

halt Anspruch auf einen bezahlten Hausarbeitstag pro Monat.

- Nach § 186 Abs. 1 AGB sind Beschäftigte von der Arbeit freizustellen, wenn es zur ärztlich bescheinigten Pflege ihres erkrankten Kindes oder zum Arztbesuch ihres Kindes erforderlich ist. Alleinstehende erhalten in diesem Fall Leistungen von der Sozialversicherung; dasselbe gilt für Mütter mit zwei Kindern. Die Leistung, die grundsätzlich dem Krankengeld entspricht, ist zeitlich begrenzt; bei Beschäftigten mit einem Kind wird sie für insgesamt 4 Wochen pro Jahr gewährt. Bei zwei Kindern beträgt die Frist 6 Wochen, bei drei Kindern 8 Wochen pro Jahr.
- Nach der Geburt eines Kindes haben Frauen Anspruch auf einen Wochenurlaub für die Dauer von 20 Wochen. Während dieser Zeit erhalten sie ein Wochengeld in Höhe des Nettodurchschnittsverdienstes von der Sozialversicherung (§ 244 Abs. 1 und 4 AGB). Im Anschluß an den Wochenurlaub sind Mütter auf Verlangen bis zum Ende des ersten Lebensjahres des Kindes von der Arbeit freizustellen. Ist kein Krippenplatz verfügbar, muß die Freistellung längstens bis zum dritten Lebensjahr des Kindes verlängert werden. Während dieser Zeit erhält die Frau Leistungen aus der Sozialversicherung. Für Familien mit mehr als zwei Kindern bestehen darüber hinausgehende Regelungen<sup>20)</sup>.

Die Einführungen marktwirtschaftlicher Bedingungen könnte dazu führen, daß die Beschäftigungschancen von Frauen drastisch zurückgehen, weil Arbeitgeber eine entsprechende „Kostenbelastung“ scheuen. Bereits heute klagen Leiter von Betrieben mit hohem Frauenanteil über erhebliche Probleme bei der Personalplanung, da hohe Ausfallzeiten wegen der Pflege erkrankter Kinder zu verkraften seien und große Schwierigkeiten bestünden, Arbeitsplätze über längere Zeit hinweg freizuhalten.

20) Vgl. die Verordnung über die Verbesserung von Leistungen nach der Geburt des dritten und jedes weiteren Kindes und für verheiratete werktätige Mütter mit drei und mehr Kindern bei Pflege erkrankter Kinder vom 24. 5. 1984, GBl I Nr. 16 S. 193; § 2 der Verordnung über die weitere Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Familien mit Kindern vom 24. 4. 1986 GBl I Nr. 15 S. 241

Daraus darf sich kein Sozialabbau entwickeln. Vielmehr ist durch staatliche Hilfen und eine Umlegung der Kosten auf alle Betriebe der besonderen Situation dieser Personengruppe Rechnung zu

tragen. Nur dann kann die Marktwirtschaft das Attribut „sozial“ verdienen.

**Dr. Aribert Ondrusch**  
Universität Leipzig

## Perspektiven des Arbeitsrechts vor dem Hintergrund der deutschen Einheit

**Im Augenblick über „Perspektiven“ in beiden deutschen Staaten zu reden, grenzt an pure Spekulation. Die wirtschaftliche und politische Stabilität der Bundesrepublik steht zwar außer Zweifel, doch welche Folgen und Rückwirkungen wird der Umgestaltungsprozeß in der DDR haben? Die dortigen Ereignisse erscheinen dem Betrachter wie ein Film im Zeitraffer: Was sonst Ergebnis langjähriger Kommissionsarbeit gewesen wäre, wird nun in einem Tag beschlossen und verkündet. Es dominiert der sprichwörtliche Federstrich, der ganze Bibliotheken zu Makulatur macht.**

„Heiligste Grundsätze“ wie die Unantastbarkeit des Volkseigentums werden über Bord geworfen; nach der sog. joint-venture-Verordnung vom 30. Januar 1990<sup>1)</sup> kann es in Gesellschaften mit ausländischer Beteiligung eingebracht werden. Das Arbeitsgesetzbuch (AGB) vom 16. 6. 1977<sup>2)</sup> gilt zwar derzeit (Ende Februar 1990) noch unverändert fort, doch hört man in der DDR allenthalben die Einschätzung, in der Praxis spiele es nur noch eine untergeordnete Rolle. Anstelle der Betriebsgewerkschaftsleitungen<sup>3)</sup> werden da und dort Betriebsräte gewählt, die im „rechtsfreien Raum“ operieren, deren Handlungsmöglichkeiten also ausschließlich vom Druck der Beschäftigten abhängen. Auch nur einen annähernd vollständigen Überblick zu gewinnen, ist nicht möglich; vermutlich ist er auch bei den Verantwortlichen in den DDR-Gewerkschaften nicht vorhanden.

