

weitere Tatsacheninstanz ist. Deshalb wird sowohl von den Prozeßgesetzen her wie auch in deren Erweiterung durch die Rechtsprechung immer mehr eine erneute Behandlung der Tatsachen und sogar das Vorbringen neuer Tatsachen in der Revisionsinstanz zugelassen. Das gilt zunächst uneingeschränkt für die Prozeßvoraussetzungen und Prozeßfortsetzungsbedingungen, für die sogar eine Beweisaufnahme oder noch weitergehend der Freibeweis durch die Revisionsgerichte vorgenommen wird. Aber auch auf dem sachlichen Bereich wird durch die Einführung des materiellen Rechtsfehlers der Verletzung von Denkgesetzen, Erfahrungssätzen oder des Verstoßes der wesentlichen Auslassung eine tatsächliche Überprüfung weitgehend zugelassen. Auch bei offenkundigen Tatsachen werden Ausnahmen von der Bindung an die Tatsachenfeststellungen zugestanden; schließlich kann das Revisionsgericht Berichtigungen selbst vornehmen und auch die Schlüssigkeitprüfung in eigener Regie durchführen.

Mit Recht befaßt sich der Verfasser weiter eingehend mit der Frage der Subsumtion unter unbestimmte Rechtsbegriffe und der Auslegung von Willenserklärungen durch das Revisionsgericht (S. 232 ff.), wobei allerdings die Rechtsprechung mir nicht so eindeutig zu sein scheint, wie der Autor annimmt, wenn er zu dem Ergebnis kommt, daß das Revisionsgericht stets dann eine eigene Auslegung vornehmen kann, wenn alle Tatsachenfeststellungen, die zugrunde gelegt werden müssen, vorhanden sind. Ob nämlich eine ausreichende Tatsachenfeststellung getroffen worden ist, läßt sich häufig von seiten des Revisionsgerichts nicht ohne weiteres beurteilen, so daß im Zweifel wegen des den Tatsacheninstanzen vorgegebenen Beurteilungsspielraumes eine Zurückverweisung erforderlich ist. Das Revisionsgericht kann genau genommen nur dann selbst unter unbestimmte Rechtsbegriffe subsumieren oder Willenserklärungen auslegen, wenn jede andere Auslegung von vornherein wiederum rechtsfehlerhaft wäre. Es ist aber dem Verfasser ohne weiteres zuzugeben, daß aus Praktikabilitätsgründen und zur Vermeidung weiterer Instanzen und damit der Verlängerung der Prozeßdauer immer häufiger die Subsumtion durch die Revisionsgerichte auch dann selbst vorgenommen wird, wenn wegen des Beurteilungsspielraumes der Tatsacheninstanzen auch mehrere Auslegungsmöglichkeiten nicht ohne weiteres von der Hand zu weisen sind. Man wird dieses Verfahren im Interesse einer Beschleunigung des Prozesses, der Prozeßökonomie und der möglichst raschen Wiederherstellung des Rechtsfriedens jedenfalls im Ergebnis nicht beanstanden können. Zutreffend weist der Verfasser weiter darauf hin, daß auch neue Gesetze zu berücksichtigen sind und daß das Revisionsgericht bei einer Änderung der Rechtsprechung nach der neuen Rechtsauffassung zu entscheiden hat (S. 249). Dem kann noch hinzugefügt werden, daß dies inzwischen der *Gemeinsame Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes* auch für den Fall eines „Rückläufers“ bestätigt hat. Das Revisionsgericht ist bei zwischenzeitlicher Änderung der Rechtsprechung auch nach § 565 Abs. 2 ZPO nicht mehr an seine frühere Auffassung gebunden (vgl. *GmS-OGB* v. 6. 2. 73, BGHZ 60, 392 = NJW 1973 S. 1273).

