

Staatsvertrag und Arbeitsrecht

Am 18. Mai 1990 wurde der „Vertrag über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik“ in Bonn unterzeichnet¹⁾. Dieses gemeinhin als „Staatsvertrag“ bezeichnete Dokument versteht sich als „erster bedeutsamer Schritt in Richtung auf die Herstellung der staatlichen Einheit nach Art. 23 GG“²⁾.

Das Werk besteht aus drei Teilen. Neben dem 38 Artikel umfassenden eigentlichen Vertragstext steht ein „Gemeinsames Protokoll über Leitsätze“, die die Umgestaltung der DDR-Rechtsordnung zum Gegenstand haben; dazu kommen neun mit römischen Ziffern versehene Anlagen, in denen es um einzelne gesetzgeberische Maßnahmen in der Bundesrepublik wie in der DDR geht.

Währungs- und Wirtschaftsunion

Von den drei Schwerpunkten des Staatsvertrags besitzt die Währungsunion den höchsten Bekanntheitsgrad: Die Modalitäten der Umstellung auf DM sind aus der Tagespresse hinlänglich bekannt. Etwas weniger Publizität besitzen die Grundsätze über die Wirtschaftsunion. Art. 1 Abs. 3 des Staatsvertrages bestimmt hierzu:

„Grundlage der Wirtschaftsunion ist die Soziale Marktwirtschaft als gemeinsame Wirtschaftsordnung beider Vertragsparteien. Sie wird insbes. bestimmt durch Privateigentum, Leistungswettbewerb, freie Preisbildung und grundsätzlich volle Freizügigkeit von Arbeit, Kapital, Gütern und Dienstleistungen; hierdurch wird die gesetzliche Zulassung besonderer Eigentumsformen für die Beteiligung der öffentlichen Hand oder anderer Rechtsträger am Wirtschaftsverkehr nicht ausgeschlossen, soweit private Rechtsträger dadurch nicht diskriminiert werden. Sie trägt den Erfordernissen des Umweltschutzes Rechnung.“

In Ausführung dieser Grundsatzentscheidung sehen die Leitsätze u. a. vor, daß wirtschaftliche Leistungen „vorrangig“ privatwirtschaftlich und im Wettbewerb erbracht werden sollen³⁾ und daß die Preisbildung frei sein müsse, „sofern nicht aus zwingenden gesamtwirtschaftlichen Gründen Preise staatlich festgesetzt werden.“⁴⁾ Die Anlage II zum Vertrag sieht in ihrem Abschnitt III vor, daß u. a. das Gesellschaftsrecht der Bundesrepublik (Aktiengesetz, GmbH-Gesetz usw.) sowie das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) übernommen werden.

Bei der Lektüre des Vertragstextes gewinnt man den Eindruck, die Verfasser hätten im Siegestaumel gehandelt („Bu-Rep BuRep über alles“). Nicht nur, daß an keiner Stelle Inhalte des anderen Partners in die gemeinsame Ordnung übernommen worden sind — auch für die Bundesrepublik wurde „mehr Markt“ festgelegt als im bisher geltenden Recht. Die „Soziale Marktwirtschaft“ (im folgenden: SM⁵⁾) ist bislang immer als politischer Begriff benutzt worden; der Gesetzgeber hat sich darauf beschränkt, einzelne Elemente dieses Wirtschaftsmodells festzuschreiben, indem er beispielsweise in § 1 GWB Preisabsprachen verbot⁶⁾. Die Folge davon ist, daß es nur wenige Überlegungen dazu gibt, welchen konkreten Inhalt der Rechtsbegriff „SM“ haben soll; Ludwig Erhard hat von einer solchen Garantie vermutlich nur geträumt. Es bleibt der künftigen Auseinandersetzung der Juristen überlassen, ob mit dieser Formel nur das Bestehende festgeschrieben wird oder ob die Neoliberalen ein großes Stück Landnahme feiern können. Der Grundsatz der freien Preisbildung scheint eher für das zweite zu sprechen.

Für die DDR ist die Verbindlichkeit der SM eine in Paragraphenform gegossene Revolution, eine Umkehrung aller bisherigen Werte. Die Bemühungen der Bürgerbewegungen um eine demokratisch-sozialistische Umgestaltung gehören der Vergangenheit an; in der Präambel des Vertrages wird kurz dieser doch noch gar nicht so lange zurückliegenden Entwicklung gedacht⁷⁾. Die Wiedereinführung des Kapitalismus (das Wort taucht selbstredend an keiner Stelle auf) geschieht vergleichsweise ungeschützt: Anders als beim EG-Beitritt Griechenlands, Spaniens und Portugals fehlt eine längere Übergangszeit, in der sich die Betriebe auf die neue Situation einstellen könnten. Die höhere Produktivität der bundesdeutschen Wirtschaft wird so aller Voraussicht nach zu einem Zusammenbruch vieler DDR-Unternehmen führen, zumal die Einführung der DM

eine Korrektur über den Wechselkursmechanismus ausschließt.