### Ursachenforschung?

Wo liegen die Gründe für die Entwicklung seit dem 9. November 1989? Dem westlichen Beobachter fehlt die Zeit zum Nachdenken wie die eigene Erfahrung im Umgang mit 40 Jahren DDR-Realität. Der Hinweis auf „Unfreiheit“ und „Überreglementierung“ findet schnell Zustimmung, scheint jedoch nur einen Teil des Problems zu erfassen: Die DDR-Gesellschaft war so organisiert, daß Intelligenz und schöpferische Kräfte des Einzelnen in der Regel nicht in die Entscheidungsprozesse eingehen konnten. Abweichende Ansichten (und alles Neue ist zunächst einmal „abweichend“) waren unerwünscht, Kritik wurde als Angriff und nicht als Ausdruck des solidarischen Miteinander qualifiziert.<sup>4)</sup> Man schrieb die Rezepte von vorgestern fort, insbes. das dem Industriebetrieb des 19. Jahrhunderts und dem Militär entlehnte zentralistische Modell — die

1) Gesetzblatt (GBl) der DDR, Teil I Nr. 4 S. 16. Dazu Rittstieg-Jenckel DB 1990, 361 sowie die seit 22. 2. 1990 im „Handelsblatt“ erscheinende Kommentierung von Schaumburg und Flick

2) GBl der DDR Teil I Nr. 18 S. 185. Dazu das Lehrbuch „Arbeitsrecht“, verfaßt von einem Autorenkollektiv unter der Leitung von Frithjof Kunz und Wera Thiel, Berlin/DDR 1983

3) Die gewerkschaftlich organisierten Mitglieder der Belegschaft (in der Regel zwischen 95 und 100%) bilden die „betriebliche Gewerkschaftsorganisation“ (BGO), die die Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL) wählt. Diese übt das im Gesetz vorgesehene Recht, z. B. das Vetorecht gegenüber Kündigungen nach § 57 Abs. 1 AGB aus. Näher dazu der Beitrag von Ondrusch

4) Zu Auswirkungen dieses Prinzips auf die arbeitsrechtliche Diskussion s. Däubler DuR 1975, 32 ff.

Gesellschaft war kein „lernendes System“ mehr, sie besaß nicht die „Souveränität“; dezentrale Einheiten in Staat und Wirtschaft einzurichten, die — versehen mit einem gewissen Maß an Autonomie — Neues hätten aufgreifen und ansatzweise bewältigen können. Die tief verwurzelte Angst der Führungsgruppe vor unkontrollierter Selbständigkeit verhinderte auch die Ausbildung neuer Lebensformen, die auf der Basis universeller sozialer Sicherheit ohne die Zwänge der Konkurrenz an sich möglich gewesen wären. So herrschte im Alltag Langeweile statt Spontaneität, Konformismus statt Aufmüpfigkeit. Dies im einzelnen aufzuarbeiten, wird eine zentrale Aufgabe künftiger sozialwissenschaftlicher Forschung sein.

## Prämissen für die künftige Entwicklung

Nach der weiteren Entwicklung zu fragen, ist sinnvoll nur dann, wenn man von bestimmten Annahmen ausgeht, die den Kreis des in Zukunft Möglichen eingrenzen. Zwei Grundentscheidungen scheinen derzeit gefallen zu sein:

— Zum einen sind sich die Parteien in der DDR wie in der Bundesrepublik im wesentlichen einig, daß die künftige Wirtschaftsverfassung der DDR eine „marktwirtschaftliche“ sein wird. Was dies konkret bedeutet, ist schwer erkennbar; unklar ist insbes., wie weit soziale und ökologische Korrekturen gehen sollen. Eindeutig bestimmbar ist jedoch der „harte Kern“; Marktwirtschaft bedeutet, daß nicht nach politischen Prioritäten sondern mit Rücksicht auf Absatzmöglichkeiten produziert wird. Rentabilität wird zum dominierenden Ziel des Wirtschaftens im einzelnen Unternehmen. Arbeitskräfte stellen aus dieser Sicht einen „Kostenfaktor“ dar, den es zu minimieren gilt. „Marktwirtschaft“ bedeutet unter den gegebenen Bedingungen außerdem, daß möglichst schnell ein Zustand erreicht werden muß, der die Konkurrenzfähigkeit auf dem Weltmarkt sichert; es geht um möglichst umfassende Modernisierung, um eine Steigerung der Produktivität in etwa auf das Niveau der Bundesrepublik<sup>5)</sup>.

— Die zweite grundlegende Entscheidung liegt in der Bejahung der deutschen Einheit. Dabei ist der ursprüngliche Gedanke einer „Vertragsgemeinschaft“ oder „Konföderation“ immer mehr in den Hintergrund getreten. Als einzige realistische Perspektive erscheint derzeit die Wiederherstellung des deutschen Nationalstaats. Der eine Weg hierzu führt über Art. 23 GG: Die DDR erklärt ihren

Beitritt zur Bundesrepublik mit der Folge, daß dort binnen angemessener Frist das Grundgesetz in Kraft zu setzen ist<sup>6)</sup>. Anders als dies in der tagespolitischen Diskussion oft angenommen wird, ist der Beitritt einzelner Länder oder Bezirke der DDR nur dann möglich, wenn das dortige Verfassungsrecht Entsprechendes gestattet<sup>7)</sup>; diese Voraussetzung ist bislang nicht erfüllt.

