

Einigungsvertrag und Arbeitsrecht

Am 29. September 1990 ist der Einigungsvertrag zwischen beiden deutschen Staaten in Kraft getreten.¹⁾ Nach seinem Artikel 8 wird das gesamte Bundesrecht auf das Gebiet der ehemaligen DDR erstreckt. Anlage I des Vertrages enthält eine Liste von Vorschriften, die nicht, nur in modifizierter Form oder erst zu einem späteren Zeitpunkt „übergeleitet“, d. h. in die fünf ostdeutschen Länder übernommen werden. Anlage II zählt das (ausnahmsweise) weitergeltende DDR-Recht auf. Dieses bleibt im übrigen auf Bereiche beschränkt, die nach der Kompetenzverteilung des Grundgesetzes den Ländern vorbehalten sind.

Das Arbeitsrecht der DDR ist bereits durch den Staatsvertrag vom 18. Mai 1990 grundlegend umgestaltet und an marktwirtschaftliche Strukturen angepaßt worden.²⁾ In einem zweiten Schritt wurde nunmehr das DDR-Arbeitsrecht auf einige Restbereiche beschränkt. Insbesondere für erwerbstätige Frauen ist dies mit einem drastischen Abbau von Rechten verbunden.

Im folgenden soll die neue Rechtslage einschließlich der nicht immer ganz unkomplizierten Übergangsvorschriften dargestellt werden.

Kollektives Arbeitsrecht

Das schon durch Artikel 17 des Staatsvertrages in die DDR übernommene kollektive Arbeitsrecht ist durch den Einigungsvertrag noch einmal in Geltung gesetzt worden. Dies gilt für die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG in gleicher Weise wie für das TVG, die Mitbestimmungsgesetze und das BetrVG. Darin liegt mehr als bloße Symbolik: Während die in Ausführung des Staatsvertrages von der Volkskammer übernommenen Gesetze Teil der eigenständigen

DDR-Rechtsordnung wurden (und auch in deren Geist hätten interpretiert werden können), ist nunmehr die Rechts- und Verfassungsordnung der Bundesrepublik insgesamt auf die ehemalige DDR ausgedehnt worden. Für die Praxis werden sich eine Reihe von Übergangsproblemen ergeben, die kurz skizziert seien.

Tarifvertragsrecht

Nach Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt II Nr. 14³⁾ gelten bisherige Rahmenkollektiv- oder Tarifverträge fort, bis sie durch einen neuen Tarifvertrag aufgehoben werden. Dies gilt allerdings nur, soweit eine Registrierung entsprechend dem Arbeitsgesetzbuch der DDR erfolgt war. Diese an sich sehr sinnvolle Regelung wirft eine Reihe von Fragen auf.

Zum einen beschränkt sich ihr Anwendungsbereich auf solche Kollektivverträge, die vor dem 1. 7. 1990 abgeschlossen wurden; nur bis zu diesem Zeitpunkt gab es überhaupt die Möglichkeit der Registrierung nach § 14 Abs. 2 AGB a. F.⁴⁾ Später abgeschlossene Tarifverträge gelten — da schon unter dem (übernommenen) TVG zustande gekommen — selbstverständlich ohne besondere Übergangsvorschriften weiter. Nicht ausdrücklich angesprochen ist zum zweiten die Frage, ob die Ablösung der Rahmenkollektivverträge auch gegenüber solchen Arbeitnehmern wirkt, die nicht Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind. Ähnlich wie im Falle des § 10 TVG⁵⁾ wird man dies bejahen müssen, da andernfalls eine „Versteinerung“ die Folge wäre. Zum dritten wird die Weitergeltung insoweit modifiziert, als nunmehr entgegen der früheren Rechtslage das Günstigkeitsprinzip nach § 4 Abs. 3 TVG Anwendung findet.

Nicht angesprochen ist der in der Praxis vorgekommene Fall, daß in Erwartung der Übernahme des TVG durch den Staatsvertrag auf eine Registrierung verzichtet wurde. Nach altem Recht war ein solcher Vertrag unwirksam — davon auch heute noch auszugehen, wäre in hohem Maße lebensfremd. Der Sache nach ging es in solchen Fällen darum, eine staatlich nicht mehr kontrollierte Tarifautonomie zu praktizieren. Dies mag zwar vor dem 1. 7. 1990 rechtlich nicht möglich gewesen sein, doch wurde dieser Mangel mit Inkrafttreten des TVG geheilt. Schwieriger ist die weitere Frage, ob und in welchem Umfang Ministerien

noch befugt waren, für die ihnen angeschlossenen staatlichen Einrichtungen oder Kombinate zu handeln. Würde man sie verneinen, hätte man der Tarifautonomie einen Bärendienst erwiesen, da dann faktisch nur Firmentarife möglich wären. Zumindest bis zur formalen Aufhebung der Weisungsbefugnisse konnten daher die Ministerien Tarifparteien sein.⁶⁾