Sozialunion

Die Stellung des abhängig Beschäftigten muß sich nach der Konzeption des Staatsvertrags in die DM-Marktwirtschaft einfügen. Sein Art. 1 Abs. 4 bringt dies mit den Worten zum Ausdruck:

„Die Sozialunion bildet mit der Währungs- und Wirtschaftsunion eine Einheit. Sie wird insbes. bestimmt durch eine der Sozialen Marktwirtschaft entsprechende Arbeitsrechtsordnung und ein auf den Prinzipien der Leistungsgerechtigkeit und des sozialen Ausgleichs beruhendes umfassendes System der sozialen Sicherung.“

Art. 17 sieht deshalb die Übernahme des gesamten kollektiven Arbeitsrechts der Bundesrepublik sowie des Kündigungsschutzgesetzes vor. Einzelheiten sind in den Anlagen II und III geregelt. Die verbleibenden „Lücken“ (Beispiel: Arbeitsvertragsrecht, Stellung der erwerbstätigen Frau) können durch den DDR-Gesetzgeber ausgefüllt werden. Das Arbeitsministerium der DDR hat zu diesem Zweck einen Gesetzentwurf erarbeitet, der das Arbeitsgesetzbuch (AGB) an die veränderten Umstände anpaßt⁸⁾. Änderungen im Arbeitsrecht der Bundesrepublik sind nicht vorgeesehen.

Im folgenden soll zunächst in groben Zügen dargestellt werden, wie der „Export“ des bundesrepublikanischen Arbeitsrechts beschaffen ist; im Anschluß

1) Im Wortlaut veröffentlicht im Bulletin der Bundesregierung Nr. 63/1990, S. 517 ff.

2) So die 4. Begründungserwägung der Präambel

3) Abschnitt A II 1

4) Abschnitt A II 5

5) Für historisch Interessierte: „SM“ war vor 1918 die Abkürzung für „Seine Majestät“. Die äußere Ähnlichkeit ist selbstredend rein zufälliger Natur

6) Näher dazu Däubler, Grundrecht auf Mitbestimmung, 4. Aufl., Frankfurt/M. 1976, S. 302 ff. Seither sind keine grundsätzlichen Veränderungen erfolgt.

7) Die 1. Begründungserwägung lautet: „Dank der Tatsache, daß in der Deutschen Demokratischen Republik im Herbst 1989 eine friedliche und demokratische Revolution stattgefunden hat.“

8) Im folgenden zitiert nach der maschinenschriftlichen Fassung von Anfang Juni 1990

daran soll eine Einschätzung der voraussichtlichen Wirkungen versucht werden.

Koalitionsfreiheit

Nach Art. 17 des Staatsvertrags gilt die Koalitionsfreiheit nunmehr auch in der DDR. Die Leitsätze übernehmen in Abschnitt A III 1 zunächst die Formulierung des Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG, fügen jedoch das Recht hinzu, aus Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen auszutreten und ihnen fernzubleiben. Was im Parlamentarischen Rat einstens gescheitert war, das Jahr 1990 hat es möglich gemacht: Die negative Koalitionsfreiheit hat (allerdings beschränkt für das Gebiet der DDR) ausdrückliche Anerkennung erfahren. Über den Wortlaut des Grundgesetzes geht andererseits auch die Formulierung hinaus, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände seien „in ihrer Bildung, ihrer Existenz, ihrer organisatorischen Autonomie und ihrer koalitionsgemäßen Betätigung geschützt.“ Dies ist mehr als die „Kernbereichsrechtsprechung“ des Bundesverfassungsgerichts. Die konkreten Garantien, die das Gewerkschaftsgesetz vom 6. 3. 1990⁹⁾ enthalten hatte¹⁰⁾, werden allerdings hinfällig: In Anlage III Abschnitt III 1 ist vorgesehen, daß dieses umgehend aufgehoben wird.

Abschnitt A III 2 der Leitsätze definiert „tariffähige Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände“ und bewegt sich dabei ausschließlich im Rahmen der BAG-Rechtsprechung. Statt der Bereitschaft zum Arbeitskampf genügt es auch bei Gewerkschaften, daß diese in der Lage sind, auf den Tarifpartner „Druck“ auszuüben. Auch fehlt das im Grunde naheliegende Erfordernis einer demokratischen Binnenstruktur¹¹⁾.

