

## **Der Gesetzgeber bleibt trotz dringendem Handlungsbedarf im Arbeitsrecht untätig**

Das deutsche Arbeitsrecht gilt als intransparent und schwer verständlich. Alle bisherigen Versuche, zumindest das Arbeitsvertragsrecht (das sog. Individualarbeitsrecht) in einem Gesetzbuch zusammenzufassen, sind bislang gescheitert. Arbeitsrechtliche Regelungen finden sich daher in einer **Vielzahl von einzelnen Gesetzen**. Wegen der Lückenhaftigkeit der Gesetze ist Arbeitsrecht darüber hinaus weitgehend **Richterrecht**. Dies bedeutet, dass das Arbeitsrecht in großem Umfang durch die höchstrichterliche Rechtsprechung geprägt wird. Die Verständlichkeit des Arbeitsrechts für den Bürger wird dadurch erheblich erschwert.

Es ist schon bedauerlich, dass der Gesetzgeber den „großen Wurf“ eines Arbeitsvertragsgesetzbuches nicht wagt. Höchst bedenklich wird es aber, wenn der Gesetzgeber nicht einmal dann mehr tätig wird, wenn sich, insbesondere durch Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs, ein **dringender Handlungsbedarf** für Gesetzesänderungen ergibt. Mittlerweile haben verschiedene arbeitsrechtliche Vorschriften einen Grad der Intransparenz erreicht, dass der Bürger geradezu in die Irre geführt wird. Das soll an drei Beispielen veranschaulicht werden:

- Mit Urteil vom 19. Januar 2010 - C-555/07 - entschied der Europäische Gerichtshof, dass die Vorschrift des **§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB** unionsrechtswidrig sei. Nach der genannten Vorschrift wurden vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt. Schlägt man im Gesetzestext nach, so findet man dort immer noch unverändert die unionsrechtswidrige Vorschrift. Nach mehr als 2 Jahren hat der Gesetzgeber immer noch nicht die Zeit gefunden, die Begrenzung auf Beschäftigungszeiten nach Vollendung des 25. Lebensjahres zu streichen.
- Nach **§ 14 Abs. 2 TzBfG** (Teilzeit- und Befristungsgesetz) ist eine sogenannte sachgrundlose Befristung nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber **bereits zuvor** ein Arbeitsverhältnis bestand. Seit vielen Jahren wird kritisiert, dass diese Regelung über ihren Zweck, Kettenbefristungen zu verhindern, hinauschießt. So stellt es z.B. keine

Kettenbefristung dar, wenn eine Firma einen Ingenieur, der bei ihr vor Jahren als Werkstudent tätig war, nach Ende des Studiums befristet einstellt. Obwohl eine Begrenzung des sogenannten **Vorbeschäftigungsverbots** in die Koalitionsvereinbarung der Bundesregierung aufgenommen wurde, geschah nichts. Nun hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 6. April 2011 - 7 AZR 716/09 - den „Knoten durchgeschlagen“. Es hat entschieden, dass das Vorbeschäftigungsverbot nicht mehr gelte, wenn das vorangegangene Arbeitsverhältnis mehr als 3 Jahre zurückliege. Schlägt man im Gesetzestext nach, so ist eine solche zeitliche Begrenzung allerdings nirgendwo zu finden.

- Nach **§ 7 Abs. 3 Satz 2 BUrIG** (Bundesurlaubgesetz) ist eine Übertragung des Urlaubs unter bestimmten Voraussetzungen bis zum Ablauf des 1. Quartals des Folgejahres zulässig. Die deutschen Arbeitsgerichte haben daraus geschlossen, dass der Urlaub im Falle einer **langandauernden Erkrankung** verfällt, wenn der Arbeitnehmer über den Übertragungszeitraum hinaus arbeitsunfähig erkrankt ist. Mit Urteil vom 20. Januar 2012 - C-350/06 - hat der Europäische Gerichtshof diese Auslegung der Vorschrift als unionsrechtswidrig angesehen. Knapp 2 Jahre später, mit Urteil vom 22. November 2011 - C-214/10 - ist der Europäische Gerichtshof „zurückgerudert“ und hat eine Begrenzung des Übertragungszeitraums auf 15 Monate nicht beanstandet. Er hat allerdings offengelassen, ob der Gesetzgeber diese Begrenzung vornehmen kann oder ob auch die Gerichte hierzu befugt sind. Schlägt man im Gesetzestext nach, so ist dort weder von einer unbegrenzten Übertragung noch von einer auf 15 Monate begrenzten Übertragung des Urlaubs bei Arbeitsunfähigkeit die Rede.

Diese Beispiele zeigen, dass ein „klärendes Wort“ des Gesetzgebers in zahlreichen Fragen erforderlich ist. Der deutsche Gesetzgeber erfüllt seine Aufgabe, das Arbeitsrecht zu gestalten, nur noch unzureichend.