Insgesamt zeigt sich, daß in der Revisionsinstanz sowohl materiell als auch bei entsprechendem Vortrag prozesualer Rügen durchaus selbst neue Tatsachen in beachtlichem Umfange eingeführt werden können und beachtet werden müssen. Damit ist der Titel des Buches gar nicht so abwegig, wie es zunächst erscheint. Die Schrift stellt damit eine Fundgrube für die Prüfung aller Möglichkeiten zur Änderung einer Entscheidung in der Revisionsinstanz dar. Sie bringt darüber hinaus eine außer-

ordentlich fundierte Zusammenfassung der Rechtsprechung und Literatur zum geltenden Revisionsrecht, insbesondere naturgemäß zur Rechtsprechung des *Bundesgerichts*. Als Ergebnis kann man daraus den Schluß ziehen, daß die oft viel beklagte lange Verfahrensdauer nicht zuletzt auch darauf zurückzuführen ist, daß — im Interesse einer möglichst weitgehenden Einzelfallgerechtigkeit durch die Rechtsmittel — auch sehr weitgehend neue Tatsachen in den Prozeß eingeführt werden können und eine Verlagerung der Prozeßgewichte möglich ist.

Richter am BAG Dr. Dirk Neumann, Kassel

Das kollektive Arbeitsrecht in Mexico

Von Peter Schulenburg, Berlin (*Arbeits- und sozialrechtliche Studien, herausgegeben von Prof. Dr. Thilo Ramm, Gießen — Heft 14*). X und 164 Seiten. Gustav Fischer Verlag, Stuttgart 1973. Preis: 36 DM.

1. Darstellungen ausländischer Arbeitsrechtsordnungen sind bei uns Mangelware. Abgesehen von der auf die „alten“ Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft beschränkten Serie der Montanunion (Sammlung des Arbeitsrechts, herausgegeben von der Hohen Behörde der EGKS, mit Beiträgen von *Boldt, Durand, Horion, Kayser, Mengoni, Molenaar* u. a., seit 1958) und der in jüngerer Zeit veröffentlichten Loseblattsammlung „Jura Europae“ (Jura Europae, Droit du Travail — Arbeitsrecht, 2 Bde., München und Paris 1971 [in Französisch und Deutsch]), die beide über eine sehr vordergründige und zum Teil lückenhafte Deskription nicht hinauskommen, gibt es nur eine Reihe von Einzeluntersuchungen wie die Bücher von *Heitber* (Das kollektive Arbeitsrecht der Schweiz, Stuttgart 1964), *Folke Schmidt* (Das kollektive Arbeitsrecht Schwedens, Stuttgart 1968 [Übersetzung aus dem Schwedischen]) und *Promberger* (Arbeitskampf und Einzelarbeitsvertrag, München 1967) sowie einige Dissertationen (siehe etwa *Bensinger*, Die Stellung des Gesetzes im englischen Arbeitsrecht [Diss. Göttingen 1967]; *Biesold*, Der Streik im amerikanischen und englischen Recht [Diss. Marburg 1959]; *Cech*, Der Streik im öffentlichen Dienst nach französischem und deutschem Recht [Diss. Göttingen 1970]; *Leminsky*, Der Arbeitnehmereinfluß in englischen und französischen Unternehmen. Ein Vergleich mit der deutschen Mitbestimmung, Köln 1965; *Müller-Peddinghaus*, Die Arbeitnehmerbeteiligung an wirtschaftlichen Entscheidungen im Unternehmen nach deutschem und amerikanischem Recht [Diss. Münster 1969]; *Pöhlmann*, Streik und Aussperrung im italienischen Recht [Diss. Erlangen 1963]; *Sommer*, Arbeitskampf und Arbeitsvertrag im französischen Recht [Diss. Tübingen 1964]; *Syrek*, Das Problem der arbeitsrechtlichen Partnerschaft nach schwedischem Recht im Vergleich zum deutschen Betriebsverfassungsgesetz [Diss. Würzburg 1970]; *Wägenbaur*, Das Streikrecht der französischen Beamten in verfassungsrechtlicher Sicht [Diss. Tübingen 1960]). In aller Regel ist der deutsche Leser daher gezwungen, sich die nötigen Informationen über ausländisches Arbeitsrecht durch Quellenstudium zu verschaffen, was bestenfalls in einigen Spezialbibliotheken, in der Regel jedoch nur in dem betreffenden Land selbst möglich ist. Diese „Selbstbeschränkung“ der deutschen Arbeitsrechtswissenschaft, die vor der Infragestellung überkommener Vorstellungen schützt (siehe als Beispiel etwa die Abwehrreaktion gegen rechtsvergleichende Argumentation bei *von Münch*, JZ 1970 S. 424), steht in eigentümlichem Gegensatz zu der durchaus „kosmopolitischen“ Ausrichtung etwa der kartell- und gesellschafts-