Eine Sonderregelung haben „Rationalisierungsschutzabkommen“ erfahren, die vor dem 1. Juli 1990 abgeschlossen und registriert wurden. Sie treten am 31. Dezember 1990 ohne Nachwirkung außer Kraft, doch bleiben Individualrechte, die Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt auf ihrer Grundlage erworben haben, unberührt.⁷⁾ Nach der amtlichen Begründung⁸⁾ wird dies damit gerechtfertigt, daß die Tarifparteien das am 1. Juli 1990 in Kraft getretene AFG-DDR noch nicht hätten berücksichtigen können; außerdem würden sie in der Regel von sogenannten Überleitungsverträgen mit neuen Arbeitgebern ausgehen, die entsprechende Rechtsfigur nach § 51 AGB a. F. sei jedoch weggefallen. Dies ist in der Sache durchaus überzeugend, doch ist es zumindest ungewöhnlich, daß die Berücksichtigung veränderter Umstände nicht den Tarifparteien selbst überlassen bleibt. Der Sache nach dürfte es viel eher darum gehen, in einer Übergangssituation geschaffene relativ großzügige Regelungen auf ein marktwirtschaftliches Normalmaß zurückzuführen. Den Tarifparteien bleibt es jedoch unbenommen, die bisherige Regelung über das Jahresende 1990 hinaus zu verlängern.

1) Der Einigungsvertrag wird im folgenden nach der BT-Drucksache 11/7760 zitiert, die auch die Anlagen und die amtliche Begründung zum Vertrag als solchem enthält („Denkschrift“). Die amtliche Begründung zu den Anlagen findet sich in der BT-Drucksache 11/7817.

2) Dazu Däubler AiB 1990, 208 ff.

3) BT-Drucksache 11/7760, S. 136. Die Anlagen I und II sind nach den Geschäftsbereichen der Bundesministerien gegliedert, diese sind — vermutlich der internen Geschäftsverteilung entsprechend — in Sachgebiete und Abschnitte unterteilt.

4) GBl I Nr. 18, S. 185.

5) Dazu Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Band II/1, Berlin und Frankfurt/Main 1967, § 19 H II (S. 411).

6) § 10 Abs. 1 AGB a. F.

7) Wie Fn. 3.

8) BT-Drucksache 11/7817 S. 138.

Betriebsverfassungsrecht

Während die Übernahme der Mitbestimmungsgesetze nur mit sehr kleinen Modifikationen erfolgte⁹⁾, kennt das BetrVG einige Übergangsvorschriften.¹⁰⁾ Die ersten Betriebsratswahlen müssen bis 30. 6. 1991 stattgefunden haben. Um eine vertretungslose Zeit zu verhindern, gilt die Verordnung vom 11. Juli 1990¹¹⁾ bis zum 30. Juni 1991 fort.¹²⁾ Dies bedeutet, daß Interessenvertretungen, die von der Belegschaft in geheimer Abstimmung gewählt wurden, bis zur Konstituierung eines Betriebsrats im Amt bleiben. Dies gilt auch für die Betriebsgewerkschaftsleitungen des früheren Rechts, soweit sie nach demokratischen Grundsätzen gewählt wurden.¹³⁾

Weder im Staatsvertrag noch im Einigungsvertrag finden sich Aussagen dazu, was mit den bisherigen Betriebskollektivverträgen nach §§ 28, 29 AGB a. F. geschehen soll. Die relativ starke Einschaltung der Beschäftigten bei ihrem Zustandekommen¹⁴⁾ spricht dafür, sie nicht schlechter als Rahmenkollektivverträge zu behandeln: Soweit sie Rechte gewähren, treten sie nur in dem Umfang, in dem über denselben Gegenstand Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge abgeschlossen werden, außer Kraft. Daneben gab es allerdings einseitige Anordnungen des Betriebsleiters mit normativer Wirkung, die normalerweise nach vorheriger Einschaltung der Gewerkschaft ergingen.¹⁵⁾ Ihre Weitergeltung ist sehr viel zweifelhafter; wird weiter entsprechend verfahren, kommt die Entstehung einer Betriebsübung in Betracht.

