte in die Öffentlichkeit zu bringen und z. B. über einen besseren Kündigungsschutz, weniger Befristung und eine Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Personen ins Arbeitsrecht zu reden. Wir durften unter diesen Umständen **einen Entwurf erarbeiten, der die eigentlichen gewerkschaftlichen Positionen enthielt und dem wir etwas selbstsicher die Bezeichnung „Eins Plus“** gaben. Meine Aufgabe war es häufig, das in der Diskussion der Gruppe Erarbeitete in die Gesetzessprache zu übersetzen – wobei natürlich auch dabei Spielräume bestanden.

Im Laufe unserer Beratungen entstanden immer wieder neue Fassungen. Hier wird eine davon wiedergegeben, die schon vom Druck her deutlich macht, was neu ist und was schon bisher galt. Außerdem war sie nach meiner Erinnerung die Grundlage für die weiteren Erörterungen, zu denen

auch ein Tag Diskussion mit Professoren gehörte, die in ihrer Mehrheit den Gewerkschaften eher fern standen.

Im weiteren Verlauf sank insbesondere bei wichtigen Einzelgewerkschaften der Mut. Kann man denn die sachgrundlose Befristung verbieten (wie wir das wollten), wenn man gleichzeitig einen Tarifvertrag hatte, der die gesetzliche Obergrenze von zwei Jahren auf vier Jahre erhöht hatte? Das war nur ein Beispiel von vielen. Irgendwann traf sich die Gruppe nicht mehr; es war ein Ende wie beim „Runden Tisch“ im Übergang von der DDR zur Bundesrepublik.

Weder der hier wiedergegebene noch ein anderer damals erarbeiteter Entwurf wurde jemals von einem Gremium des DGB oder einer Einzelgewerkschaft beschlossen. Es blieb bei einem „Angebot“ an die Gewerkschaften, auch wenn es ja ausschließlich von Gewerkschaftern kam. Dennoch können die dort entwickelten Vorstellungen nicht nur Historiker oder Soziologen interessieren, die die mangelnde Attraktivität der Gewerkschaften untersuchen wollen. Vielmehr lassen sich für künftige Vorhaben im In- und Ausland Anregungen gewinnen, die man in großer Zahl in diesem Vorschlag findet. Er sollte deshalb nicht untergehen.