rechtlichen Literatur (vgl. etwa Müller-Henneberg/Schwarz, Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen und Europäisches Kartellrecht, Gemeinschaftskommentar, 2. Aufl., Einführung III. [S. 54 ff.] mit weit. Nachweisen; zum Gesellschaftsrecht siehe etwa die Nachweise bei Däubler, GmbH-Rdsch. 1964 S. 133 ff. und 1965 S. 170 ff. sowie die Sammlung „Ausländisches Aktienrecht“), die den Investitionsinteressen deutscher Großunternehmen entsprechend selbst Detailfragen behandelt (Hüpper, Die neue Wahlform für eine französische Aktiengesellschaft, AWD 1971 S. 442 ff.; Lichtenberg, Steuerliche Aspekte deutsch-französischer Unternehmenskooperation in Form eines groupement d'intérêt économique, AWD 1971 S. 312 ff.; Markert, Das pakistanische Kartellgesetz, AWD 1971 S. 332 ff.; Schmidt, Holland erwägt Übergang vom kartellrechtlichen Mißbrauchs- zum Verbotsprinzip, AWD 1971 S. 598 ff.). Um so erfreulicher ist es, daß mit dem vorliegenden Buch zum erstenmal eine lateinamerikanische Arbeitsrechtsordnung dem deutschen Publikum zugänglich gemacht wird, die sich überdies nicht durch ein besonderes Maß an Unternehmerfreundlichkeit auszeichnet.

2. Das im Arbeitsgesetzbuch von 1970 kodifizierte mexikanische Arbeitsrecht unterscheidet nicht zwischen Arbeitern und Angestellten; neben den „trabajadores“ gibt es als spezielle Gruppe nur die „personas de confianza“, die unseren leitenden Angestellten entsprechen, deren Abgrenzung vom normalen Arbeitnehmer jedoch durch Tarifvertrag modifiziert werden kann. Die Koalitionsfreiheit ist für jedermann gewährleistet, doch sind die Gewerkschaften einer Registrierungspflicht und einer weitgehenden Reglementierung ihres inneren Aufbaus unterworfen, was zu erheblichen Behinderungen von der Basis kommender Initiativen und zu einem übergroßen Einfluß des jeweiligen Präsidenten führen kann.

3. Trotz dieses Fragezeichens ist der Kollektivvertrag mit Rücksicht auf seine beherrschende Stellung von großem Interesse. Seine juristische Konstruktion folgt mit der Unterscheidung von obligatorischem und normativem Teil dem deutschen Vorbild (S. 49); seine soziale Funktion jedoch ist grundverschieden. Da er fast immer auf den einzelnen Betrieb zugeschnitten ist, legt er in der Praxis die Effektivlöhne fest, zumal die Zulässigkeit übertariflicher Arbeitsbedingungen als sehr zweifelhaft bezeichnet wird. Sein Geltungsbereich erstreckt sich automatisch auf alle betriebsangehörigen Arbeitnehmer, die mit Hilfe einer closed-shop-Klausel zum Gewerkschaftsbeitritt veranlaßt werden können (S. 25). Da gleichzeitig jede ordentliche Kündigung kraft Gesetzes ausgeschlossen ist (S. 73), hat der Arbeitgeber nur noch geringe Möglichkeiten, ohne Einschaltung der Gewerkschaften auf die Arbeitsbedingungen einzuwirken. Dies hat zu dem interessanten Konstruktionsversuch des sozialistischen Gewerkschaftsführers *Lombardo Toledano* geführt, der den Kollektivvertrag als einen zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften ausgehandelten Arbeitsvertrag bezeichnete, in dem sich die Gewerkschaft zur Bereitstellung der Arbeitskräfte verpflichtete und in dem der Unternehmer die Zahlung des Lohnes an die einzelnen Arbeitnehmer versprach (S. 50). Hätte sich diese Auffassung durchgesetzt, so wäre dies einer Art Selbstverwaltung des Faktors Arbeit durch die Gewerkschaften gleichgekommen, die bei funktionierender innergewerkschaftlicher Demokratie ein hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit garantiert hätte.

