

Etzel: Die Entwicklung des Arbeitsrechts im Jahre 1976 — NJW 1977 H. 41 S. 1858.

Geßler: Mitbestimmung im mehrstufigen Konzern — BB 1977 H. 27 S. 1313.

Glaubitz: Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei Regelungen über den Arbeitsschutz — BB 1977 H. 28 S. 1403.

Heiland: Probleme der Personalvertretung im militärischen Bereich der Bundeswehr — PersV 1977 H. 9 S. 321.

Herd: Die Insolvenzsicherungspflicht nach dem Betriebsrentengesetz für öffentlich-rechtliche Arbeitgeber — BB 1977 H. 27 S. 1357.

Höfer: Die Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichtes zur Anpassung von Betriebsrenten — DB 1977 H. 40 S. 1893.

Hoyer: Neue Wege des Arbeitskollisionsrechts — ZAS 1977 H. 5 S. 171.

Konzen: Tarifvertragliche und innerbetriebliche Normsetzung — BB 1977 H. 26 S. 1307.

Kopp: Fehler in nachvertraglichen Wettbewerbsabreden mit Arbeitnehmern — BB 1977 H. 28 S. 1406.

Menges: Zur Frage der Zulässigkeit sog. Regulationen der Arbeitgeber des Alliierten Dienstes — PersV 1977 H. 8 S. 295.

Müller-Guntrum/Plugge: Der Gerichtsstand für Beitragsstreitigkeiten zwischen überregionalen Vereinen (Gewerkschaften) und ihren Mitgliedern — NJW 1977 H. 40 S. 1809.

Neyses: Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Berufsbildung — BlStSozArbR 1977 H. 20 S. 321.

Palme: Vereinbarung von Betriebsferien — BlStSozArbR 1977 H. 18 S. 289.

Rewolle: Kein Kündigungsschutz für Schwerbehinderte bei fehlender Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft? — DB 1977 H. 36 S. 1700.

Richardi: Das System der Mitbestimmungsordnung in der Bundesrepublik Deutschland unter Berücksichtigung der österreichischen Rechtslage — DRdA 1977 H. 3/4 S. 113.

Säcker: Die Anpassung der Satzung der Aktiengesellschaft an das Mitbestimmungsgesetz — DB 1977 H. 38 S. 1791.

Säcker: Die Anpassung des Gesellschaftsvertrages der GmbH an das Mitbestimmungsgesetz — DB 1977 H. 39 S. 1845.

Schneider (Alfred): Arbeitsrechtliche Bedeutung der Mitwirkungsverweigerung beim Schwangerschaftsabbruch (Art. 2 5. StRG) — DB 1977 H. 36 S. 1702.

Schwarz: Probleme des neuen österreichischen Urlaubsrechtes — DRdA 1977 H. 3/4 S. 126.

Siegler: Die Minderleistungsfähigkeit eines Schwerbehinderten als Kündigungsgrund? — DB 1977 H. 41 S. 1947.

Wiese (Walter): Grundlinien einer Neugestaltung des öffentlichen Dienstrechts — ZRP 1977 H. 9 S. 226.

Wiesner: Zuständigkeitsverteilung zwischen ordentlicher und Arbeitsgerichtsbarkeit bei Streitigkeiten nach dem Mitbestimmungsgesetz — DB 1977 H. 37 S. 1747.

Windscheid: Läßt sich die Rechtsprechung des BAG zum Betriebsverfassungsgesetz einschränkunglos zur Auslegung vergleichbarer Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes heranziehen? — PersV 1977 H. 8 S. 287.

Neue Bücher

I. NEUERSCHEINUNGEN — ANKÜNDIGUNGEN

Neuerscheinungen

Bleistein: Betriebsverfassung in der Praxis (Kommentar). 3. Aufl. 400 S. Stollfuß Verlag, Bonn 1977. Preis: 22,80 D-Mark.

Glaubrecht/Halberstadt/Zander (Hrsg.): Betriebsverfassung in Recht und Praxis (Handbuch — Loseblattform). Grundwerk: 280 S. Rudolf Haufe Verlag, Freiburg i. Br. 1977. Preis: 29,80 DM.

Klinkhammer: Mitbestimmung in Gemeinschaftsunternehmen (Probleme konzerndimensionaler Mitbestimmung). 187 S. Verlag Duncker & Humblot, Berlin 1977. Preis: 56 DM.

Lux: Das Mitbestimmungsgesetz. 608 S. Forkel-Verlag, Stuttgart 1977. Preis: 69 DM.

v. Nell-Breuning: Soziallehre der Kirche (Erläuterungen der lehramtlichen Dokumente). 236 S. Europaverlag, Wien 1977. Preis: 18 DM.

Raiser (Thomas): Mitbestimmungsgesetz nebst Wahlordnungen (Kommentar). XVIII u. 578 S. Verlag Walter de Gruyter, Berlin 1977. Preis: 96 DM.