Wie schnell das Grundgesetz nach einem Beitritt einzuführen ist, bleibt offen; eine Übergangsfrist von ein bis zwei Jahren würde sicherlich nicht beanstandet. Weiter wird in der Literatur der Standpunkt vertreten, aus „zwingenden, verfassungsrechtlich anzuerkennenden Gründen“ sei es auch zulässig, das

5) Das derzeitige Produktivitätsniveau der DDR-Wirtschaft soll etwa 60% des in der Bundesrepublik bestehenden betragen.

6) Einzelheiten bei Ress, Entwicklung der innerdeutschen Beziehungen, in: Isensee-Kirchhof (Hrsg.), Handbuch des Staatsrechts der Bundesrepublik Deutschland, Bd I, Heidelberg 1987, S. 503 ff. s. auch Kiltner GMH Heft 3/90.

7) Vgl. BVerGE 36, 1, 29, wonach andere Teile Deutschlands in der DDR ihre Staatlichkeit gefunden haben. Wörtlich heißt es dazu: „In dieser Weise organisiert, können sie ihren Willen zur Vereinigung mit der Bundesrepublik (ihren ‚Beitritt‘) nur in der Form äußern, die ihre Verfassung zuläßt. Die Voraussetzung für die Realisierung des Beitritts ist also ein staatsrechtlicher Vorgang in der DDR, der einem rechtlichen Einfluß durch die Bundesrepublik nicht zugänglich ist.“

8) Von Münch, in: Ders. (Hrsg.), GG-Kommentar, Bd 2, 2. Aufl., Art. 23 Rn 27

9) Die „Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse“ ist nach Art. 106 Abs. 3 Satz 4 Nr. 2 GG wesentliches Kriterium für die Ausgestaltung des Finanzausgleichs zwischen den Bundesländern; nach Art. 72 Abs. 2 Nr. 3 GG kann sich ein Bedürfnis zu bundesgesetzlicher Regelung aus der „Wahrung der Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse“ ergeben.

10) Beispiel: Höfeordnung für das Gebiet der früheren britischen Zone, heute die Bundesländer Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen — BGBl 1976, I, 1933

11) Zur staatlichen Reglementierung in diesem Bereich s. Simitis-Rydz, Von der Mitbestimmung zur staatlichen Administration: Arbeitsbedingungen bei riskanten Technologien. Eine Studie am Beispiel der Nuklearindustrie, Baden-Baden 1984; Däubler, Das Arbeitsrecht 1, 8. Aufl., Reinbek 1986, S. 607 ff.

Grundgesetz nur teilweise oder erst nach einer längeren Zeit in Kraft zu setzen<sup>8)</sup>. Noch größer ist der politische Spielraum bei einfachem Gesetzesrecht; ein verfassungsrechtliches Gebot zur Rechtsangleichung ist allenfalls insoweit anzunehmen, als die „Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse“ es erfordert<sup>9)</sup>. Auch heute kennen wir im übrigen bundesrechtliche Normen, die nur auf einem Teil unseres Staatsgebiets gelten (sog. partielles Bundesrecht)<sup>10)</sup>.

Der zweite Weg zur deutschen Einheit führt über eine Entscheidung beider deutscher Staaten, sich zu einem einheitlichen Gemeinwesen zusammenzuschließen und für dieses eine gesamtdeutsche Verfassung zu schaffen. Art. 146 GG sieht vor, daß das Grundgesetz seine Gültigkeit an dem Tage verliert, an dem eine derartige Verfassung in Kraft tritt. Die rechtlichen und politischen Spielräume sind bei dieser Variante sehr viel größer; allerdings besteht aus Arbeitnehmersicht das Risiko, daß die gesamtdeutsche Verfassung weniger Schutz gewährt als das Grundgesetz. Die Situation ist auch insofern offener, als während eines mehr oder weniger langen Zeitraums die Rechtsordnungen der Bundesrepublik und der DDR nebeneinander fortbestehen.

Bei der Wahl zwischen beiden Modellen wird auch die Frage eine Rolle spielen, wer die Kosten einer Umstellung der DDR-Wirtschaft auf marktwirtschaftliche Grundsätze zu tragen hat: Im Falle des Beitritts nach Art. 23 GG wäre dies der vergleichsweise wohlhabende Staat Bundesrepublik, im anderen Fall müßte jeweils ausgehandelt werden, welche Mittel die Bundesrepublik für Arbeitslosenunterstützung und Umschulungsmaßnahmen zur Verfügung stellt.