Vom Inhalt her kann sich der Kollektivvertrag auf Lohn, Arbeitszeit, Urlaub, soziale Einrichtungen, aber auch auf die Gewährung von Stipendien an Arbeiterkinder beziehen (S. 56). Während seiner Laufzeit gilt für beide

Seiten eine „Friedenspflicht“, die mit ihrer deutschen Entsprechung allerdings wenig gemein hat, da sie die Gewerkschaften nicht zur „mäßigen“ Einwirkung auf ihre Mitglieder verpflichtet und außerdem nicht eingreift, wenn sich die wirtschaftliche Situation des Unternehmens seit dem Tarifabschluß verbessert hat (S. 57). Bei gesamtwirtschaftlichen Veränderungen, insbesondere bei Verringerung der Kaufkraft, werden die Kollektivverträge durch einen staatlichen Schlichtungsausschuß an die neue Lage angepaßt.

4. Das Arbeitskämpfrecht ist durch das Bestreben gekennzeichnet, die prinzipielle Unterlegenheit der Arbeitnehmer auszugleichen. Während der Streik um wirtschaftliche und soziale Ziele in weitem Umfang zulässig ist, wird die Aussperrung in der Rechtsprechung wie in der Literatur einhellig als „Verstoß gegen die Gerechtigkeit“ abgelehnt (S. 75). Eine legale Arbeitsniederlegung kann sich nicht nur auf den Abschluß eines Kollektivvertrags und die Unterstützung eines anderen Arbeitskampfes, sondern auch auf die Beseitigung einer Rechtsverletzung des Arbeitgebers richten (S. 78). Zahlt dieser etwa entgegen der gesetzlichen Regelung die vorgeschriebene Gewinnbeteiligung in Höhe von 20 % seines Nettogewinns (S. 142) nicht aus oder „frisiert“ er seine Bilanz zu Lasten des ausgewiesenen Gewinns, so riskiert er einen Streik, der ihn sogar zur Fortzahlung des Lohnes verpflichtet. Um etwaige Manipulationen aufdecken zu können, ist den Gewerkschaften das Recht auf Einsichtnahme in die Steuerakten eingeräumt (S. 80).

Bereits vor Beginn eines Arbeitskampfes ist der Arbeitgeber zum Verhandeln verpflichtet (S. 53), und zwar mit dem Ziel, die bestmöglichen Arbeitsbedingungen zu schaffen, die seine wirtschaftlichen Verhältnisse zulassen (S. 78). Kommt es zu keiner Einigung, so wird der nachfolgende Streik so lange als rechtmäßig angesehen, bis ihn der staatliche Schlichtungsausschuß (etwa wegen Verletzung einer der zahlreichen Verfahrensvorschriften) für rechtswidrig erklärt hat. Ein präventives Verbot durch einstweilige Verfügung scheidet daher aus (S. 84). Bis zum Spruch des Schlichtungsausschusses ist der Lohn grundsätzlich fortzuzahlen, ohne daß anderweitig Verdientes angerechnet werden müßte (S. 88). Fällt die Entscheidung gegen die Streikenden aus, so wird in der Regel die Rückkehr an die Arbeitsplätze binnen 24 Stunden angeordnet. Nur dann, wenn dieser Aufforderung nicht entsprochen wird oder die Mehrheit der Streikenden Gewaltaktionen begeht, kann der Arbeitgeber die Arbeitsverhältnisse lösen und neue Arbeitskräfte einstellen (S. 87). Die Grenzen des so bestimmten Streikrechts sind mehr politischer als rechtlicher Art: Bei schwerwiegenden Konflikten setzt der Staatspräsident einen Sequester ein und fordert die Streikenden zur Wiederaufnahme der Arbeit auf (S. 91) — ein Mittel, das zwar keine eindeutige Rechtsgrundlage besitzt, das wegen der engen Verbindungen zwischen der fast allein herrschenden Regierungspartei, dem Präsidenten und den Gewerkschaften bisher jedoch immer Erfolg hatte.

