

Berlin, im Dezember 2009  
Stellungnahme Nr. 54/2009  
abrufbar unter [www.anwaltverein.de](http://www.anwaltverein.de)

## **Stellungnahme des Deutschen Anwaltvereins**

**durch den Ausschuss Arbeitsrecht**

**zu**

**arbeitsrechtlichen Aspekten des**

# **Koalitionsvertrags**

**zwischen CDU, CSU und FDP**

**Mitglieder des Ausschusses:**

Rechtsanwalt Prof. Dr. Heinz Josef Willemsen, Düsseldorf (Vorsitz)  
Rechtsanwalt Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Stuttgart  
Rechtsanwalt und Notar Paul-Werner Beckmann, Herford  
Rechtsanwältin Dr. Susanne Clemenz, Gütersloh  
Rechtsanwalt Prof. Dr. Björn Gaul, Köln  
Rechtsanwalt Roland Gross, Leipzig  
Rechtsanwältin Angela Leschnig, Würzburg  
Rechtsanwalt Prof. Dr. Stefan Lunk, Hamburg  
Rechtsanwalt Dr. Hans-Georg Meier, Berlin  
Rechtsanwältin Dr. Ulrike Schweibert, Frankfurt  
Rechtsanwalt Dr. Uwe Silberberger, Düsseldorf  
Rechtsanwältin Regina Steiner, Frankfurt

**zuständige DAV-Geschäftsführerin:**

Rechtsanwältin Dr. Katharina Freytag, Berlin

## **Verteiler:**

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- An die Mitglieder des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages
- An die Mitglieder des Rechtsausschusses des Deutschen Bundestages
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
- An die Mitglieder des Ausschusses für Wirtschaft und Technologie des Deutschen Bundestages
- Bundesrat
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Deutscher Gewerkschaftsbund
- Deutscher Arbeitsgerichtsverband e.V.
- Deutscher Steuerberaterverband
- Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit
- Bundesministerium der Justiz
- Bundesrechtsanwaltskammer
- An die Rechtsanwaltskammern in der Bundesrepublik Deutschland
- An die Justizministerien und Justizverwaltungen der Bundesländer der Bundesrepublik Deutschland
- An die Mitglieder des Ausschusses Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins
- An die Mitglieder des Geschäftsführenden Ausschusses der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins
- An die Ministerien für Arbeit der Länder
- Bundesarbeitsgericht
- An die Landesarbeitsgerichte in der Bundesrepublik Deutschland
- An die Mitglieder des Vorstandes des Deutschen Anwaltvereins e.V.
- An die Vorsitzenden der Landesverbände des Deutschen Anwaltvereins e.V.
- An die Vorsitzenden der Fach- und Gesetzgebungsausschüsse des Deutschen Anwaltvereins e.V.
- Forum Junge Anwaltschaft
- Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)
- Zeitschrift Recht der Arbeit
- Zeitschrift Arbeitsrechtliche Entscheidungen (AE)
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ)
- Handelsblatt
- Süddeutsche Zeitung
- Financial Times

Der Deutsche Anwaltverein (DAV) ist der freiwillige Zusammenschluss der deutschen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Der DAV mit derzeit 67.000 Mitgliedern vertritt die Interessen der deutschen Anwaltschaft auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

---

Ergänzend zu der ersten Bewertung, die der Präsident des Deutschen Anwaltvereins vor der Presse abgegeben hat (vgl. Anwaltsblatt 2009, S. 835), nimmt der DAV durch seinen Arbeitsrechtsausschuss nachfolgend zu einigen wichtigen Vorhaben der neuen Regierung im Bereich des Arbeitsrechts und der Arbeitsmarktpolitik Stellung.

