

3. ZAAR-Kongress

Unter dem Titel „Reformdruck auf das Arbeitsrecht in Europa – Wie reagieren nationale Rechtsordnungen?“ fand am 5. Mai 2006 im Münchener Künstlerhaus der dritte Kongress des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) statt. Die Leitung und Moderation hatte Professor *Dr. Volker Rieble*, Direktor des ZAAR, in diesem Jahr zusammen mit Professor *Dr. Robert Rebhahn* von der Universität Wien übernommen.



Nach den Begrüßungsworten von Professor *Dr. Volker Rieble* war es an *Dr. Wolfgang Ochel* vom Institut für Wirtschaftsforschung den zahlreichen Teilnehmern aus Praxis und Wissenschaft im Eröffnungsreferat zunächst die internationalen Arbeitsmarktvergleiche (Benchmarking) und deren Aussagekraft vorzustellen. Nach einem Überblick über die wichtigen Datenquellen für Arbeitsmarktinstitutionen und über die Methoden der Erhebung international vergleichbarer Daten setzte sich *Ochel* durchaus kritisch mit den bestehenden Schwachpunkten auseinander, die die Aussagekraft von Arbeitsmarktvergleichen gleichsam mindern. Er mahnte an, daß der bisherige Ansatz, der hauptsächlich auf Gesetzen und Verordnungen beruht, auf weitere Regelungsbereiche ausgedehnt, Konzepte und Messmethoden verbessert, sowie insbesondere die Relevanz einzelner Regelungen und die Kosten, die Unternehmen aufgrund des Kündigungsschutzes entstehen, berücksichtigt werden sollten. In der sich anschließenden Diskussion fand er mit seinen Vorschlägen breite Zustimmung. Auf die Frage, wie hoch die Bedeutung des Rechts für den Arbeitsmarkt sei, bescheinigte *Ochel* dem Arbeitsrecht eine hohe Bedeutsamkeit. Professor *Dr. Abbo Junker* wies in diesem Zusammenhang auf die unterschiedliche Effizienz der nationalen Arbeitsgerichte als wichtigen Aspekt hin.

Nachfolgend stellte Professor *Stein Evju* von der Universität Oslo die arbeitsrechtliche Entwicklung aus Sicht der skandinavischen Länder dar. Anknüpfen konnte er an die Ausführungen seines Vorredners, als er feststellte, dass die OECD Statistik über den Kündigungsschutz, die Dänemark deutlich vor Norwegen und Schweden sieht, nicht die wirkliche Situation der Arbeitsmärkte widerspiegelt. Trotz gradueller Unterschiede ist die Beschäftigungslage in allen nordischen Ländern gut, was sich an der hohen Beschäftigungsquote von über 80% und der niedrigen Arbeitslosigkeit zeigt. Kennzeichnend für den Arbeitsmarkt sind fest etablierte Arbeitsbeziehungen, starke Organisationen mit hohen Mitgliederzahlen und eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die sich vor allem durch ein deutlich höheres Maß an Arbeitsvermittlungsbemühungen auszeichnet. Obgleich die arbeitsrechtliche Gesetzgebung teilweise auch umstritten ist, finden Reformen oder eine liberalisierende oder flexibilisierende Entwicklung nicht statt. Allenfalls eine gewisse Dezentralisierung im Bereich der Tarifverhandlungen ist zu konstatieren. Die grundlegenden arbeitsrechtlichen



Strukturen haben sich in den letzten Jahren jedoch nicht geändert, insbesondere gab es keinen Abbau der arbeitsrechtlichen Schutzniveaus. In der anschließenden Diskussion stellte *Evju* auf Anfrage klar, daß eine betriebsbedingte Kündigung als „normal“ und nicht als unbedingt zu vermeidende Folge im Arbeitsverhältnis angesehen würde. Auch sei diese in den nordischen Ländern „kostenlos“ zu haben, da grundsätzlich keine Abfindungen gezahlt werden müßten.



Im nachfolgenden Vortrag „The view of the Netherlands“ konzentrierte sich Professor *Irene Asscher-Vonk*, Universität Nijmegen, auf die arbeitsrechtlichen Veränderungen in den Niederlanden seit 1999. Das niederländische Arbeitsrecht stand insbesondere in der Kritik, der wirtschaftlichen Entwicklung zu schaden. Als Reaktion darauf entstand das Gesetz „Flexibility and Security“, das den veränderten wirtschaftlichen Bedürfnissen angepaßt war – etwa der Notwendigkeit von mehr Flexibilität. Außerdem nahmen die Verhandlungen zwischen den Kollektivorganen zu, deren Stellungnahmen die Gesetzgebung unterstützten – das so genannte „Poldermodel“. Schließlich wandelte sich auch die Rechtsprechung: Stand vor 1999 noch der „good employer“ mit seinen Pflichten gegenüber den Arbeitnehmern im Vordergrund, so blickt die Rechtsprechung nunmehr verstärkt auf den „good employee“ und dessen Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber. Abschließend wies *Asscher-Vonk* daraufhin, daß die Veränderungen des Arbeitsrechts keinen isolierten Prozess darstellen, sondern vielmehr zusammen mit Änderungen des Sozialrechts auch in Zukunft andauern werden.