5. Über die betriebliche Mitbestimmung wird vom Verfasser in etwas mißverständlicher Form berichtet. So wird auf S. 38 ihre Existenz generell bestritten, während an anderer Stelle die paritätische Festlegung der betrieblichen Arbeitsbedingungen eingehend abgehandelt wird (S. 58 ff., 73 ff.). Was in Mexico fehlt, ist die Institution eines Betriebsrats nach deutschem oder österreichischem Modell; was sehr wohl existiert ist eine paritätische Mitbestimmung über zahlreiche, an den Katalog des § 87 BetrVG erinnernde Fragen. So entscheidet in größeren Betrieben eine gemeinsame Kommission über Werkwohnungen und den Sparfonds; das gleiche gilt für die Einhaltung der

I. NEUE ENTSCHEIDUNGEN DES BUNDESARBEITSGERICHTS

Honoraransprüche von Betriebsangehörigen als Besitzer einer Einigungsstelle

Der Senat hatte sich in zwei Verfahren mit der Frage zu beschäftigen, ob Betriebsangehörige, die als Besitzer in einer betrieblichen Einigungsstelle tätig sind, Anspruch auf Zahlung eines Honorars für diese Tätigkeit haben.

Im ersten Verfahren hatte der Betriebsrat zwei Gewerkschaftsangestellte und den Vorsitzenden des Betriebsrats (Antragsteller) zu Besitzern der Einigungsstelle berufen. Er beschloß, daß sämtlichen von ihm berufenen Besitzern eine Vergütung in Höhe von $\frac{7}{10}$ des Honorars des Vorsitzenden zu zahlen sei. Der Arbeitgeber (Antragsgegner) lehnte die Honorarforderung des Antragstellers ab. Er berief sich auf § 37 Abs. 1 BetrVG, nach dem die Mitglieder des Betriebsrats ehrenamtlich tätig sind und lediglich Anspruch auf Arbeitsverdienst und Ersatz der Ausgaben haben. Der Antragsteller begründete seine Forderung mit der Honorarzusage des Betriebsrats und machte geltend, bei der Tätigkeit des Besitzers einer Einigungsstelle handele es sich um eine Funktion, für die eine besondere, angemessen zu honorierende Leistung erbracht werde.

Das LAG hat den Antrag zurückgewiesen. Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers blieb ohne Erfolg.

Der Senat ist der Auffassung, daß die Einigungsstelle eine funktionell betriebsverfassungsrechtliche Stelle ist. Sie hat von ihrer Tätigkeit her das betriebsverfassungsrechtliche Leben durch ihren Spruch zu gestalten. Sie ist also, weil die Funktion auch ihren Status bestimmt, eine betriebliche Einrichtung. Ihrer Funktion und ihren Aufgaben nach ist die Einigungsstelle — weil sie bei Nichtzustandekommen einer Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber diese zu ersetzen hat — der Ersatz einer fehlgeschlagenen, nicht zustande gekommenen Einigung. Dann hat der Arbeitgeber in Anwendung einer erweiternden Auslegung des § 40 Abs. 1 BetrVG die etwa anfallenden Kosten der Einigungsstelle zu tragen; denn die Kosten der Tätigkeit des Betriebsrats, deren Fortsetzung die Tätigkeit der Einigungsstelle auf der einen Seite ist, hat der Arbeitgeber, wie die eigenen Kosten, zu tragen. Es fragt sich nun, ob die Gewährung oder Nichtgewährung von Honorar an die Besitzer der Einigungsstelle deren Funktionstüchtigkeit notwendig beeinflusst. Die Einigungsstelle wird besetzt mit Personen, die der Betriebsrat hier, der Arbeitgeber dort als Personen ihres Vertrauens ansehen. Diese Personen haben nach § 76 Abs. 4 BetrVG ihre Entscheidungen unter Berücksichtigung der Belange des Betriebes und der Arbeitnehmer nach billigem Ermessen zu treffen. Der Senat ist der Auffassung, daß eine Beeinträchtigung der umschriebenen Tätigkeit durch die Gewährung oder Nichtgewährung eines Honorars in keiner Weise eintreten muß und in keiner Weise eintritt. Die Funktionstüchtigkeit der Einigungsstelle wird nicht beeinträchtigt, wenn kein Honorar gezahlt wird. Sie hängt entscheidend von der Integration der dort tätigen Personen ab. Diese ist weder durch ein Honorar noch durch dessen Fehlen grundsätzlich oder intern zu ersetzen oder zu gewährleisten.