Tarifautonomie und Arbeitskampf

Auch in der DDR soll es in Zukunft Tarifautonomie geben. Art. 17 des Staatsvertrags gebraucht ausdrücklich diesen Ausdruck, Abschnitt A III 3 der Leitsätze legt fest, daß „Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen“ durch „freie Vereinbarungen von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Arbeitgebern“ festgelegt werden. Zu diesem Zweck wird gem. Abschnitt IV 6 der Anlage II das Tarifvertragsgesetz in die DDR übernommen.

Niemand wird dies ernsthaft kritisieren können, wäre doch auch ein weniger marktradikales System ohne Tarifautonomie nicht wirklich demokratisch. Auf der anderen Seite ist der Gegenstand

„Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen“ relativ eng, ist doch gerade in Zeiten wirtschaftlicher Strukturveränderungen das Verhandeln über unternehmerische Entscheidungen besonders wichtig¹²⁾.

Der Arbeitskampf ist nur in Art. 17 des Staatsvertrags erwähnt. Dort heißt es genau wie in bezug auf andere Teile des kollektiven Arbeitsrechts, in der DDR gelte das „Arbeitskampfrecht entsprechend dem Recht der Bundesrepublik Deutschland.“ Bedeutet dies, daß sich die DDR-Gerichte in Zukunft an der BAG-Rechtsprechung orientieren müssen? Dies verträgt sich schwer mit der an anderer Stelle betonten Unabhängigkeit der Gerichte. Genauso wie das Arbeitsgericht in Rosenheim oder Elmshorn die Kasseler Erkenntnisse in den Wind schlagen kann, wird man dies auch dem Bezirksgericht in Rostock gestatten müssen. Andernfalls würden höchstrichterliche Entscheidungen in der DDR mehr Wirkung entfalten als in der Bundesrepublik. Eine rechtliche Bindungswirkung entfaltet Art. 17 daher nur bei solchen Teilen des Arbeitskampfrechts, die ausdrücklich gesetzlich geregelt sind oder die als Wohnheitsrecht anzusehen sind. Letzteres gilt etwa für den Wegfall des Lohnanspruchs bei Streik, nicht aber für die Aussperrung. Hinzu kommt, daß das sog. Verfassungsgrundsatzgesetz der DDR den bisherigen Art. 44 der DDR-Verfassung bestehen läßt, der in seiner seit März 1990 geltenden Fassung u. a. ein Aussperrungsverbot enthält^{12a)}. Damit wäre eine volle Übernahme der BAG-Rechtsprechung nicht vereinbar.

Betriebsverfassung und Personalvertretung

Nach Abschnitt IV 5 der Anlage II zum Staatsvertrag wird das BetrVG in die DDR übernommen. Bis zum Jahresende sind dort Betriebsratswahlen durchzuführen. In der Zwischenzeit bleiben demokratisch gewählte Interessenvertretungen im Amt. Die Bestimmungen über den Sozialplan wurden entgegen einer ursprünglichen Absicht der Bundesregierung beibehalten. Nach Anlage VI Abschnitt II 5 hat die DDR im Verlaufe der Errichtung der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion auch den Erlaß eines Sprecherausschußgesetzes „anzustreben“; in der Praxis wird es wichtigere Fragen geben. Die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Gewerkschaften auf betrieblicher wie auf gesamtstaatlicher Ebene werden gem. Abschnitt A III 4 der Leitsätze abgeschafft.

Kauft oder errichtet ein westdeutsches

Unternehmen einen Betrieb in der DDR, so kann der dort gewählte Betriebsrat zwei seiner Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat entsenden (§ 47 Abs. 2 BetrVG). Entsprechendes gilt für den Konzernbetriebsrat, wenn die DDR-Niederlassung formal als selbständiges Unternehmen (AG, GmbH usw.) geführt wird. Das Territorialitätsprinzip, das nach der Rechtsprechung ansonsten gegen die Einbeziehung der im Ausland tätigen Belegschaften spricht¹³⁾, greift hier nicht ein, da es um ein und dasselbe Rechtsgebiet geht. Für eine solche Lösung spricht insbes. auch, daß der Staatsvertrag nach seiner Präambel die staatliche Einheit vorbereiten soll: Dort wo er die Rechtseinheit selbst schafft, dürfen die Deutschen in der DDR nicht mehr wie Außenstehende behandelt werden.

Nach Art. 29 Satz 2 des Staatsvertrags findet im Bereich der öffentlichen Verwaltung das Bundespersonalvertretungsgesetz „sinngemäß“ Anwendung. Eine Ausnahme gilt nur für Zweigstellen der Deutschen Bundesbank in der DDR, die sowohl aus der Betriebsverfassung wie aus der Personalvertretung ausgenommen sind¹⁴⁾. Die „sinngemäße“ Anwendung des BPersVG läßt den neu zu bildenden Ländern das Recht, ihr eigenes Personalvertretungsrecht zu schaffen.