#### **1. Änderungen im Bereich des gesetzlichen Mindestlohns (Kabinettsvorbehalt; Abstimmung im Tarifausschuss)**

Nach Ziffer I.3.1 (Zeilen 653 bis 655) des Koalitionsvertrages soll die Rechtsprechung zum Verbot sittenwidriger Löhne gesetzlich festgeschrieben werden, um Lohndumping zu verhindern. Diese Rechtsprechung ist indessen sehr differenziert und am Einzelfall orientiert. Leitsätze, die beispielsweise eine Sittenwidrigkeit bei Unterschreitung von zwei Dritteln eines Tariflohnes festzulegen scheinen, sind eine starke Vereinfachung der Urteilsbegründungen. Sie setzen u.a. die Feststellung der Üblichkeit des als Maßstab herangezogenen Tariflohns voraus und die Abwesenheit besonderer Bedingungen (siehe hierzu Näheres bei BAG v. 22.4.2009, 5 AZR 436/08, u.a. NZA 2009, 837-840). Neben diesen tatsächlichen Voraussetzungen fordert die Rechtsprechung darüber hinaus subjektive Bedingungen (verwerfliche Gesinnung des Arbeitgebers). Eine bloße Übernahme der Kerngrundsätze der Rechtsprechung durch das Gesetz würde also die angestrebte Klarstellung und praktische Handhabbarkeit nicht leisten können.

Zudem erscheint es fraglich, ob man nur mit einer Zwei-Drittel-Grenze, also ohne absolute Untergrenze, das gesetzte Ziel erreichen kann. Bedenkt man tatsächlich vorkommende tarifliche Stundenlöhne von vier oder auch fünf Euro, ergibt sich eine noch zulässige Vergütung von 2,66 EUR bzw. 3,33 EUR brutto. Ob man derartige Löhne für mit den „guten Sitten“ vereinbar hält, bedarf einer politischen Entscheidung.

## **2. Ehrenkodex für Betriebsräte**

Analog zu den Regelungen für Aufsichtsräte und Vorstände (Corporate Governance Kodex) soll auch ein Ehrenkodex für Betriebsräte entwickelt werden (Ziffer I.3.2, Zeilen 753 bis 755 des Koalitionsvertrages).

Anlass hierfür sind offensichtlich Fälle massiver Pflichtverletzungen in Form persönlicher Vorteilsnahmen, die in der Öffentlichkeit zu Recht für erhebliches Aufsehen gesorgt haben. Da mit dem Begünstigungsverbot nach § 78 S. 2 BetrVG bereits eine ausreichend klare Regelung vorhanden ist, kann die Notwendigkeit eines solchen Vorhabens gleichwohl bezweifelt werden. Zudem sollte man nicht aus spektakulären Einzelfällen sogleich auf ein allgemeines Regelungsbedürfnis schließen. Bei der Umsetzung der geplanten Gesetzesinitiative, so es dennoch dazu kommt, sollte jedenfalls an den bewährten Grundsätzen der Betriebsverfassung und insbesondere den dort vorgesehenen Befugnissen und Kompetenzabgrenzungen der Organe festgehalten werden. Der wünschenswerten Transparenz bezüglich der Vergütung und etwaiger sonstiger, den Betriebsratsmitgliedern gewährter, persönlicher Vorteile könnte mit einer entsprechenden Erweiterung der Berichtspflicht des Arbeitgebers im Rahmen der regelmäßigen Betriebs- und Abteilungsversammlungen gemäß § 43 Abs. 2 BetrVG Rechnung getragen werden. Eine Ausstattung der Betriebsversammlung mit eigenen Rechten hingegen würde deren Charakter grundlegend ändern. Zwar wird die Betriebsversammlung auch als Organ der Betriebsverfassung bezeichnet; nach bisherigem Verständnis ist sie aber lediglich ein Forum der Aussprache zwischen Betriebsrat und Belegschaft ohne eigene rechtliche Einflussmöglichkeiten auf die Tätigkeit des Betriebsrats, der kein imperatives Mandat ausübt. So steht der Betriebsversammlung weder ein Weisungsrecht gegenüber dem Betriebsrat zu noch ist sie dem Betriebsrat übergeordnet. Diese das gesamte Betriebsverfassungsrecht durchziehende Kompetenzordnung der betriebsverfassungsrechtlichen Organe sollte nicht verändert werden.