Arbeitskampfrecht

Der Einigungsvertrag schweigt zum Arbeitskampfrecht. Da er — soweit ersichtlich — auch keine ausdrückliche Aussage zum Fortbestand einzelner Vorschriften der DDR-Verfassung enthält, ist das Schicksal des dort in Art. 44 niedergelegten Aussperrungsverbots zweifelhaft. Immerhin wäre an eine Weitergeltung als Landesrecht nach Art. 9 Abs. 1 des Einigungsvertrages zu denken; damit wären die Kontroversen um Art. 29 Abs. 5 der Hessischen Landesverfassung auch hier aktuell.¹⁶⁾

Sprecherausschüsse

Nur der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, daß nunmehr auch das Sprecherausschußgesetz in den fünf ostdeutschen Ländern gilt; eventuelle Wahlen haben bis 30. 6. 1991 stattzufinden.¹⁷⁾

Arbeitsvertragsrecht

Die einschneidendsten Veränderungen ergeben sich im Arbeitsvertragsrecht, das bislang ein hohes Maß an Eigenständigkeit gewahrt hatte. Hervorzuheben sind folgende Punkte:

- Nach §§ 40, 42 AGB bedurfte der Arbeitsvertrag der Schriftform und mußte einen Mindestinhalt besitzen (Arbeitsaufgabe, Arbeitsort und Tag der Arbeitsaufnahme). Beide Vorschriften sind aufgrund der Übernahme der §§ 611 ff. BGB ersatzlos weggefallen.
- Nach § 85 AGB waren Versetzungen, die über vier Wochen hinausgingen, nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers zulässig. Eine arbeitsvertragliche „Ermächtigung“ reichte nicht. Auch dies ist nunmehr gegenstandslos.
- Für einen fahrlässig verursachten Schaden haftete der Arbeitnehmer grundsätzlich bis zur Höhe seines monatlichen Tariflohns (§ 261 Abs. 2 AGB). Mehrere an einem Schaden beteiligte Beschäftigte hafteten nach § 264 Abs. 1 nicht gesamtschuldnerisch, sondern nur anteilig. Diese Regelungen gelten nur noch gut ein Jahr, d. h. bis zum 31. 12. 1991, fort.¹⁸⁾ In der amtlichen Begründung findet sich lediglich die Erwägung, „durch eine angemessene Übergangsfrist eine Anpassung zu ermöglichen“.¹⁹⁾
- Die Haftung des Arbeitgebers bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten nach §§ 267 bis 269 a AGB gilt nur noch bis 31. Dezember 1990 weiter.²⁰⁾ Anschließend tritt das bundesdeutsche Unfallversicherungsrecht mit dem Haftungsausschluß nach den §§ 6, 36 ff. RVO in Kraft.
- Im Lohnfortzahlungsrecht wurde von einer direkten Übernahme des § 616 Abs. 2 BGB (für Angestellte) und des Lohnfortzahlungsgesetzes (für Arbeiter) abgesehen, da die unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten insoweit verfassungsrechtlich bedenklich sei.²¹⁾ Statt dessen bleiben die §§ 115 a bis 115 g AGB erhalten, die im Gefolge des Staatsvertrages aus der Bundesrepublik übernommen wurden und im wesentlichen dem Lohnfortzahlungsgesetz entsprechen.²²⁾ Änderungen ergeben sich nur insoweit, als erst jetzt das Lohnausfallprinzip eingeführt wurde; auch gilt bis 30. 6. 1991 für Arbeitgeber mit nicht mehr als 30 Arbeitnehmern eine Sonderregelung, wonach lediglich ein Zuschuß zum Krankengeld zu bezahlen ist.

- Nach § 54 Abs. 3 AGB bedurfte die ordentliche und nach § 56 Abs. 3 bedurfte die fristlose Kündigung der Schriftform. Beide Bestimmungen sind ersatzlos weggefallen.
- Mit Rücksicht auf die neueste Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts²³⁾ wurden unterschiedliche Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte nicht übernommen. Bis auf weiteres bleibt es vielmehr bei § 55 AGB, der im wesentlichen § 622 BGB nachgebildet ist; die Regelfrist beträgt danach zwei Wochen.
- Bestimmte Personengruppen standen nach § 58 AGB unter Sonderkündigungsschutz. Ihnen gegenüber war die ordentliche Kündigung — vom Fall der Betriebsstillegung abgesehen — ausgeschlossen; die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund war nur mit Zustimmung des Arbeitsamts möglich. Dies gilt weiter für „Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus“, also für eine Gruppe, die 45 Jahre nach Ende des Zweiten Weltkriegs kaum mehr im Erwerbsleben stehen dürfte. Erstaunlicherweise hat man nicht versucht,

9) Anlage I, Kapitel VIII, Sachgebiet A, Abschnitt III, Nr. 10 und 11 (BT-Drucksache 11/7760 S. 133 ff.). Zur Walzwerksklausel s. Lorenz DB 1990, 3119.

10) Anlage I (wie Fn. 9), Nr. 12.

11) GBl I Nr. 44, S. 715.

12) Anlage II, Kapitel VIII, Sachgebiet A, Abschnitt III, Nr. 4 (BT-Drucksache 11/7760, Seite 324).