Unternehmensmitbestimmung

Der Grundentscheidung des Art. 17 des Staatsvertrags entsprechend werden sämtliche Gesetze über die Mitbestimmung

9) GBI DDR I, S. 110

10) Dazu Bobke-von Carnen WSI-Mitt. 1990, 312; Däubler AuR 1990, 153

11) Zum Gewerkschaftsbegriff s. zuletzt Däubler, Arbeitsrecht 1, 11. Aufl., Reinbek 1990, S. 82 ff. (unter 3.2.3.) mwN

12) Das Gewerkschaftsgesetz vom 6. 3. 1990 hatte in § 3 demgegenüber alle „Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen“ zum potentiellen Gegenstand tariflicher Abmachungen erklärt. Zur Einbeziehung unternehmerischer Entscheidungen nach bundesrepublikanischem Recht s. Jahnke, Tarifautonomie und Mitbestimmung, München 1984, S. 81 ff.; Wiedemann RdA 1986, 231 ff.

12a) Näher zu dieser Bestimmung Däubler, AuR 1990, 153.

13) BAG AP Nr. 1 zu § 106 BetrVG 1972 und BAG AP Nr. 3 zu § 42 BetrVG 1972

14) Anlage I Art. 14 Abs. 3

mung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat in die DDR übernommen¹⁵⁾. Die in der Joint-venture-Verordnung vom 25. 1. 1990¹⁶⁾ sowie in der Umwandlungsverordnung vom 1. 3. 1990¹⁷⁾ enthaltenen Mitbestimmungsrechte¹⁸⁾ werden beseitigt: Die Joint-venture-Verordnung wird insgesamt aufgehoben¹⁹⁾, die Umwandlungsverordnung bleibt zwar als solche erhalten, doch beseitigt Abschnitt II 5 der Anlage III ihren § 9, der eine vollparitätische Zusammensetzung des Aufsichtsrats (einschließlich eines neutralen Mitglieds) vorgesehen hatte.

Kündigungsschutzrecht

Nach Art. 17 des Staatsvertrags und der Anlage II²⁰⁾ wird das Kündigungsschutzgesetz in die DDR übernommen. Außerdem sehen die Leitsätze in Abschnitt B IV 4 und 5 vor, daß keine längeren Mindestkündigungsfristen als in der Bundesrepublik zulässig sind und daß das Recht zur fristlosen Kündigung entsprechend §§ 626, 628 BGB ausgestaltet werden muß. Der Entwurf zu einem veränderten AGB trägt dem insoweit Rechnung, als § 55 die nach § 622 Abs. 2 BGB für Arbeiter geltenden Fristen auf alle Arbeitnehmer ausdehnt; eine Übernahme der für Angestellte bestehenden Fristen ist vermutlich daran gescheitert, daß man westlichen Investoren möglichst viel „Dispositionsfreiheit“ in bezug auf Arbeitskräfte einräumen wollte. § 56 des Entwurfs übernimmt die Regelung der §§ 626, 628 BGB. Als DDR-Spezifikum bleibt die Vorschrift des § 58 des AGB-Entwurfs, wonach die fristgemäße Kündigung bestimmter Arbeitnehmergruppen ausgeschlossen ist. Dazu zählen u. a. Kämpfer gegen den Faschismus, Schwangere, alleinstehende Arbeitnehmer mit Kindern bis zu drei Jahren sowie Personen, die ihren Wehrdienst ableisten. Bei einer Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen ist ausnahmsweise eine fristgemäße Kündigung nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des zuständigen Rates des Kreises oder Stadtbezirkes zulässig. Eine fristlose Kündigung bleibt möglich, doch muß auch insoweit der Rat des Kreises oder Stadtbezirkes zustimmen.

Sonstige Übernahmen

Auch das Arbeitsschutzrecht der DDR ist im Staatsvertrag angesprochen. Nach Abschnitt B IV 3 der Leitsätze soll es „innerhalb einer angemessenen Übergangszeit“ an den in der Bundesrepublik geltenden Rechtszustand angepaßt werden.

Da die DDR bislang kein Datenschutzrecht in unserem Sinne kennt, war schon im Interesse bundesrepublikanischer Firmen eine Rahmenordnung zu schaffen: Bank- und Versicherungsgeschäfte lassen sich nur schwer tätigen, wenn Unbefugte Zugriff auf die gespeicherten Daten nehmen könnten. Anlage IV Abschnitt IV sieht deshalb vor, daß nach Möglichkeit bis 1. Januar 1991 dem BDSG entsprechende Regelungen erlassen werden. Bis dahin wird nach den Grundsätzen der Anlage VII verfahren, die die Übermittlung personenbezogener Informationen im einzelnen regelt und im übrigen auf die Datenschutzkonvention des Europarats verweist²¹⁾. Damit ist auch für Arbeitnehmer zunächst eine ausreichende Absicherung erfolgt, da die Konvention in einer Reihe von Fragen sogar über das BDSG hinausgeht.

