

Gesetzgeber auf der Zielgeraden

Die 18. Legislaturperiode neigt sich ihrem Ende entgegen. Ende März hat der Koalitionsausschuss die wohl letzten Weichen gestellt. Was jetzt nicht mehr in den Deutschen Bundestag eingebracht wird, kommt vor der Wahl nicht mehr.

Die vorläufige Bilanz: Für die Gewerkschaften war das ein oder andere dabei, der ganz große Jubel dürfte (außer vielleicht beim Mindestlohn) aber ausgeblieben sein. Die Arbeitgeber hatten eher weniger Anlass zur Freude. Das einzige Gesetz, das jedenfalls einigen von ihnen wirkliche Entlastung versprach – die Wiederherstellung der Tarifeinheit durch § 4a TVG – wird möglicherweise noch vor Ende der Wahlperiode in Karlsruhe zumindest partiell kassiert. Der *Erste Senat* hat bei der mündlichen Verhandlung jedenfalls nicht mit kritischen Fragen gezeigt. Die als Kompensation zur Einführung der Rente mit 63 eingeführte Möglichkeit der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über die vereinbarte Altersgrenze hinaus (§ 41 S. 3 SGB VI) steht gleichfalls auf dem Prüfstand: Das *LAG Bremen* hält die Norm (ebenso wie der Verfasser dieser Zeilen: ErfK, 17. Aufl. 2017, § 41 SGB VI Rn. 22) für mit Unionsrecht unvereinbar und hat den *EuGH* um Vorabentscheidung ersucht (Beschl. v. 23.11.2016 – 3 Sa 78/16, BeckRS 2016, 118440). Die jüngste AÜG-Novelle hat die rot-grüne Liberalisierung der Zeitarbeit wieder deutlich zurückgefahren; nach wie vor aber dürfen auch dauerhaft vorhandene Arbeitsplätze mit Leiharbeitnehmern besetzt werden (indes nicht länger als 18 Monate mit derselben Person). Und § 611a BGB ist sicher nicht die 1896 vom Reichstag „baldthunlichst“ versprochene Regelung des Arbeitsvertragsrechts einschließlich der schadensersatzrechtlichen Fragen.



Das Entgelttransparenzgesetz bringt viel Bürokratie (s. etwa *Bauer/Romero*, NZA 2017, 409), materiell-rechtlich aber eigentlich wenig Neues: Frauen und Männer sind für gleiche und gleichwertige Arbeit schon seit den Römischen Verträgen vor sechzig Jahren gleich zu entlohnen. Vielleicht führt die 2015 eingeführte Geschlechterquote für Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen zu einer Verkleinerung des „Gender Pay Gap“. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist durch die weitere Flexibilisierung der Elternzeit sowie Modifikationen des Pflege- und des Familienpflegezeitgesetzes gefördert worden. Die Novellierung des MuSchG, vom Bundeskabinett schon im Mai 2016 angestoßen und dann beinahe versendet, kommt nun doch zum 1.1.2018. Das Bundesteilhabegesetz hat etwas überraschend die Kündigung schwerbehinderter Menschen weiter verkompliziert: Jetzt führt auch die fehlende Anhörung der Schwerbehindertenvertretung zu ihrer Unwirksamkeit (s. *Bayreuther*, NZA 2017, 87).

Offen ist noch das Schicksal des Betriebsrentenstärkungsgesetzes. Politisch unspektakulär eröffnet es interessante neue Spielräume in der betrieblichen Altersversorgung. Etwas überraschend hat der A+S-Ausschuss nach der Sachverständigenanhörung am 27.3.2017 noch immer keine Beschlussempfehlung vorgelegt. Den Fachpolitikern ist offenbar klar geworden, dass sich die beabsichtigte Verbreitung der Betriebsrente in kleineren und mittleren Unternehmen mit vornehmlich tarifvertraglich basierten Instrumenten kaum erreichen lässt. In diesen Tagen muss der Schlusspurt angezogen werden.

Professor Dr. Christian Rolfs, Köln