## Arbeitsrechtliche Konsequenzen der Marktwirtschaft

Die Umstellung der Produktion auf „Verkäuflichkeit“ setzt voraus, daß die einzelne wirtschaftliche Einheit („Unternehmen“) eigenen Entscheidungsspielraum besitzt, da nur so eine Anpassung an die jeweiligen Marktbedingungen erfolgen kann. Dies schließt eine staatliche Rahmenplanung ebensowenig aus wie einen starken öffentlichen Einfluß auf einzelne Sektoren oder Unternehmen, die bestimmte gefährliche Technologien anwenden<sup>11)</sup>. Welche Personen über die „teilautonome Einheit“ Unternehmen verfügen, ist vom Grundgedanken der Marktwirtschaft her im Prinzip gleichgültig. Denkbar wäre theoretisch eine Arbeiterselbstverwaltung

nach jugoslawischem Vorbild<sup>12)</sup>, eine drittelparitätische Zusammensetzung der maßgebenden Unternehmensorgane wie im verstaatlichten Sektor der französischen Wirtschaft<sup>13)</sup> oder eine „Sozialgemeinschaft“ nach dem Vorbild der hessischen Sozialisierung in den Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg<sup>14)</sup>. In der Praxis werden jedoch derartige demokratisierte Formen von „Volkseigentum“ voraussichtlich keine dominierende Rolle spielen, da der Kapitalbedarf für die Modernisierung der Produktionsanlagen sehr groß ist und nach Lage der Dinge nur so befriedigt werden kann, daß Gesellschaften mit ausländischer Beteiligung gegründet werden. Da die in der joint-venture-Verordnung<sup>15)</sup> als Regelfall vorgesehene 49-Prozent-Grenze vermutlich sehr oft überschritten wird, läßt sich prognostizieren, daß die Eigentümerfunktion in allen relativ gutgehenden Unternehmen bei westlichen Investoren liegen wird. Dies schließt nicht aus, daß ein beträchtliches Stück Arbeitnehmer-Mitbestimmung realisiert wird, wie dies die genannte Verordnung in ihrem § 31 vorsieht<sup>16)</sup>.

## Abschaffung des Rechts auf Arbeit

Das (noch) geltende Recht der DDR garantiert jedem Bürger das Recht auf Arbeit. Nach Art. 24 Abs. 1 der Verfassung hat er das „Recht auf einen Arbeitsplatz und dessen freie Wahl entsprechend den gesellschaftlichen Erfordernissen und der persönlichen Qualifikation“. Dies bedeutet nicht, daß der Einzelne etwa einen einklagbaren Anspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz hätte; vielmehr handelt es sich um eine zentrale Vorgabe für den Planungsprozeß, durch den sichergestellt wird, daß jedermann einen qualifikationsgerechten Arbeitsplatz erhält<sup>17)</sup>. Entsprechend umfassend ist der Kündigungsschutz ausgestaltet; eine fristgemäße Kündigung ist nach § 54 Abs. 2 AGB nicht nur von bestimmten Gründen sondern auch davon abhängig, daß dem Werkstätigen der Abschluß eines Arbeitsvertrags mit einem anderen Betrieb (sog. Überleitungsvertrag) angeboten wurde und er insoweit seine Zustimmung verweigert hat<sup>18)</sup>. Vorschriften dieser Art lassen sich mit marktwirtschaftlichen Prinzipien nicht vereinbaren. Konkurrenzfähigkeit auf dem nationalen wie dem internationalen Markt läßt sich nur herstellen, wenn u. a. auch „überzählige“ Arbeitskräfte abgebaut werden können. Die Produktion für den Markt statt nach politischen Vorgaben führt überdies dazu, daß keine Gewähr

besteht, daß für jeden Bewerber eine Arbeit (oder gar eine qualifikationsgerechte Tätigkeit) zur Verfügung steht. Soweit ersichtlich, besteht hierüber in der juristischen Literatur Einigkeit<sup>19)</sup>; die Erfahrungen der Bundesrepublik und anderer westlicher Länder bestätigen dies jeden Tag. Die Vorstellung, das Recht auf Arbeit trotz Einführung der Marktwirtschaft beizubehalten, ist daher von vorneherein zum Scheitern verurteilt. Es zeugt daher von Realismus, daß der Ministerrat der DDR am 8. Februar 1990 eine „Verordnung über die Gewährung staatlicher Unterstützung und betrieblicher Ausgleichszahlung an Bürger während der Zeit der Arbeitsvermittlung“ erlassen hat, die die Gewährung einer Arbeitslosenunterstützung in Höhe von 70 % des bisherigen Nettodurchschnittslohnes (mit einer Höchstgrenze von monatlich 1000 Mark) vorsieht<sup>20)</sup>. Dies schließt nicht aus, daß eine aktive Beschäftigungspolitik betrieben oder der Kündigungsschutz über das KSchG hinaus ausgedehnt wird<sup>21)</sup>; der bisherige Rechtszustand kann jedoch nicht aufrechterhalten bleiben.