Arbeitsrechtliche Auswirkungen hat schließlich auch die Tatsache, daß nach Anlage II Abschnitt III 3 die ersten drei Bücher des HGB übernommen werden: Die dort enthaltenen Vorschriften über „Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge“ werden nunmehr auch in der DDR gelten, was insbes. für das Recht der Wettbewerbsverbote von Bedeutung ist.

Gerichtlicher Rechtsschutz

Wer sich durch eine Maßnahme des Betriebsleiters oder auf andere Weise in seinen Rechten beeinträchtigt sieht, kann sich nach bisher geltendem DDR-Recht an die in jedem Betrieb existierende Konfliktkommission wenden. Diese wird auf Vorschlag der Betriebsgewerkschaftsleitung von der Belegschaft gewählt. Gegen ihre Entscheidungen können die staatlichen Gerichte angerufen werden, wo die Kammer für Arbeitsrecht über den Streitfall entscheidet.

Nach Art. 6 Abs. 3 des Staatsvertrags werden „bis zum Aufbau einer besonderen Arbeitsgerichtsbarkeit“ Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis von „neutralen Schiedsstellen“ entschieden, die paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie einem neutralen Vorsitzenden besetzt sind. Gegen ihre Entscheidung können die staatlichen Gerichte angerufen werden. Die DDR ist nach Anlage IV Abschnitt II 6 verpflichtet, alsbald ein Gesetz über die Errichtung und das Verfahren der „Schiedsstellen für Arbeitsrecht“ zu erlassen. Die Konfliktkommissionsordnung ist aufzuheben, soweit dort das Verfahren für arbeitsrechtliche Streitigkeiten geregelt wird²²⁾. Was in der Übergangszeit geschieht, ist im Staatsvertrag nicht gere-

gelt. Vermutlich werden die Konfliktkommissionen solange weiterarbeiten, bis die Schiedsstellen ihre Tätigkeit aufnehmen. Ist im Einzelfall die Konfliktkommission nicht mehr funktionsfähig (was unter den gegenwärtigen Umständen nicht selten der Fall sein wird), können die staatlichen Gerichte direkt angerufen werden.

Westdeutsche Arbeitskräfte in der DDR

Entsendet ein Unternehmen mit Sitz in der Bundesrepublik Arbeitskräfte in die DDR, so unterstehen diese nach allgemeinen Grundsätzen des Kollisionsrechts weiterhin unserem Recht.²³⁾ Werden sie von einer DDR-Firma übernommen (die sich z. B. in westlichem Mehrheitsbesitz befindet), wäre an sich das DDR-Arbeitsrecht einschließlich der dort zu erwartenden niedrigeren Tariflöhne maßgebend. Dies will Abschnitt B IV 1 der Leitsätze verhindern, der die Vereinbarung des bundesdeutschen Arbeitsrechts für solche Fälle ausdrücklich vorsieht. Damit schafft man zwei Gruppen von Beschäftigten, was den gegebenen Umständen nach allerdings schwer vermeidbar sein dürfte.

Ungläubiges Erstaunen weckt die Vorschrift des Art. 14 Abs. 3 der Anlage I. Danach kann die Deutsche Bundesbank mit DDR-Bürgern „abweichend von den geltenden gesetzlichen oder tariflichen Regelungen der Bundesrepublik Deutschland und der DDR“ Arbeitsverträge abschließen, die „den Besonderheiten der DDR Rechnung tragen.“ Ein „arbeitsrechtsfreies“ Arbeitsverhältnis ist ein Novum in der Geschichte, zumal die „Besonderheiten“ der DDR kein Kriterium für eine halbwegs angemessene-

15) Anlage II Abschnitt IV 1-4

16) GBI DDR I, S. 16

17) GBI DDR I, S. 107

18) Zu ihnen Däubler AuR 1990, 151 ff.; Küller WSI-Mitt. 1990, 354

19) Anlage III Abschnitt II 2

20) Abschnitt IV 7

21) Zu dieser Däubler-Kittner-Lörcher (Hrsg.), Internationale Arbeits- und Sozialordnung, Köln 1990, Nr. 330

22) Anlage III Abschnitt III 4

23) Näher Däubler AuR 1990, 1, 6 ff.

ne inhaltliche Ausgestaltung darstellen. Der Sache nach scheint es darum zu gehen, Arbeitskräfte, die bisher bei der Zentralbank der DDR beschäftigt waren, befristet und auf Probe zu übernehmen, um sie ggfs. ohne große rechtliche Probleme wieder loswerden zu können. Dies sozialpolitisch zu bewerten erübrigt sich; im Streitfalle ist zu berücksichtigen, daß von sozialstaatlichen Grundanforderungen auch nicht im Wege eines derartigen wahrhaft „freien“ Arbeitsvertrags abgewichen werden kann.