13) Näher dazu und zum Wahlverfahren Niebock, AiB 1990, 289.

14) Dazu Ondrusch, AiB 1990, 93.

15) Dazu Kunz, in: Lehrbuch Arbeitsrecht, verfaßt von einem Autorenkollektiv unter der Leitung von Frithjof Kunz und Wera Thiel, Berlin 1983, S. 82 f.

16) Dazu Wolter, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht, 2. Auflage, Baden-Baden 1987, Rn. 916 a ff.

17) Anlage I (wie Fn. 9), Nr. 13.

18) Anlage II, (wie Fn. 12), Nr. 1 f.

19) BT-Drucksache 11/7817, Seite 155.

20) Anlage II (wie Fn. 12), Nr. 1 g.

21) Amtliche Begründung, BT-Drucksache 11/7817, Seite 155.

22) Lorenz, DB 1990, 3119.

23) BVerfG DB 1990, 1563 = NZA 1990, 721.

24) Anlage II (wie Fn. 12), Nr. 1 a.

den Opfern des Stalinismus einen vergleichbaren Schutz zu gewähren. Nur noch für eine Übergangszeit sind Personen mit kleinen Kindern erfasst.²⁵⁾ Bis Ende 1992 aufrechterhalten bleiben die Bestimmungen über die sogenannte Abberufung nach den §§ 62 bis 66 AGB. Sie regeln die Kündigung solcher leitender Beschäftigter, die durch „Berufung“ oder Wahl in ihr Amt gekommen sind. Nach Ablauf der Übergangsfrist dürfte insoweit das allgemeine Kündigungs-schutzrecht gelten.

Rechte der erwerbstätigen Frau

Wesentliche Veränderungen ergeben sich im Mutterschutz für Frauen mit Kindern und für Alleinerziehende. Der Abbau an Schutznormen ist hier am deutlichsten. Die wichtigsten Beispiele:

- Nach § 244 Abs. 1 AGB hatten Frauen einen Anspruch auf Wochenurlaub für die Dauer von 20 Wochen nach der Entbindung. Nunmehr gilt die achtwöchige Schutzfrist nach § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz.
- Nach § 246 Abs. 1 waren Mütter auf Verlangen nach dem Wochenurlaub bis zum Ende des ersten Lebensjahres des Kindes von der Arbeit freizustellen. War kein Krippenplatz verfügbar, konnte die Freistellung längstens bis zum Ende des dritten Lebensjahres des Kindes verlängert werden (§ 246 Abs. 2 AGB). Nunmehr gilt § 4 Bundeserziehungsgeldgesetz, wonach der Erziehungsurlaub spätestens mit dem 18. Lebensmonat des Kindes endet.
- Nach § 185 AGB bestand ein Anspruch auf einen bezahlten Hausarbeitstag pro Monat. Diese Vorschrift gilt nur noch bis 31. 12. 1991.²⁶⁾ Dasselbe gibt für die entsprechenden Regelungen zugunsten von Familien mit schwerstgeschädigten Kindern.²⁷⁾
- Nach § 186 Abs. 1 AGB waren Arbeitnehmer von der Arbeit freizustellen, „wenn es zur ärztlich bescheinigten Pflege ihres erkrankten Kindes oder zum Arztbesuch ihres Kindes erforderlich“ war. Absatz 2 derselben Vorschrift sah eine Lohnersatzleistung durch die Sozialversicherung vor. Dies soll nur noch bis 30. Juni 1991 gelten.²⁸⁾ Im Anschluß daran gilt das Recht der Bundesrepublik: Danach besteht gem. § 616 Abs. 1 Anspruch auf bezahlte Freistellung in Höhe von höchstens fünf Arbeitstagen pro Jahr, soweit das Kind nicht älter als acht Jah-

re ist.²⁹⁾ Anschließend greift § 45 SGB V (früher: § 185 c RVO) ein, wonach Anspruch auf unbezahlte Freistellung für weitere fünf Tage sowie auf Krankengeld während dieser Zeit besteht. Von der zeitlichen Obergrenze abgesehen, liegt der Nachteil insbesondere darin, daß Kinder mit acht Jahren und darüber nicht erfasst sind. Die amtliche Begründung begnügt sich mit dem Hinweis, man wolle durch eine angemessene Übergangsfrist „eine Anpassung“ ermöglichen.³⁰⁾