## Tarifautonome Festlegung von Löhnen und Arbeitsbedingungen

Nach § 97 Satz 2 AGB werden die Tariflöhne durch den Ministerrat gemeinsam mit dem Bundesvorstand des FDGB festgelegt. Faktisch bedeutet dies, daß der in einzelnen Branchen zwischen der zuständigen staatlichen Stelle und der Gewerkschaft abgeschlossene Rahmenkollektivvertrag (§ 14 AGB) nur noch wenig Spielräume besitzt. Theoretisch wäre es denkbar, auch bei einer „Liberalisierung“ der Märkte für Waren und Dienstleistungen die staatliche Lohnfestsetzung beizubehalten; wünschenswert ist dies nicht, zumal sich vermutlich sehr schnell illegale Sonderkonditionen einerseits für besonders gesuchte, andererseits für besonders „schlechte“ Arbeitskräfte herausbilden würden. Von dieser ökonomischen Seite abgesehen, erscheint es aber auch aus politischen Gründen inakzeptabel, die in Art. 45 Abs. 1 der DDR-Verfassung an sich garantierte Tarifautonomie<sup>22)</sup> weiterhin ihres Inhalts zu berauben. Es wird daher notwendig sein, in absehbarer Zeit in Gesetzesform oder auf andere Weise tarifrechtliche Grundsätze zu entwickeln. Vom Standpunkt der bundesdeutschen Gewerkschaften aus besteht aller Anlaß, eine solche Entwicklung zu fördern: Je stärker die Arbeitnehmer in der DDR zur Wahrnehmung ihrer Inter-

essen in der Lage sind, umso weniger droht eine Entwicklung hin zu einem „Billig-Lohn-Land“, das sich als Alter-

12) Dazu etwa Ekkehart Stein, Arbeiterselbstverwaltung, Lehren aus dem jugoslawischen Experiment, Frankfurt/M. 1980

13) Dazu schon Leminsky, Der Arbeitnehmer einfluß in englischen und französischen Unternehmen, Köln 1965, S. 70 ff., 102 ff. Zum Streit um die verfassungsrechtlichen Grenzen der Verstaatlichung in den Jahren 1981/82 s. Conseil Constitutionnel EuGRZ 1982, 16 und 115. Die Verwaltungsräte bestanden (und bestehen) zu einem Drittel aus Arbeitnehmervertretern, zu einem Drittel aus Vertretern des Staates und zu einem Drittel aus Vertretern der Verbraucher und der sonstigen Geschäftspartner

14) Dazu Gerd Winter, Sozialisierung und Mitbestimmung in Hessen 1946—1955, in Ders. (Hrsg.), Sozialisierung von Unternehmen. Bedingungen und Begründungen, Frankfurt/M.—Köln 1976, S. 119 ff. und KJ 1974, 157 ff. Charakteristisch war insbes. der sehr starke Einfluß der Kommunen

15) S. oben Fn 1

16) Näher dazu unten im Text

17) Dazu eingehend Kunz, Des Menschen Recht auf Arbeit, Berlin 1989, S. 90 ff.; Motsch, Der Schutz der Werkstätigen im Arbeitsrecht der DDR, in: Rottmann u. a., Die Deutsche Demokratische Republik im Lichte der Grundrechte und der Rechtsstaatsidee, Heidelberg 1989, S. 96 ff.

18) Einzelheiten bei: Autorenkollektiv unter der Leitung von Frithjof Kunz, Arbeitsrecht von A—Z, Lexikon, Berlin/DDR 1987, Stichworte Kündigung, Kündigungsgrund und Überleitungsvertrag. Näher dazu auch der Beitrag von Ondrusch

19) S. etwa Pfarr DuR 1973, 134; Pietzcker NVwZ 1984, 556; Prembler, Arbeitsrecht in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt/M. 1975, S. 41; Hans Peter Schneider VVDStRL 43 (1984), S. 32; weitere Nachweise bei Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 5. Aufl. Reinbek 1988, S. 57 FN 68

20) Zitiert nach der Vorlage Nr. 12/20 für die Sitzung des Runden Tisches am 12. Februar 1990, S. auch Handelsblatt vom 7. 2. 1990, S. 7

21) Beispiel: Nach niederländischem Recht kann grundsätzlich erst nach zweijähriger Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit gekündigt werden — s. D. Zöllner RdA 1978, 305

22) Art. 45 Abs. 1 der Verfassung lautet: „Die Gewerkschaften haben das Recht, über alle die Arbeits- und Lebensbedingungen der Werkstätigen betreffenden Fragen mit staatlichen Organen, mit Betriebsleitungen und anderen wirtschaftsleitenden Organen Vereinbarungen abzuschließen“ sowie jetzt GBC der DDR Teil I Nr. 7 S. 41.

native für bundesdeutsche Standorte anbieten könnte<sup>23)</sup>.

Von den zentralen Fragen „Recht auf Arbeit“ und „Tarifautonomie“ abgesehen, besteht unter marktwirtschaftlichen Bedingungen ein großer Spielraum für die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen. Die großen Unterschiede, die zwischen den westlichen Ländern bestehen, machen dies hinreichend deutlich.