Arbeitsschutzvorschriften und die Bestimmung der Dauer der Betriebszugehörigkeit, die wesentliche Bedeutung bei der Gewährung von Zuschlägen und der Vornahme von Beförderungen hat. Über die Art und Weise der Ausschüttung der gesetzlichen Gewinnbeteiligung entscheidet gleichfalls eine paritätisch besetzte Kommission, und dieselbe Regelung existiert im Hinblick auf den Inhalt der Arbeitsordnung. Diese erfaßt Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Ort und Zeit der Lohnzahlungen, Unterrichtung in Erster Hilfe sowie Vorschriften über den Arbeitsschutz. Außerdem kann sie vorsehen, daß der Verstoß gegen innerbetriebliche Verhaltensregeln mit Betriebsbußen geahndet werden kann, die wegen des Fehlens einer ordentlichen Kündigung große Bedeutung besitzen, jedoch kraft ausdrücklicher Bestimmung einen Wochenlohn nicht übersteigen dürfen. Bemerkenswert ist schließlich die Behandlung von Betriebsstillegungen und Reduzierungen der Belegschaft: Beides ist nur mit Zustimmung des staatlichen Schlichtungsausschusses möglich (S. 62). Das vom Unternehmer eingeleitete Verfahren wird überdies durch eine Arbeitsniederlegung unterbrochen, da es sonst als Aussperrungersatz dienen könnte (S. 77). Von unternehmerischer Autonomie kann daher nur noch in sehr eingeschränktem Sinne die Rede sein.

6. Das Buch *Schulenburgs* hat den Vorzug, in sehr klarer und übersichtlicher Form über die hier in Stichworten referierte Rechtslage in Mexico zu berichten; die fast ein Drittel des Bandes einnehmenden Nachweise erleichtern dem interessierten Leser ein tieferes Eindringen. Auf der anderen Seite macht sich die Beschränkung auf das kollektive Arbeitsrecht an verschiedenen Stellen störend bemerkbar. So wäre es für eine Gesamteinschätzung des Gelesenen wünschenswert, wenn auch die Voraussetzungen der außerordentlichen Kündigung sowie die Kriterien mitgeteilt worden wären, nach denen sich die Zulässigkeit eines Abbaus der Belegschaft oder einer Betriebsstillegung richtet. Daneben fehlt — und dies ist der einzige, freilich schwerwiegende Einwand gegen die Arbeit — eine ausreichende Rückbeziehung des so sorgfältig beschriebenen Normensystems auf die ökonomischen, sozialen und politischen Verhältnisse Mexicos. Dies gilt einmal für die Entstehung des heutigen Rechts, dessen Besonderheiten nicht mit einigen Hinweisen auf Personen und Daten der mexikanischen Geschichte und Gegenwart (S. 4 ff.) erklärt werden können. So hätte es etwa nahegelegen, das außerordentlich hohe Maß an Arbeitsplatzschutz selbst im Streikfall mit der verbreiteten Arbeitslosigkeit in Verbindung zu bringen, oder nach den Gründen zu fragen, warum eine so arbeitnehmerfreundliche Arbeitsrechtsordnung wie die mexikanische keine eindeutige Aussage zur nichtgewerkschaftlichen Arbeitsniederlegung trifft (S. 76 f.). Auch die sozialen Auswirkungen des bestehenden Rechts wären zu bedenken gewesen; hat etwa das Verbot der Aussperrung zu einer Unterlegenheit der Arbeitgeberseite geführt oder blieb die Tarifpolitik im Gegenteil wirkungslos, weil die Unternehmer Steigerungen der Lohnkosten auf die Preise überwälzen konnten? Schließlich vermißt man eine deutliche Betonung der Tatsache, daß es eine wahrscheinlich bis zu 25% gehende Gruppe von „trabajadores eventuales“ gibt, die nur für bestimmte Aufgaben angestellt sind und die nicht in den Genuß der Tarifverträge kommen (S. 21). Nur bei genauer Lektüre drängt sich so der Schluß auf, daß es wohl in Mexico eine Dreiteilung in gewöhnliche Arbeitnehmer, *trabajadores eventuales* und Arbeitslose gibt, von denen nur die erste, relativ privilegierte Gruppe in den Genuß der arbeitsrechtlichen Vorschriften kommt. Trotz dieser Einwände kann jedoch dem an Rechtsvergleichung Interessierten die Lektüre der Arbeit empfohlen werden.

Professor Dr. Wolfgang Däubler, Bremen/Tübingen