- Nach § 58 Abs. 1 b AGB bestand ein Sonderkündigungsschutz für Mütter bzw. Väter mit Kindern bis zu einem Jahr, für Mütter bzw. Väter, die den Freistellungsanspruch nach dem Wochenurlaub in Anspruch genommen hatten, sowie für alleinerziehende Arbeitnehmer mit Kindern bis zu drei Jahren. Diese Regelung gilt nur noch bis zum 31. Dezember 1990. Wurde das Kind vor dem 1. Januar 1991 geboren, bleibt sie allerdings erhalten, ebenso für alleinerziehende Arbeitnehmer, deren Kind vor dem 1. Januar 1992 geboren wurde. Im Anschluß daran gelten dann ausschließlich die Vorschriften des § 9 MSchG und des § 18 BerzGG. Danach endet der Kündigungsschutz auch bei Alleinerziehenden spätestens mit dem 18. Lebensmonat des Kindes.
- Das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen nach § 19 AZO wurde nicht in

die DDR übernommen.³¹⁾ Den dort beschäftigten Frauen soll die Ausübung ihres mit Nachtarbeit verbundenen Berufes weiter ermöglicht werden.³²⁾

Die sozialpolitische Einschätzung dieser Vorschriften bereitet keine besonderen Schwierigkeiten. Anders als die amtliche Begründung zur Nichtübernahme des § 19 AZO glauben macht, geht es nicht um die Sicherung von Beschäftigungschancen; wäre dies der Fall, hätte man den Sonderkündigungsschutz bestehen lassen. Vielmehr geht es darum, die weibliche Arbeitskraft zu verbilligen und flexibler einsetzbar zu machen. Gleichzeitig wird der Wegfall zahlreicher Schutzvorschriften dazu führen, daß sich Frauen aus dem Erwerbsleben zurückziehen, weil unter solchen Bedingungen die Doppelbelastung durch Haushalt und Erwerbsarbeit unerträglich wird.

Arbeitszeit- und Urlaubsrecht

Bei der Wochen- und Jahresarbeitszeit sind — diplomatisch ausgedrückt — keine Verbesserungen erkennbar.

- Nach § 174 AGB durften an zwei aufeinanderfolgenden Tagen nicht mehr als insgesamt vier Überstunden angeordnet werden. Nur bei Notfällen bestand eine Ausnahme. Diese Vorschrift ist ersatzlos weggefallen.
- Jede Rufbereitschaft (in § 180 AGB „Arbeitsbereitschaft“ genannt) war zu vergüten oder durch angemessene Freizeit abzugelten. Auch davon kann jetzt nicht mehr die Rede sein.
- § 161 AGB sah die Fünf-Tage-Arbeitswoche vor. Die wöchentliche Arbeitszeit war auf die Tage Montag bis Freitag zu verteilen, soweit § 162 AGB keine Ausnahmen vorsah. Dieses grundsätzliche Bekenntnis zu einem freien Wochenende existiert nun nicht mehr. Statt dessen wurde die im Gefolge des Staatsvertrags geschaffene Beschränkung der Sonn- und Feiertagsarbeit in § 168 AGB bis 31. 12. 1992 beibehalten.³³⁾ Erst danach sollen die §§ 105 a bis 105 j Gewerbeordnung eingreifen.³⁴⁾ Hier liegt einer der wenigen Lichtblicke: Ausgeschlossen ist danach jede Sonntagsarbeit aus wirtschaftlichen Gründen, und auch technische Gründe reichen nur dann, wenn bei einer Arbeitsunterbrechung „unverhältnismäßige Schäden“ hervorgerufen würden.³⁵⁾ Eine (zusätzliche) Ausschlußrate von 5 Prozent genügt hier nicht.³⁶⁾ Die

25) Anlage II (wie Fn. 12), Nr. 1 b, dazu sogleich im Text.

26) Anlage II, Kapitel VIII, Sachgebiet C, Abschnitt III, Nr. 1 c (BT-Drucksache 11/7760, S. 324).

27) Anlage II (wie Fn. 26), Nr. 2 und 4.

28) Anlage II (wie Fn. 12), Nr. 1 e.

29) Nachweise zur Rechtsprechung bei Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 7. Auflage, Reinbek 1990, S. 433.

30) BT-Drucksache 11/7817, S. 155.

31) Anlage I, Kapitel VIII, Sachgebiet C, Abschnitt III Nr. 7 b (BT-Drucksache 11/7760, S. 144).

32) Amtliche Begründung, BT-Drucksache 11/7817, S. 142.

33) Anlage II (wie Fn. 26), Nr. 1 a.

34) Anlage I (wie Fn. 31), Nr. 1.

35) § 168 Abs. 3 Nr. 4 AGB.