Als Besonderheit des Common Law basierten die Aussagen von *Dr. Douglas Brodie*, Universität Edinburgh, in seinem Vortrag „The view of the United Kingdom“ auf zahlreichen Fällen – er stellte die schrittweise Entwicklung und Anpassung der Rechtsprechung an die sich ändernden wirtschaftlichen Umstände dar. So wurde für Kündigungen, deren Wirksamkeit grundsätzlich vom Vorliegen eines „vertretbaren Grundes“ (sustainable reason) abhängt, die Rechtsprechung zur Änderungskündigung dahingehend erweitert, daß diese bei Zumutbarkeit des angebotenen Arbeitsplatzes zulässig ist. Dem höheren Bedarf von Leiharbeitnehmern haben die Richter durch eine Stärkung der Arbeitnehmerrechte entsprochen. Schließlich stellte *Brodie* die Weiterentwicklung des Grundsatzes von „mutual trust and confidence“ dar, nach dem sich Parteien - vergleichbar dem § 242 BGB – nach Treu und Glauben verhalten müssen. Die Erkenntnis, daß Arbeit nicht nur der finanziellen Sicherung des Lebensunterhalts dient, sondern auch der Selbstverwirklichung, rundete den Vortrag ab.



Dr. Petr Hurka von der Universität Prag erläuterte in seinem Vortrag „The view of Eastern Europe“ die bisherige Entwicklung und den aktuellen Stand des Arbeitsrechts nicht nur in der Tschechischen Republik, sondern auch in Polen, Ungarn und der Slowakei. Beispielhaft bestand bisher in der Tschechischen Republik ein dem öffentlichen Recht zuzuordnendes Arbeitsgesetzbuch – es galt, daß „Alles, was nicht erlaubt ist, verboten ist“. Nicht nur die Umsetzung der EU-Richtlinien führte zu Veränderungen in den Gesetzen: Die Tschechische Republik arbeitet derzeit an einem neuen Arbeitsgesetzbuch, das Regelungen des neuen Zivilgesetzbuchs – ebenfalls in Arbeit – für anwendbar erklären und das nunmehr in der tschechischen Verfassung verankerte Prinzip „Alles, was nicht verboten ist, ist

erlaubt“ umsetzen soll. Daneben bezweckt es eine größere Berücksichtigung der persönlichen Abhängigkeit des Arbeitnehmers und einer Stärkung der Vertragsfreiheit.



Professor *Dr. Robert Rebhahn* ging zum Abschluss der Tagung auf die Entwicklungen in den deutschsprachigen Ländern ein. Schon beim einleitenden Überblick über die Ausgangsfakten Erwerbsquote, Arbeitslosenquote, Wirtschaftsstruktur und Erwerbsmotivation wurden signifikante Unterschiede zwischen den Arbeitsmärkten Deutschlands, Österreichs und der Schweiz sichtbar. Aufhorchen ließ die Teilnehmer die Verschiedenheit der Sozialversicherungssysteme. Nachdem klar wurde, dass in Deutschland die Regelungsdichte und auch die Kontrolle der allgemeinen Arbeitsbedingungen vergleichsweise stark ausgeprägt sind, ging es um die Unterschiede im Kündigungsschutz und bei der Befristung. Als Indiz dafür, dass die Kündigung (nicht) als systemkonform angesehen wird, leitete *Rebhahn* daraus ab, dass die Kündigungsschutzklage in Deutschland ein Massenphänomen im Gegensatz zu den anderen beiden Staaten ist, wo sie relativ selten vorkommt. Neben der hohen Abwicklungslast sind in Deutschland vor allem deutliche Unterschiede im Schutzniveau dafür verantwortlich. Unerklärlich erschien vor diesem Hintergrund, daß es in Deutschland immer noch zum großflächigen Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen kommt, ein Phänomen, das in Österreich und in der Schweiz kaum bekannt ist. Abschließend stellte *Rebhahn* fest, dass Arbeitsmarktordnungen mit flexibleren Bedingungen und dezentralen Regelungsinstrumenten mit der Globalisierung besser zurecht kommen.

In seinem Schlusswort verwies Professor *Dr. Volker Rieble* noch einmal auf die Bedeutung internationaler Arbeitsmarktvergleiche und räumte ein, dass wir erst am Anfang eines europäischen Arbeitsrechtsvergleichs stehen, zu dem mit dem dritten ZAAR-Kongress ein Beitrag geleistet wurde.

Über den 3. ZAAR-Kongress erscheint demnächst ein Tagungsband mit einer detailgetreuen Wiedergabe der Vorträge und Diskussionsbeiträge. Der Kongress endete mit einem Hinweis auf die „Ludwigsburger Rechtsgespräche“, die am 9.11.2006 mit dem Thema „Familie und Arbeitsrecht“ stattfinden werden.