Neufassung des AGB

Der Gesetzentwurf des DDR-Arbeitsministeriums enthält insgesamt 173 Änderungen des bisher geltenden AGB. Da derzeit (16. 6.) noch nicht völlig sicher ist, ob die Volkskammer alle Vorschläge übernehmen wird, sei nur auf ein paar wichtige Punkte hingewiesen.

— Der Arbeitsvertrag muß schriftlich abgeschlossen werden und einen Mindestinhalt besitzen (§ 42).

— In Kleinbetrieben mit bis zu fünf Beschäftigten ist die Befristung der Arbeitsverhältnisse jederzeit zulässig. In anderen Betrieben bedarf es eines sachlichen Grundes, soweit das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate dauern soll (§ 47).

— § 59a übernimmt wörtlich den § 613a BGB. Sinnvoll wäre, auch den Unternehmenskauf einzubeziehen, wird er doch voraussichtlich eine häufige Form der „Übernahme“ sein.

— Die sog. Abberufung leitender Mitarbeiter (§§ 62 ff. AGB) wird einer gerichtlichen Kontrolle unterworfen. Bisher gab es nur die Möglichkeit einer Beschwerde an das übergeordnete Organ. Warum allerdings der neue § 62 Abs. 3 auch bei der Verletzung „staatsbürgerlicher Pflichten“ eine fristlose Abberufung zuläßt, ist nicht ersichtlich; in der Vergangenheit war genau diese Vorschrift Anlaß dafür, einen Ausreiseantrag oder andere Formen von „Illoyalität“ mit fristloser Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beantworten.

— Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht ohne sachlichen Grund gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt werden. § 160 Abs 2 AGB-Entwurf übernimmt insoweit die Regelung des § 2 Abs. 1 Beschäftigungsförderungsgesetz.

— Die Schutzvorschriften zugunsten der erwerbstätigen Frau bleiben aufrechterhalten. Dies gilt etwa für den Hausarbeitstag, aber auch für den Erziehungsurlaub, der bis zum 3. Lebensjahr des Kindes dauern kann (§ 246 AGB). Dies ist auf der einen Seite nachhaltig zu begrüßen. Auf der anderen Seite fehlt ei-

ne Antidiskriminierungsgesetzgebung entsprechend den §§ 611a, 611b, 612 Abs. 3 BGB, so daß der Arbeitgeber die vergleichsweise „teuren“ weiblichen Arbeitskräfte zuerst abbauen wird. Hier liegt die gravierendste Lücke des Gesetzentwurfs.

— Ein weiteres Problem stellt § 168 Abs. 3 AGB dar, der unverändert weiter gelten soll. Danach ist Arbeit an Sonn- und Feiertagen zulässig, wenn es u. a. „der ununterbrochene Produktionsablauf, die volle Ausnutzung von Anlagen oder die Durchführung volkswirtschaftlich besonders wichtiger Aufgaben“ erfordern. Dies bedeutet Sonntagsarbeit auch aus wirtschaftlichen Gründen, die in der Bundesrepublik zu Recht allgemein abgelehnt wird. Warum haben die Verfasser des Staatsvertrags sich insoweit Zurückhaltung auferlegt, wo sie sich doch auf der anderen Seite nicht scheuen haben, selbst Einzelheiten der Kündigungsfristen zu regeln? Die sehr starke Repräsentanz der Kirchen in der Volkskammer könnte hier vielleicht noch einen Wandel bewirken.

Einschätzung der Folgen

Was wird die massenhafte Übernahme von Arbeitsrechtsnormen aus der Bundesrepublik für die Beschäftigten in der DDR für Konsequenzen haben? Werden die durch die Wirtschaftsunion und den ungeschützten Wettbewerb geschaffenen Probleme noch weiter verschärft? Alles spricht dafür, daß dies in der Tat der Fall sein wird.