Simitis u. a.: Hugo Sinzheimer Gedächtnisveranstaltung zum 100. Geburtstag. 59 S. Europäische Verlagsanstalt, Köln 1977. Preis: 6,50 DM.

Stahlhacke: Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis. 3. Aufl. XIX u. 229 S. Verlag C. H. Beck, München 1977. Preis: 29,80 DM.

Ankündigungen

Föhr: Arbeitsrecht als Aufgabe für Betriebsräte und Vertrauensleute. Etwa 360 S. Bund-Verlag. Preis: Etwa 32 DM.

Schoden: Betriebliche Altersversorgung (Leitfaden für Betriebsräte und Arbeitnehmer). Etwa 400 S. Bund-Verlag. Preis: Etwa 24 DM.

II. BESPRECHUNGEN

Arbeitsrecht in Mexico

Von Peter Schulenburg, Berlin (Schriftenreihe des Instituts für Iberoamerika-Kunde, Hamburg — Band 21). 131 Seiten. Ernst Klett Verlag, Stuttgart 1973. Preis: 19,50 DM.

1. Die hier anzuzeigende Schrift besitzt den Vorzug, sämtliche wichtigeren Institutionen des mexikanischen Arbeitsrechts in komprimierter, aber dennoch eingängiger Form vorzustellen und so dem Leser einen schnellen Überblick zu verschaffen. Damit wird der Rechtsvergleichung auf dem Gebiete des Arbeitsrechts ein beachtlicher Dienst erwiesen; denn die atypische politische Entwicklung Mexikos hat zur Herausbildung rechtlicher Regelungen geführt, die in anderen Ländern nur wenige Parallelen besitzen. Die Tatsache, daß dem Verfasser

offensichtlich auch die Interessen des in Mexiko investierenden deutschen Kapitals am Herzen lagen — so wenn er etwa (S. 39) die Arbeitsmentalität der Mexikaner beschreibt, die offensichtlich nur bedingt durch das Leistungsprinzip geprägt ist, oder wenn er (S. 40) den Aufenthalt von Technikern und zweisprachigem Büropersonal behandelt —, hat erfreulicherweise die wissenschaftliche Objektivität seiner Arbeit nicht beeinträchtigt.

2. Während der Abschnitt über das kollektive Arbeitsrecht Mexikos keine Erkenntnisse bringt, die über die bisher schon vorliegende gleichnamige Publikation des Verfassers hinausreichen, verdient die Darstellung des Individualarbeitsrechts erhebliches Interesse. Anders als sonstige kapitalistische Rechtsordnungen charakterisiert sich das mexikanische Arbeitsrecht durch einen außerordentlich starken Arbeitsplatzschutz, der mit erheblichen faktischen Beschränkungen der Mobilität verbunden ist. So herrscht etwa kraft Gesetzes in allen Betrieben das Anciennitätsprinzip bei Beförderungen, und auch die Dauer des Urlaubs bestimmt sich nach der Länge der Betriebszugehörigkeit. Auf der anderen Seite ist eine Kündigung nur möglich, wenn Gründe in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers vorliegen. Die hierbei angelegten Maßstäbe scheinen etwas strenger als die in § 1 Abs. 2 KSchG zu sein, ohne daß deshalb die Voraussetzungen eines wichtigen Grundes i. S. des § 626 BGB verlangt würden (S. 36). Wird eine Kündigung ohne Vorliegen dieser Voraussetzungen ausgesprochen, so kann der Arbeitnehmer nach seiner Wahl auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses oder auf Abfindung klagen. Wesentlich ist, daß ihm bis zur rechtskräftigen Beendigung des Rechtsstreits sein bisheriger Lohn fortzuzahlen ist, und zwar auch dann, wenn er in der Zwischenzeit eine andere Arbeit gefunden hat oder sie in zumutbarer Weise hätte finden können. Geht dies schon weit über das ansonsten übliche Maß an Arbeitsplatzschutz hinaus, so gilt dies erst recht für alle die Vorgänge, die in unserem Recht unter dem Stichwort der betriebsbedingten Kündigung erfaßt werden. Ist der Arbeitgeber auf Grund eines von ihm nicht zu vertretenden Umstandes gezwungen, vorübergehend wegen Auftrags- oder Geldmangels die Produktion einzuschränken, so kann er lediglich beim Arbeitsgericht die Suspension der Arbeitsverhältnisse verlangen, die mit der Bezahlung einer Abfindung in Höhe von bis zu einem Monatslohn verbunden werden kann. Ist die Schwierigkeit nach einiger Zeit überwunden, so kann die Arbeit zu den alten Bedingungen wieder fortgesetzt werden (S. 26). Werden Rationalisierungsmaßnahmen durchgeführt, so bestimmen sich die Rechte der betroffenen Arbeitnehmer in der Regel nach den einschlägigen Kollektivverträgen: Sie haben Anspruch auf eine Abfindungszahlung in Höhe des Lohnes von 4 Monaten, zuzüglich 20 Tagelöhne für jedes Jahr geleisteter Dienste — ein neuer Anwendungsfall des überall auftauchenden Anciennitätsprinzips (S. 38). Sonstige „betriebsbedingte“ Kündigungen sind nicht zulässig. Umgehungsversuche durch Vereinbarung von Kettenarbeitsverhältnissen scheinen nur beschränkte Reichweite zu besitzen (S. 39).