## Arbeitsrechtliche Konsequenzen der Schaffung einer politischen Einheit

Sehr viel stärkere arbeitsrechtliche Auswirkungen könnte die Herstellung der deutschen Einheit haben. Verbreiteter Einschätzung nach würde sie dazu führen, daß das Arbeitsrecht der Bundesrepublik mehr oder weniger pauschal auf das Gebiet der heutigen DDR erstreckt würde. So wird etwa berichtet, CDU/CSU, FDP und SPD würden weitgehend darin übereinstimmen, die Rechtsordnung der Bundesrepublik könne „Vorbild für die erforderliche Neugestaltung in der DDR sein“<sup>24)</sup>. Andere gehen vorsichtiger zu Werke. So betonte etwa BAG-Präsident Kissel, unser (Gerichts-)System müsse keinesfalls „übernommen“ werden, soweit nur der Rechtsschutz als solcher gewährleistet sei<sup>25)</sup>. Kurt Biedenkopf vertritt den Standpunkt, die Sozialsysteme könnten in der Bundesrepublik und in der DDR unterschiedlich sein<sup>26)</sup>. Der CDA-Vorsitzende Ulf Fink betonte schließlich, in einigen Bereichen könne man auch bessere Regelungen aus der DDR in die Bundesrepublik übertragen<sup>27)</sup>.

In der aktuellen Situation läßt sich kaum eine sichere Prognose treffen. Was das Arbeitsrecht der Bundesrepublik betrifft, so ist an eine Verbesserung im Sinne von mehr Arbeitnehmerschutz zunächst nicht zu denken: Die verbreitete Vorstellung, schon immer auf dem richtigen Weg gewesen zu sein, hat durch die Ereignisse der letzten Monate ein ungeahntes Maß an Bestätigung erfahren. Die Bereitschaft, von einem offensichtlich unterlegenen Gesellschaftssystem zu lernen und einzelne seiner Vorschriften zu übernehmen, muß als sehr gering eingeschätzt werden. In der rechtspolitischen Diskussion der nächsten Jahre wird der Hinweis, eine vernünftige Regelung finde sich bereits im AGB der DDR, die Überzeugungskraft der eigenen Argumente nicht stärken sondern schwächen — um es zurückhaltend auszudrücken. In Wirklichkeit geht es daher nur um die Frage, ob die Arbeitsrechtsordnung der DDR ein mehr oder weniger großes Maß an Eigenständigkeit bewahren kann.

Zwingende Gründe, die für eine schnelle Einführung des bundesdeutschen Arbeitsrechts sprechen könnten, sind nicht ersichtlich. Ein einheitlicher Währungs- und Wirtschaftsraum kann trotz unterschiedlicher Arbeitsbeziehungen funktionieren. Dies machen nicht zuletzt die 12 verschiedenen Rechtsordnungen der EG-Mitgliedsstaaten deutlich. Selbst innerhalb der politischen Einheit „Bundesrepublik“ bestehen beträchtliche Unterschiede. Man vergleiche etwa das umfassende Mitbestimmungsrecht des Bremischen Personalrats bei allen Maßnahmen des Dienststellenleiters mit der nur ansatzweise gegebenen Mitbestimmung nach dem Personalvertretungsrecht von Rheinland-Pfalz. Einige Länder haben Bildungsurlaubsgesetze, andere nicht; auch die Zahl der Feiertage (und damit die so hoch geschätzten Betriebsnutzungszeiten) differieren von Land zu Land. Wenig bekannt ist schließlich die Tatsache, daß in Elsaß-Lothringen noch heute die deutschen Vorschriften über die Beschränkung der Sonntagsarbeit nach §§ 105 b ff. GewO sowie über das nachvertragliche Wettbewerbsverbot bei Handlungsgehilfen (§§ 74 ff HGB) in der Fassung von 1918 gelten — und dies in einem zentralistischen Einheitsstaat. Dies alles bedeutet selbstredend nicht, daß alle marktwirtschaftskonformen Bestimmungen des DDR-Arbeitsrechts erhalten bleiben müßten; die Möglichkeit als solche kann jedoch nicht bestritten werden. Die tatsächliche Entwicklung wird in erster Linie davon abhängen, ob die Belegschaften und ihre Interessenvertretungen in DDR-Betrieben hinter bestimmten Institutionen und Schutzpositionen stehen; ist dies der Fall, werden weder Investoren noch Regierungen sich in besonderem Maße um eine Vereinheitlichung bemühen. Zu beachten ist allerdings, daß bei einem Beitritt der DDR gemäß Art. 23 GG sowie aller Voraussicht nach auch unter einer gesamtdeutschen Verfassung die Interpretationshoheit beim Bundesarbeitsgericht und beim Bundesverfassungsgericht liegen wird; die Art und Weise des Umgangs mit Rechtsnormen, insbes. die Entwicklung von Richterrecht wird sich deshalb nach der bundesrepublikanischen Tradition bestimmen<sup>28)</sup>.