Das Arbeitsrecht in der Bundesrepublik wäre völlig mißverstanden, würde man es allein aus den (übernommenen) Gesetzestexten erschließen wollen. Für die Praxis ist entscheidend, was die Gerichte aus einer Vorschrift machen. Ob der Diebstahl eines Stück Kuchens durch eine Verkäuferin einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB darstellt, ergibt sich nun einmal nicht aus dem Gesetzestext, sondern wird von den Arbeitsgerichten in relativer Autonomie „festgesetzt“²⁴⁾. Dasselbe gilt beispielsweise für die Frage, ob Krankheit ein „in der Person liegender Grund“ für eine sozial gerechtfertigte Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG ist²⁵⁾, sowie für das Problem, ob Betriebsratsrechte durch Tarifvertrag erweitert werden können²⁶⁾. In weiten Bereichen hat sich ein ganzes System richterrechtlicher Regeln entwickelt, das z. T. noch durch Interpretationsvorschläge der Wissenschaft ergänzt und noch weiter ausdifferenziert wird²⁷⁾. Dieses ganze „Gebäude“ ist zwar für DDR-Gerichte nicht verbindlich, die aufgrund ihrer Unabhängigkeit

den übernommenen Normen auch einen gegenteiligen Inhalt geben könnten. Faktisch ist es jedoch sehr unwahrscheinlich, daß es zu einem solchen Stück Eigenständigkeit kommt; die Masse der Rechtsprechung und Literatur, die in der Bundesrepublik vorhanden ist, hat geradezu erdrückende Wirkung. Wer abweichen will, hat selbstredend die „Argumentationslast“, muß bessere Gründe nennen, als sie Rechtsprechung und Literatur bei uns entwickelt haben. Wer in den viel weniger ausdifferenzierten Kategorien des DDR-Rechts groß geworden ist, wird einige Mühe haben, sich in der ihm fremden Rechtsordnung überhaupt zurechtzufinden; eine bessere Lösung zu favorisieren, setzt — ganz abgesehen vom sozialen Kontext — ein Selbstbewußtsein voraus, das bislang nicht ersichtlich ist.

Vielleicht sollte man als bundesrepublikanischer Jurist oder Betriebsrat gelegentlich das Lehrbuch des Arbeitsrechts der DDR²⁸⁾ zur Hand nehmen und sich vorstellen, wie man wohl einen Schriftsatz gegenüber der Kammer für Arbeitsrecht formulieren würde. Oder um es noch zugespitzter zu formulieren: Wie würden wir uns fühlen, wenn die Bundesrepublik den USA beitreten und im Vorgriff darauf einen großen Teil des dortigen Arbeitsrechts rezipieren würde? Sicher, die Sprachbarriere käme hinzu, aber gleichzeitig wären die Grundstrukturen der Rechtsordnungen sehr viel ähnlicher als im Verhältnis von Bundesrepublik und DDR. Was liegt unter solchen Umständen näher als westdeutsche „Entwicklungshilfe“? Könnte es nicht für Absolventen unserer Hochschulen und für weniger erfolgreiche Rechtsanwälte eine geradezu phantastische Perspektive darstellen, sich um neue Richterstellen in der DDR zu bewerben oder sich dort als Anwalt niederzulassen?

Kommt es wirklich zu einer solchen Entwicklung, würde eine Art „Besatzerrecht“ entstehen. Eine von außen übernommene Rechtsordnung würde in be-

24) Zu dem genannten Fall s. BAG NZA 1985, 91

25) Überblick über die Rechtsprechung bei Däubler, Arbeitsrecht 2, 7. Aufl., Reinbek (November) 1990, unter 8.5.2.1.; Weller, Arbeitsrecht der Gegenwart Bd 20 (1983), S. 77 ff.

26) Vgl. BAG AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972 = NZA 1987, 779; BAG NZA 1988, 699

27) Zum Richterrecht und zur „herrschenden Meinung“ s. die Nachweise bei Däubler, Arbeitsrecht 1, S. 35 ff.

28) Autorenkollektiv unter der Leitung von Frithjof Kunz und Wera Thiel, 3. Aufl., Berlin 1986

trächtlichem Umfang durch Personen angewandt, die gleichfalls von außen kommen und die mit den Problemen des Landes nur wenig vertraut sind. Um keine Mißverständnisse aufkommen zu lassen: Besetzung geschieht unfreiwillig, während die Entwicklung hin zum Staatsvertrag von einem demokratisch

gewählten Parlament getragen wird. Dennoch kann der Effekt derselbe sein: Statt gewachsenem hat man importiertes Recht. Seine Schutzwirkung wird aller Voraussicht nach geringer sein als im Herkunftsland. Ein „Zusammenwachsen“ beider Teile Deutschlands ist so jedenfalls nicht zu bewerkstelligen: Wie in

der Wirtschaft wird auch im (Arbeits-) Recht die DDR „übernommen“ und ihrer Eigenständigkeit beraubt. Auch wir werden die Konsequenzen zu spüren bekommen.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler
Universität Bremen

Betriebsratsarbeit

Amoklauf gegen den Betriebsrat

Am 18. 12. 1989 hat das Amtsgericht Hamburg-Harburg den Geschäftsführer einer Tabak-einkaufsgenossenschaft zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr wegen Behinderung der Betriebsrats-tätigkeit und der Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern verurteilt. Die Strafe hat das Gericht zur Bewährung ausgesetzt. Wir dokumentieren diese Entscheidung. Sie betrifft einen besonders krassen Sachverhalt, kann aber durchaus als exemplarisch gelten für Auseinandersetzungen, denen Initiatoren eines Betriebsrates in kleineren Betrieben ausgesetzt sein können.