## **3. Altersgrenzen/Altersteilzeit**

In Ziffer I.3.3 (Zeilen 757 bis 774) des Koalitionsvertrags haben sich CDU/CSU und FDP darauf verständigt, den „Wegfall der beruflichen Altersgrenzen“ prüfen zu wollen. Ob damit nur eine Überprüfung öffentlich-rechtlicher Berufsausübungsbeschränkungen, wie z.B. Altersgrenzen für Vertragsärzte, Notare oder öffentlich bestellte Sachverständige, gemeint ist, oder ob darüber hinaus auch die Zulässigkeit von Altersgrenzen für Arbeitsverhältnisse auf den Prüfstand gestellt werden soll, ist unklar.

Geht es nur um öffentlich-rechtliche Berufsausübungsbeschränkungen, bestehen gegen eine Überprüfung keine Bedenken. Es muss lediglich sichergestellt sein, dass die mit der Wahrnehmung der - in der Regel im öffentlichen Interesse liegenden - Aufgaben betrau-

ten Personen gesundheitlich in der Lage sind, die Tätigkeiten ordnungsgemäß auszuüben, was auch durch individuelle Tauglichkeitsprüfungen gewährleistet werden kann.

Massive rechtliche und wirtschaftliche Bedenken bestehen aber im Hinblick auf eine etwaige Unzulässigerklärung von Altersgrenzen für Arbeitsverhältnisse. Die rechtlichen Bedenken gründen darauf, dass das Kündigungsschutzgesetz keine altersmäßige Beschränkung enthält, sondern "open end" auch über das Rentenalter hinaus gilt. D.h., die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer das Rentenalter erreicht hat, gibt dem Arbeitgeber keinen ausreichenden Grund, das Arbeitsverhältnis durch Kündigung zu beenden. Folge wären zwangsläufig Rechtsstreitigkeiten und die Notwendigkeit zur Zahlung von Abfindungen an ältere Arbeitnehmer (in erster Linie Führungskräfte), um diese dazu zu bewegen, ihren Arbeitsplatz aufzugeben. Die wirtschaftlichen Bedenken gründen darauf, dass eine Aufgabe von Altersgrenzen für Arbeitsverhältnisse Unternehmen und Betrieben eine geordnete Nachfolgeplanung unmöglich machen würde. Vor allem aber ginge eine Abschaffung zu Lasten von Schulabgängern und Hochschulabsolventen, die keinen Berufseinstieg finden würden, weil die vorhandenen Arbeitsplätze mit Arbeitnehmern im Rentenalter besetzt sind und bleiben.

Gerade diese Überlegung war der Grund dafür, dass EuGH (vom 16.10.2007, Rs. C-411/05, NZA 2007, 1219) und BAG (vom 18.06.2008 – 7 AZR 116/07, NZA 2008, 1302) tarifliche Altersgrenzen übereinstimmend für zulässig erklärt haben. Legitimes Ziel solcher Regelungen ist die Bewegung auf dem Arbeitsmarkt, die für den Zugang jüngerer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt notwendigerweise das Ausscheiden älterer Arbeitnehmer vorsehen muss. Diese werden durch eine Altersgrenze auch nicht unverhältnismäßig belastet, wenn sie einen ungekürzten Anspruch auf gesetzliche Altersrente haben.

#### **4. Arbeitnehmerdatenschutz**

Der Arbeitsrechtsausschuss begrüßt, dass der Arbeitnehmerdatenschutz im Bundesdatenschutz selbst und nicht in einem eigenen Arbeitnehmerdatenschutz ausgestaltet werden soll (Ziffer IV.3., Zeilen 4902 bis 4914 des Koalitionsvertrages). Nur durch eine sorgfältige Abstimmung und Verzahnung mit dem bereits geltenden Datenschutzrecht lassen sich Normwidersprüche und Rechtsunklarheiten in der betrieblichen Praxis, insbesondere auch im Hinblick auf Compliance-Regelungen, vermeiden. Der Arbeitsrechtsausschuss wird zu diesem Thema angesichts seiner großen Bedeutung und der Vielzahl der bei einer gesetzlichen Ausgestaltung zu beachtenden Gesichtspunkte eine gesonderte Stellungnahme vorlegen.