## Das Problem der Betriebsräte

Sollen in der DDR die Betriebsgewerkschaftsleitungen durch Betriebsräte ersetzt werden? Die dort geführte Diskussion kann uns veranlassen, ein wenig über die Vorzüge und die Nachteile unse-

res eigenen dualen Systems nachzudenken.

Ein Vorzug liegt sicherlich darin, daß nicht nur auf Branchen- sondern auch auf Betriebsebene verhandelt werden kann. Weiter ist eine demokratische Kontrolle durch die Belegschaften im relativ überschaubaren Bereich eines Betriebes eher machbar als in einer Massenorganisation von vielen hunderttausend Mitgliedern. Beides ist allerdings auch im Rahmen einer rein gewerkschaftlichen („einspurigen“) Interessenvertretung möglich, sofern die betriebliche Ebene über ein gewisses Maß an Autonomie verfügt.

Die Besonderheit des Betriebsrats liegt nun aber darin, daß er aus der gewerkschaftlichen Hierarchie herausgenommen ist. In der Wahrnehmung seiner Aufgaben ist er lediglich seinem gesetzlichen Auftrag verpflichtet, kann jedoch nicht zu einem bestimmten Verhalten angewiesen werden. Diese relative Unabhängigkeit gewährt unter unseren Bedingungen einen gewissen Minderheitenschutz; innergewerkschaftliche Gruppierungen, die für ihre Politik keine Mehrheit finden, können in Betriebsräten weiterexistieren und so die Chance bewahren, eines Tages Mehrheit zu werden. Die Tatsache, daß Minderheiten auf

23) Zur Diskussion um ein „soziales Dumping“ innerhalb der EG s. Däubler, Sozialstaat EG? Die andere Dimension des Binnenmarktes, Gütersloh 1989, S. 62 ff. Angesichts der Gemeinsamkeit von Sprache und Kultur sowie der geographischen Nähe ist das Problem im Fall der DDR sehr viel brisanter als etwa in bezug auf Spanien oder Portugal

24) Handelsblatt vom 9./10. 2. 1990, S. 1

25) Handelsblatt vom 16./17. 2. 1990, S. 5

26) Interview, in: Kontrapunkt, Mitgliederzeitung der IG Medien, vom 19. 2. 1990, S. 6

27) Handelsblatt vom 22. 2. 1990, S. 8

28) Was dies konkret bedeutet, wird etwa dann deutlich, wenn man die schmalen Bände der Rechtsprechung des Obersten Gerichts der DDR in Arbeitssachen mit der AP vergleicht. Die Konfliktorientierung des bundesrepublikanischen Rechts hat zur Ausbildung eines sehr dichten Netzes von Normen geführt, während die Harmonieorientierung des DDR-Rechts die nichtgerichtliche Streitbeilegung in den Vordergrund rückte und so viel seltener zu gerichtlichen Verfahren und damit zu einer Konkretisierung der gesetzlichen Normen kam. Fallgruppen etwa zur fristlosen Kündigung können nicht ausgebildet werden, wenn es kaum gerichtliche Praxis hierzu gibt.

diese Weise nicht „auf Null gebracht“ werden können, verbessert die Formen der Auseinandersetzung und veranlaßt die Mehrheit, sich grundsätzlich tolerant zu verhalten.

Der wesentlichste Vorzug von Betriebsräten scheint mir allerdings in ihrer Innovationsfunktion zu liegen. Aufgrund ihrer Mitbestimmungsrechte sind sie gezwungen, sich mit bestimmten Problemen auseinanderzusetzen, zu ihnen eine bestimmte Haltung einzunehmen. Das Argument, der Vorstand oder der Gewerkschaftstag habe noch nicht entschieden, würde von niemandem ernst genommen. Werden etwa Informationstechnologien eingeführt oder wollen viele Beschäftigte Gleizeit, so muß der Betriebsrat reagieren und eigene Lösungsvorschläge entwerfen. Da er dies in der Regel nicht allein kann, werden entsprechende Anforderungen in den hauptamtlichen Apparat der Gewerkschaften hineingetragen, der sich auf diese Weise gleichfalls der sich wandelnden Realität stellen muß. Vieles spricht dafür, daß „Zukunftsdiskussionen“ wie sie die IG Metall Anfang der 70er Jahre<sup>29)</sup> und Ende der 80er Jahre<sup>30)</sup> führte, ohne diesen Mechanismus nicht möglich gewesen wären.

Auf der anderen Seite sollte man auch vor Risiken und Nachteilen die Augen nicht verschließen. In der Selbständigkeit einer betrieblichen Interessenvertretung liegt immer auch die Gefahr des Betriebsegoismus, der Abkoppelung von der gemeinsamen Interessenvertretung aller abhängig Beschäftigten. Dem läßt sich nicht nur durch politische Überzeugungsarbeit sondern insbes. durch eine funktionierende Vertrauensleutestruktur gegensteuern. Betriebsräte müssen bei aller rechtlichen Autonomie im Grundsatz in die gewerkschaftliche Interessenvertretung eingebunden sein. Wichtig ist hierfür auch die nirgends ausdrücklich festgeschriebene „Dienstleistungsfunktion“ der Gewerkschaften, die sich von der Beratung durch Experten bis hin zur Schulung und Fortbildung von Betriebsratsmitgliedern erstreckt. Schließlich ist nicht zu übersehen, daß wirkliche

Fortschritte in Sachen Lohn und Arbeitszeit nur über die Gewerkschaft und das ihr zustehende Streikrecht möglich sind.

