

ASJ Bayern

Beschlüsse der ASJ-Landeskonferenz (Bayern) am 28. Juni 2008

Die Landeskonferenz hat beschlossen:

ASJ-Bayern hält an ihrer langjährigen Forderung der Schaffung eines einheitlichen Arbeitsgesetzbuches fest. Sie unterstützt den Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes von Preis/Henssler deshalb nicht. Denn dieser Entwurf ist nicht geeignet, die langjährige Forderung der ASJ-Bayern nach Schaffung eines einheitlichen Arbeitsgesetzbuches in geeigneter Weise umzusetzen.

Begründung:

Die **ASJ-Bayern** fordert seit Jahren die Schaffung eines einheitlichen Arbeitsgesetzbuches. Sie war und ist der Ansicht, dass ein einheitlich kodifiziertes Arbeitsrecht Transparenz, Akzeptanz und Rechtssicherheit schaffen kann. Bestehende Lücken, die auch die Rechtsprechung nicht geschlossen hat, können so ausgefüllt werden, die manchmal regional sehr unterschiedliche Rechtsauslegung kann so harmonisiert werden.

Die einheitliche Kodifizierung der in verschiedenen Gesetzen geregelten Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist jedoch kein Selbstzweck. Solange sie mit einer erheblichen Verschlechterung von Arbeitnehmerrechten einhergeht und nur Teilbereiche regelt, ist sie weder rechtlich noch politisch noch sozialpolitisch ein Fort-, sondern ein Rückschritt.

Der von Preis/Henssler bereits 2006 im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung vorgelegte Entwurf erfüllt nicht die langjährige Forderung der **ASJ-Bayern** nach Schaffung eines einheitlichen Arbeitsgesetzbuches. Denn der Entwurf beschränkt sich auf die individualarbeitsrechtliche Seite des Arbeitsrechts und regelt diese auch nur in Teilen. Der Entwurf entnimmt bestimmte Regelungsbereiche den bisherigen Einzelgesetzen und baut diese in den ArbVG-E ein. Im Übrigen bleiben diese Quellen jedoch als Rumpfgesetze bestehen, beispielsweise im politisch wichtigen Bereich Elternzeit und Eltern-geld.

Die **ASJ-Bayern** kann bei dieser Methodik weder einen politischen noch einen rechtspolitischen Fortschritt erkennen. Sie hat immer eine Zusammenführung individualrechtlicher und kollektivrechtlicher Vorschriften in einem einheitlichen Arbeitsgesetzbuch gefordert und hält hieran fest. Denn wenn trotz eines einheitlichen ArbVG beispielsweise der Begriff der Versetzung weiterhin § 95 Abs. 3 BetrVG entnommen wird, dann ist nichts gewonnen. Die **ASJ-Bayern** hält deshalb an ihrer Forderung nach einem einheitlichen Arbeitsgesetzbuch fest. Dieses muss das Individualarbeitsrecht, das kollektive Arbeitsrecht und das öffentliche Arbeitsrecht enthalten.

Der Entwurf eines ArbVG von Preis/Henssler enthält wesentliche materielle Verschlechterungen gegenüber der bisherigen Rechtslage. Exemplarisch seien folgende Beispiele aufgeführt:

1. § 115 Abs. 2 ArbVG-E sieht vor, dass betriebliche Gründe eine Arbeitgeberkündigung rechtfertigen, wenn aufgrund einer nicht offensichtlich unsachlichen oder willkürlichen unternehmerischen Entscheidung das Bedürfnis für die Beschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend entfällt. Bislang waren dringende betriebliche Gründe notwendig.

Preis selbst hatte noch 2005 kommentiert, das Erfordernis der Dringlichkeit schütze den Arbeitnehmer vor blanker Gewinnmaximierung. Verdient er diesen Schutz jetzt etwa nicht mehr? Die **ASJ-Bayern** teilt die ursprüngliche Ansicht Preis'.

2. Bei betriebsbedingten Kündigungen sind nach § 1 Abs. 3 KSchG soziale Auswahl Gesichtspunkte Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen, Lebensalter und Schwerbehinderung. Nach § 117 Abs. 1 S. 3 ArbG-E sollen die Auswahlkriterien sich reduzieren auf Unternehmenszugehörigkeit und Unterhaltsverpflichtungen.

Die **ASJ-Bayern** hält den Wegfall der Kriterien „Schwerbehinderung“ und „Lebensalter“ für sozialpolitisch und rechtspolitisch falsch, denn zum einen sind ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt schwer vermittelbar, auch in Gebieten mit hohem Beschäftigungsgrad, zum anderen ist der Schutz der § 84 SGB IX lückenhaft im Falle der betriebsbedingten Kündigung. Die **ASJ-Bayern** hält die Reduzierung der Auswahlkriterien auf Unterhaltsverpflichtungen für eine Benachteiligung derjenigen Lebenspartnerschaften, in denen beide Partner erwerbstätig sind.

3. Das bisherige Nachweisgesetz bestimmt, dass die Dauer der Arbeitsleistung schriftlich festzuhalten ist. Arbeit über das vertraglich vereinbarte Maß hinaus ist nur geschuldet im Falle von Notarbeit, oder in engeren Grenzen bei ausdrücklicher entsprechender vertraglicher Regelungen.

§ 29 Abs. 1 ArbVG-E sieht vor, dass der Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen auf Verlangen des Arbeitgebers Überstunden zu leisten hat.

Betriebliche Gründe sind nahezu alles, was sich halbwegs begründen lässt, dringende betriebliche Gründe werden nicht verlangt. Damit ist die generelle Verpflichtung der Leistung von Überstunden angelegt. Die **ASJ-Bayern** fragt sich, warum dann überhaupt noch eine vertragliche Wochenarbeitszeit bestimmt werden muss. Sie hält die generelle Verpflichtung zu Mehrarbeit für das beschäftigungspolitisch falsche Signal. Sie bringt das Synallagma Arbeitsvertrag in eine systematische Schiefelage. Denn betriebliche Belange gehen nach dieser Wertung strukturell vor privaten Belangen des Arbeitnehmers. Die **ASJ-Bayern** vermag nicht zu erkennen, warum einfache betrieblichen Belange vorrangig sein sollen gegenüber privaten

Belangen, die Öffnung von Kindertagesstätten, Kinderbetreuungszeiten, Opernkarten, sozialen Verpflichtungen etc.

Eine rechtliche, politische oder rechtpolitische Notwendigkeit zu den oben beschriebenen materiellen Rechtsverschlechterungen vermag die **ASJ-Bayern** nicht zu erkennen. Es mag sein, dass sich die beiden Autoren bei der Erstellung ihres Gesetzentwurfes auf Kompromisse geeinigt haben, schließlich waren sie ihrer Auftraggeberin, der Bertelsmann-Stiftung ein Ergebnis, nämlich einen Gesetzesentwurf schuldig. Dies ist allerdings kein hinreichender politischer Grund, Arbeitnehmerrechte materiell zu verschlechtern.

Die **ASJ-Bayern** nach wie vor der Ansicht, dass ein einheitliches Arbeitsgesetzbuch zu schaffen ist. Sie lehnt dies aber um den Preis der Verschlechterung der Rechtspositionen von Arbeitnehmern ab. Sie sieht keinen Grund, der bisherigen Rechtspositionen zurückzubleiben.