36) Zur Situation in der Bundesrepublik s. Däubler, Rentabilität statt Grundgesetz? in: Frey-Schobel, Konflikt um den Sonntag. Der Fall IBM und die Folgen, Köln 1989, S. 108 ff. m. w. N.

amtliche Begründung sieht allerdings „größere Freiräume“ als im Recht der Bundesrepublik, die in der „schwierigen Übergangsphase“ von der Wirtschaft genutzt werden sollten.³⁷⁾

- Das Bundesurlaubsgesetz wurde mit der Maßgabe übernommen, daß der jährliche Mindesturlaub 20 Arbeitstage beträgt.³⁸⁾ Soweit nach DDR-Recht ein höherer Anspruch bestand, gilt dieser bis 30. 6. 1991 als vertraglich vereinbart. In vollem Umfang aufrechterhalten bleiben die 27 Urlaubstage, die den Kämpfern gegen den Faschismus und den vom Faschismus Verfolgten nach § 8 der Verordnung vom 28. September 1978 zustehen.³⁹⁾

Technischer Arbeitsschutz

Völlig beseitigt wurde der bisher in der DDR bestehende sogenannte Betriebs- oder Gefahrenschutz.⁴⁰⁾ An seine Stelle treten die §§ 120 a bis f Gewerbeordnung, die Arbeitsstättenverordnung, das Arbeitssicherheitsgesetz, das Gerätesicherheitsgesetz, die Gefahrstoffverordnung usw.⁴¹⁾ Grundsätzlich sind auch nichtgewerbliche Betriebe einschließlich der Landwirtschaft und des öffentlichen Dienstes einbezogen, da noch keine Unfallverhütungsvorschriften bestehen.⁴²⁾

Wirkung auf bestehende Arbeitsverhältnisse

Das neugefaßte Arbeitsrecht gilt auch für bestehende Arbeitsverhältnisse. Ein „Bestandsschutz“ existiert nicht. Der neue Art. 232 § 5 EGBGB hat dies für die §§ 611 ff. BGB ausdrücklich klargestellt⁴³⁾, doch gilt für andere Teile des Arbeitsrechts nichts Abweichendes.

Vorruhestand

Besondere Aufmerksamkeit haben die Schöpfer des Vertrages dem Vorruhestand gewidmet, der im Text selbst (und nicht nur in den Anlagen) eine ausdrückliche Regelung erfahren hat.⁴⁴⁾ Danach kann, wer das 57. Lebensjahr vollendet hat, ein sogenanntes Altersübergangsgeld beanspruchen, das drei Jahre lang, längstens bis zum frühestmöglichen Bezug einer Altersrente, gewährt wird. Es beträgt grundsätzlich 65 Prozent des letzten durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts; für Arbeitnehmer, deren An-

spruch bis zum 1. April 1991 entsteht, werden im ersten Jahr 70 Prozent gezahlt. Die Regelung ist bis zum 31. Dezember 1991 beschränkt, kann jedoch um ein Jahr verlängert werden. Für Frauen wird ein besonderer Anreiz zum sofortigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben geschaffen; hier reicht die Vollendung des 55. Lebensjahres, wenn der Anspruch bis zum 31. Dezember 1990 geltend gemacht wird. Einzelheiten sind in dem neuen § 249 e AFG geregelt.⁴⁵⁾

Die vom Wortlaut her nicht unsozial klingende Regelung hat den großen Nachteil, daß sie als Bezugsgröße den bisherigen Nettoverdienst abzüglich Mehrarbeitsvergütungen, 13. Monatsgehalt usw. besitzt. Dies hat bei dem in gleicher Weise berechneten Arbeitslosengeld in der Bundesrepublik dazu geführt, daß aus den im Gesetz vorgesehenen 63 bzw. 68 Prozent faktisch 55 Prozent des (tatsächlichen) Nettoeinkommens werden.⁴⁷⁾ Bedenkt man nun, daß die Löhne in der DDR im Durchschnitt

ein Drittel des bundesrepublikanischen Niveaus betragen, ist eine nochmalige Reduzierung auf dann kaum mehr als ein Sechstel schwer erträglich. Ob von der Billigkeitsvorschrift des § 112 Abs. 7 AFG Gebrauch gemacht wird, ist offen; auch ändert die Ankoppelung an die Rentenentwicklung durch § 122 a AFG nichts Grundsätzliches.

Arbeitsgerichtsbarkeit

Durch den Einigungsvertrag wurde auch das Arbeitsgerichtsgesetz auf die fünf ostdeutschen Länder erstreckt.⁴⁸⁾ Solange keine selbständigen Arbeitsgerichte bestehen, wird ihre Funktion durch Kammern für Arbeitsrecht bei den Kreisgerichten und durch Senate für Arbeitsrecht an den Bezirksgerichten ausgeübt; die Besetzung entspricht der unserer Arbeitsgerichte.⁴⁹⁾ Als Revisionsinstanz ist ab sofort das BAG zuständig.