Betriebsräte als bundesrepublikanische Exportartikel? Die Entscheidungen

sollten die Belegschaften in der DDR treffen.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler  
Universität Bremen

## Zur Zukunft von Arbeitsrecht und Interessenvertretung in der DDR

**Am 15. Februar 1990 führte die Redaktion dieser Zeitschrift ein Gespräch mit Politikern und Arbeitsrechtlern aus der DDR durch. Teilnehmer waren Arbeitsrechtswissenschaftler von der Karl-Marx-Universität, Leipzig, von der Humboldt-Universität, Berlin, von der Hochschule für Recht und Verwaltung in Potsdam-Babelsberg (früher Akademie für Rechts- und Staatswissenschaft) und der Gewerkschaftshochschule Fritz Heckert in Bernau. Aus der Bundesrepublik nahmen zwei Hochschullehrer und Gewerkschaftsjuristen teil. Politische Bewegungen der DDR waren durch Lothar W. Pawliczak, wirtschaftspolitischer Sprecher der SPD der DDR, und Uwe Radloff vom Neuen Forum vertreten. Für den FDGB nahm die stellvertretende Leiterin von dessen Rechtsabteilung, Sabine Langer, teil.**

Ein zentrales Anliegen aller Gesprächsteilnehmer aus der DDR sprach **Wera Thiel**, Professorin an der Humboldt-Universität, Berlin, zu Beginn eines Statements aus: Wir wollen nicht, daß das Arbeitsrecht der Bundesrepublik jetzt einfach zu uns hinüberschwappet. Viele Elemente des heutigen Arbeitsrechts der DDR gelten ihren Bürgern als selbstverständlicher Besitzstand. **Frithjof Kunz**, Professor an der Hochschule für Recht und Verwaltung, Potsdam, er-

gänzte: Wir müssen jetzt die Chance nutzen, das Positive in beiden Rechtsordnungen zu erkennen und zu erhalten. **Uwe Radloff** vom Neuen Forum, selbst stellvertretender Vorsitzender einer Betriebsgewerkschaftsleitung, bezeichnete die anstehende Aufgabe für das Arbeitsrecht als Schadensbegrenzung und verlangte, die positiven Elemente der DDR-Rechtsordnung zu erhalten. Auch **L. W. Pawliczak** von der SPD wandte sich strikt gegen die Preisgabe zentraler Positionen des DDR-Arbeitsrechts.

### Recht auf Arbeit

Der markanteste Unterschied zwischen dem Arbeitsrecht der DDR und dem hiesigen besteht darin, daß dort das Recht auf Arbeit als ein verfassungsrechtliches Grundprinzip (Art. 24 der Verfassung der DDR von 1974) das gesamte Arbeitsrecht durchzieht.

Dies zeigt sich schon im Kündigungsrecht. § 54 des Arbeitsgesetzbuches der DDR erlaubt die fristgemäße Kündigung nur unter einer doppelten Voraussetzung.

Es muß ein Kündigungsgrund gegeben sein. Dieser Grund kann in Änderungen der Produktionsstruktur liegen, in der Nichteignung des Werk tätigen für seine vereinbarte Arbeitsaufgabe oder in nicht heilbaren Mängeln des Arbeitsvertrages.

Selbst aber, wenn einer dieser Kündigungsgründe vorliegt, ist die Kündigung nur zulässig, wenn dem Werk tätigen zuvor ein Änderungsvertrag für denselben Betrieb oder ein Überleitungsvertrag für einen anderen Betrieb angeboten worden ist. Dieses Angebot kann der Werk tätige ausschlagen, wenn die Arbeitsbedingungen am neuen Arbeitsplatz ihm unzumutbar sind. Unzumutbar sind sie, wenn sich dadurch sein arbeitsvertraglicher Status verschlechtern würde oder wenn er unzumutbare Fahrzeiten in Kauf nehmen müßte.

Dieses Kündigungsrecht wird durch

29) Günter Friedrichs (Redaktion), Aufgabe Zukunft: Qualität des Lebens, Beiträge zur Vierten Internationalen Arbeitstagung der IG Metall, 11.-14. April 1972 in Oberhausen, 10 Bde, Frankfurt/M. 1973

30) IG Metall (Hrsg.), Die andere Zukunft: Solidarität und Freiheit, 6 Materialbände, Köln 1988 sowie IG Metall (Hrsg.), Wofür wir streiten: Solidarität und Freiheit, Internationaler Zukunftskongreß 1988, Köln 1989.