Urteilstenor

Der Angeklagte S. wird wegen fortgesetzter Behinderung der Tätigkeit des Betriebsrates in Tateinheit mit fortgesetzter Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern in 3 Fällen zu einer Freiheitsstrafe von 1 Jahr verurteilt. Die Vollstreckung dieser Freiheitsstrafe wird zur Bewährung ausgesetzt.

Der Angeklagte trägt die Kosten des Verfahrens und seine notwendigen Ausgaben. Angewandte Vorschriften: §§ 119 BetrVG, 56, 52 StGB.

Sachverhalt und Entscheidungsgründe

Der Angeklagte S. ist am 1. 9. 1935 geboren.

Er ist kaufmännischer Angestellter von Beruf, und zwar arbeitet er als Geschäftsführer der Firma Tabakwaren-Großeinkaufs-Genossenschaft (TAWAGRO) in Hamburg.

Der Angeklagte ist verheiratet, seine Ehefrau ist Lehrerin von Beruf, sie arbeitet in diesem Beruf in einer Teilzeitbeschäftigung.

Der Angeklagte hat zwei Kinder im Alter von 17 und 19 Jahren.

Zu seinen Einkommensverhältnissen wollte der Angeklagte keine Angaben machen, da er es für unzumutbar hielt, daß die im Zuhörerraum anwesenden Angestellten der Firma TAWAGRO erfahren, wieviel er verdiene. Der Angeklagte hat jedoch angegeben, daß er von seiner Firma einen Dienstwagen gestellt bekommt, einen BMW der 5er-Serie, welcher gerade 1 Jahr alt ist, ferner, daß er an seinem Wohnort in Bielefeld ein Reihenhaus besitzt. Zur Abtragung der Belastungen zahlt der Angeklagte monatlich ca. 1500,— DM. Im Hinblick darauf, daß die vorangegangenen Geschäftsführer der Firma TAWAGRO Bruttogehälter von 16 500,— bzw. von 11 000,— DM erzielten, schätzt das Gericht das Jahreseinkommen des Angeklagten auf mindestens 140 000,— DM brutto.

Der Angeklagte ist ausweislich des Strafregisterauszuges vom 2. November 1988 nicht vorbestraft.

Zur Sache ist in den Hauptverhandlungen vom 1., 11. und 18. Dezember 1989 folgendes festgestellt worden:

Zum 1. September 1987 trat der Angeklagte als Geschäftsführer in die Firma

TAWAGRO Hamburg ein. Der Firma ging es wirtschaftlich nicht gut. Es hatte in den letzten Jahren erhebliche Verluste gegeben, die nach Ansicht des Angeklagten darauf zurückzuführen waren, daß die Firma TAWAGRO seit etwa 1981 wegen einer Erkrankung des damaligen Geschäftsführers K. über einen langen Zeitraum ohne die notwendige straffe Führung gewesen war, so daß die Arbeitsmoral der Beschäftigten in erheblichem Maße gesunken war, zum anderen aber auch, weil sich der inzwischen verstorbene Geschäftsführer K. zu Lasten der Firma persönlich bereichert hätte. Anfang des Jahres 1987 war dann ein neuer Geschäftsführer, ein Herr W. eingestellt worden, der alles daransetzte, die Firma straffer zu organisieren, um die Bilanzen zu verbessern. Dabei ging es auch um den Abbau von übertariflichen Leistungen, die den Beschäftigten gewährt worden waren und die zu der negativen Bilanz der Firma in erheblicher Weise beigetragen hatten. Im Mai 1987 beendete jedoch der Geschäftsführer W. seine Tätigkeit, weil — wie der Angeklagte vorgetragen hat — im März 1987 sämtliche Mitarbeiter der Firma TAWAGRO geschlossen auf einen Schlag gekündigt hätten. Bis zum Eintritt des Angeklagten als Geschäftsführer wurde die Firma von zwei kommissarischen Geschäftsführern der Genossenschaft geführt.

Der Angeklagte verstand seine neue Tätigkeit als Geschäftsführer der heruntergekommenen Firma TAWAGRO als große persönliche Herausforderung. Er setzte alles daran, durch eine Umorganisation der Firma diese wirtschaftlich wieder gesunden zu lassen. Die Mitarbeiter der Firma befürchteten offenbar in diesem Zusammenhang eine Reduzierung der ihnen von der Firma gewährten übertariflichen Zulagen, so daß sie beschlossen, zur Vertretung ihrer Interessen einen Betriebsrat zu gründen. Sie