Bemerkenswert ist weiter, daß der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wieder einstellen muß, dessen Arbeitsunfähigkeit im Laufe eines Jahres wieder wegfällt (S. 44), und daß eine unter Mutterschutz fallende Arbeitnehmerin bis zu einem Jahr nach Geburt ihres Kindes den Anspruch auf ihren Arbeitsplatz behält, auch wenn sie in der Zwischenzeit nicht weitergearbeitet hat (S. 45). Keine „Selbstverständlichkeit“ stellt weiter die Tatsache dar, daß jeder Arbeitnehmer kraft Gesetzes mindestens einen halben Monatslohn als Weihnachtsgroßzahlung zu beanspruchen hat (S. 27), daß er einen Anspruch auf Ge-

winnbeteiligung besitzt (S. 28 ff.) und Lohnansprüche nur zugunsten von Unterhaltsberechtigten gepfändet werden können (S. 25). Das geltende Recht belastet den Unternehmer weiter mit der Finanzierung bestimmter Gemeinschaftsaufgaben, insbesondere mit dem Bau von Werkwohnungen (S. 32 ff.) und der Errichtung von Schulen (S. 47). Auch wenn nicht verkannt werden soll, daß diese Regelungen keineswegs durchgehend Verwirklichung finden und daß neben ihnen auch Vorschriften existieren, die sehr viel rückschrittlicher sind, so ergibt sich doch das Bild eines sozial relativ fortschrittlichen Arbeitsrechts, das zumindest in Teilen Vorbildcharakter für andere Rechtsordnungen gewinnen kann.

Das vorliegende Buch enthält neben der Einführung in die Strukturen des geltenden Rechts auch eine Reihe aufschlußreicher Angaben zur politischen Entwicklung Mexikos, die die Rechtslage ein wenig verständlicher machen. Was leider auch hier weiterhin fehlt, ist eine wenigstens umrißhafte Darstellung der ökonomischen Bedingungen. So ist der Leser gezwungen, aus der außerordentlich niedrigen Erwerbstätigenquote von 32 % der Bevölkerung (S. 39) seine eigenen Rückschlüsse zu ziehen und überdies den Lebensstandard der Beschäftigten in Anlehnung an die mitgeteilten Mindestlöhne (S. 22) zu bestimmen. Gerade wenn man den relativ niedrigen ökonomischen Entwicklungsstand Mexikos berücksichtigt, gewinnen jedoch die sozialen Errungenschaften besondere Bedeutung. Von daher sollte das besprochene Buch nicht nur über eine andere Rechtsordnung informieren, sondern auch Anregungen für die Gesetzgebung wie für die Tarifpolitik geben. Aus diesem Grund lohnt sich die Lektüre nicht nur für den an Rechtsvergleichung Interessierten.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen/Tübingen

Die Solidarnormen im deutschen und schweizerischen kollektiven Arbeitsrecht

von Öner Eyrenci. XX und 124 Seiten. Verlag Rüegger, CH — Diessenhofen 1975. Preis 24 DM.

Mit der vorliegenden Arbeit unternimmt es der Verfasser, die Solidarnormen begrifflich zu klären und abzugrenzen, außerdem die gesetzlichen Regelungen und die Besonderheiten der Rechtswirkung der Solidarnormen im deutschen und schweizerischen Arbeitsrecht zu untersuchen.

Im ersten Kapitel gibt Eyrenci einen Überblick über die Entwicklung der Solidarnormen im deutschen und schweizerischen Arbeitsrecht. Er weist darauf hin, daß der Begriff der Solidarnormen nicht vom Gesetzgeber erfunden, sondern allein in der Rechtswirklichkeit gewachsen und von der Arbeitsrechtswissenschaft laufend weiterentwickelt und verfeinert worden ist. Nachdem er die Begriffsbildung und die Geschichte der Solidarnormen im deutschen und schweizerischen Tarifrecht geschildert hat, versucht er, Begriff und Wesen dieser Normen im zweiten Kapitel zu klären. Eyrenci kommt hierbei zu folgendem Ergebnis: Die Solidarnormen sind sogenannte betriebsbezogene, d. h. in ihrem Wirkungsbereich auf den Betrieb beschränkte tarifliche Bestimmungen. Sie regeln Fragen der Betriebsgestaltung. Den Fragen der Betriebsgestaltung entspricht im Prinzip ein kollektiver Interessengegensatz. Der Interessengegensatz besteht zwischen dem Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmerschaft andererseits. Solidarnormen erfassen den einzelnen Arbeitnehmer infolge seiner Eingliederung in den Betrieb und dadurch als Glied der Arbeitnehmerschaft.