Für Ost-Berlin besteht eine Sonderregelung; die dortigen Gerichte schließen mit dem Wirksamwerden des Beitritts, ihre Funktionen werden von den Westberliner (Arbeits-) Gerichten übernommen.⁵⁰⁾ Den Arbeitsgerichten sind sogenannte Schiedsstellen vorgelagert. Ihre Errichtung und ihre Funktionsweise ist im (DDR-)Gesetz vom 29. 6. 1990 geregelt, daß bis auf weiteres aufrechterhalten bleibt.⁵¹⁾ Ihre Anrufung ist — von einigen Ausnahmen abgesehen — obligatorisch, doch ist im Moment nicht abzusehen, inwieweit sie tatsächlich in größerer Zahl errichtet werden.

Eine erste Bilanz

Der Gang durch die arbeitsrechtlichen Teile des Einigungsvertrags ist beschwerlich. Dies nicht allein wegen der Unübersichtlichkeit der Materie. Viel schwerer wiegt die Enttäuschung, ja die Empörung, die man bei diesem Vorschriftenwerk empfindet. Hier wurde sozialer Kahlschlag in Reinkultur betrieben. Dabei ging es ja keineswegs darum, ein sozialistisches durch ein marktwirtschaftliches Arbeitsrecht zu ersetzen — diesen Schritt hatte bereits der Staatsvertrag getan. Vielmehr ging es allein darum, ein durchaus marktwirtschaftskonformes Schutzniveau durch bundesrepublikanisches Normalmaß zu ersetzen — bis hin zu der gewiß nicht ökonomisch begründbaren Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten, die in der ehemaligen DDR fröhliche Urständ feiert.⁵²⁾ Das häufig gehörte Argument, bessere Gesetze würden Investoren abschrecken, verfährt nicht. Abgesehen davon, daß seine Stichhaltigkeit noch nie

37) BT-Drucksache 11/7817 S. 142.

38) Anlage I (wie Fn. 9), Nr. 5.

39) Anlage II (wie Fn. 12), Nr. 2.

40) Die Anlage II (weitergeltende DDR-Vorschriften) enthält anders als die Anlage I zu Kapitel VIII kein Sachgebiet B.

41) Anlage I, Kapitel VIII, Sachgebiet B (BT-Drucksache 11/7760, S. 137).

42) Amtliche Begründung in BT-Drucksache 11/7817, S. 141.

43) Enthalten in Anlage I, Kapitel III, Sachgebiet B, Abschnitt II, Nr. 1 (BT-Drucksache 11/7760, S. 55).

44) Artikel 30 Abs. 2 des Einigungsvertrags.

45) Anlage I, Kapitel VIII, Sachgebiet E, Abschnitt II (BT-Drucksache 11/7760, S. 150).

46) § 249 e Abs. 3 Nr. 2 AFG verweist auf § 112 AFG.

47) Adamy-Bosch, Arbeitsmarkt, in: Kitner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch '89, Köln 1989, S. 286.

48) Anlage I (wie Fn. 9), Nr. 15.

49) Anlage I, Kapitel III, Sachgebiet A, Abschnitt III, Nr. 1w (BT-Drucksache 11/7760, S. 38).

50) Anlage I, Kapitel III, Sachgebiet A, Abschnitt IV; Lorenz DB 1990, 3119.

51) Anlage II (wie Fn. 12), Nr. 3.

52) Vgl. etwa die Definition des Angestellten in dem durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A, Abschnitt III Nr. 12 a neugefaßten § 6 BetrVG (BT-Drucksache 11/7760, S. 135).

empirisch überprüft wurde — wenn es wirklich auf die „Sozialkosten“ ankommen sollte, müßte man neben dem staatlichen Arbeitsrecht insbesondere auch die Tarifverträge in den Blick nehmen.⁵³⁾ Tut man dies, ergibt sich ein gewaltiger Rückstand der DDR bei der Lohnhöhe, aber auch bei der Wochenarbeitszeit und beim Jahresurlaub. Trotz aller gewerkschaftlicher Bemühungen wird hier kein schneller Wandel machbar sein. Dies bedeutet, daß es in Wahrheit nicht um Investitionshindernisse, sondern viel eher um die Gefahr des sozialen Dumpings geht; die Beibehaltung der Schutznormen des AGB (die man vielleicht hätte tarifdispositiv ausgestalten können) wäre daher in Wahrheit eine gewisse Kompensation für Defizite im tariflichen Bereich und damit geradezu ein Beitrag zu mehr Wettbewerbs- und Chancengleichheit gewesen.

Sozialabbau fällt nicht vom Himmel. Über die Ursachen der deutsch-deutschen Nivellierung ist noch wenig nachgedacht worden.

Was Regierung und Parlamentsmehrheit in der DDR betraf, so sahen sie offensichtlich nichts Erhaltenswertes mehr in ihrem Staat; sie haben ihn wie ein schmutziges altes Hemd weggeworfen. Symptomatisch war, daß für den Einigungsvertrag als solchen kein eigener Entwurf erstellt wurde; allenfalls in Einzelheiten, nicht aber in der Gesamtkonzeption sollte der Einigungsprozeß beeinflußt werden. Dies spricht nicht eben für Entschlossenheit, die Interessen der DDR-Bevölkerung zu wahren; ein Betriebsrat, der ein wichtiges Einigungsstellenverfahren ohne eigenen Regelungsvorschlag betreiben würde, müßte mit Kopfschütteln und unglaublichem Erstaunen rechnen. Die Art, wie Regierung und Parlament die politischen Geschäfte betrieben, führte überdies in der Bevölkerung zu der verbreiteten Einschätzung, erst die Herstellung der staatlichen Einheit bringe wieder geordnete Verhältnisse und beende die Vorstellung der Laienspielschar.

Hintergrund und tiefere Ursache all dieser Erscheinungen war die zerbrochene DDR-Identität. Es gab so gut wie keine eigenen Werte und Einrichtungen mehr, die man hätte verteidigen wollen.

Auch Dinge, die nicht im geringsten mit politischer Repression oder ökonomischem Zentralismus zu tun hatten, schienen keinen Sinn mehr zu haben. Wer sich selbst aufgibt, stellt keine Forderungen mehr. Die Auseinandersetzungen um die Enteignungen und um den Schwangerschaftsabbruch waren Ausnahmen und absorbierten voll die noch vorhandenen (schwachen) Kräfte.

Widerstand gegen den Sozialabbau in der DDR konnte unter diesen Umständen nur aus der Bundesrepublik kommen. Auch dies hatte seine Schwierigkeiten. Die Regierungskoalition steht bekanntlich nicht für eine Politik des Arbeitnehmerschutzes — um es zurückhaltend auszudrücken. Die große Oppositionspartei hatte zwar ihre Vetomacht, durfte aber nicht in die Position dessen geraten, der die Einheit entscheidend bremst oder gar verhindert. Es waren daher Prioritäten zu setzen — und zu ihnen gehörte das Arbeitsrecht nicht. Dies mag ein wenig damit zusammenhängen, daß es um fremde Interessen gegangen wäre. Auch bestand das scheinbar so banale Problem mangelnder Information — wer kannte schon in unserem Land die Rechte der erwerbstätigen Frauen im DDR-Arbeitsrecht oder gar die Einzelheiten des Arbeitsvertragsrechts? Wer wäre bereit gewesen, aus dem mehr als 1000 Schreibmaschinenseiten umfassenden Vertragswerk jenes eine Prozent herauszugreifen, das sich auf Arbeitsrecht bezog, um es zum Gegenstand eines öffentlichen Protestes zu machen? Wenn die große Walze kommt, lassen sich die Blumen nicht mehr retten.

Der Auftrag an den Gesetzgeber

Optimisten werden gleichwohl auf Art. 30 Abs. 1 des Einigungsvertrags verweisen. Dort ist dem gesamtdeutschen Gesetzgeber einmal die Aufgabe zugewiesen, das Arbeitsvertragsrecht, das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht sowie den besonderen Frauenschutz „möglichst bald einheitlich neu zu kodifizieren“. Zum zweiten sei der öffentlich-rechtliche Arbeitsschutz

in Übereinstimmung mit dem Recht der EG und „dem damit konformen Teil des Arbeitsschutzrechts der DDR zeitgemäß neu zu regeln“. Dies klingt nicht schlecht, setzt allerdings eine politische Mehrheit voraus, die dieses Gebot auch wirklich ernst nimmt. Die bisherigen Erfahrungen sind gerade im Arbeitsrecht nicht besonders ermutigend; immerhin hat es acht Jahre gedauert, ehe dem Verfassungsgerichtsentscheid zur Berechnung der Kündigungsfristen bei Arbeitern Rechnung getragen wurde.⁵⁴⁾ Daß „möglichst bald“ gehandelt werden soll, ist wenig tröstlich; was in der Alltagssprache einen einigermaßen präzisen Sinn hat, kann vor Gericht zu einem Gummibegriff werden.⁵⁵⁾ Wer die Entwicklung umkehren will, darf sich nicht allein auf den Gesetzgeber verlassen.⁵⁶⁾

Prof. Dr. Wolfgang Däubler,
Universität Bremen

53) Vgl. Kunz, WSI-Mitt. 1990, 309 auch zum folgenden.

54) BVerfGE 62, 256 (Entscheidung vom 16. 11. 1982); Art. 2 des Gesetzentwurfs zur Änderung des ArbGG und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften, BT-Drucksache 11/5465

55) s. als Beispiel § 270 Abs. 3 ZPO, wonach eine Frist gewahrt wird, wenn die Zustellung „demnächst“ erfolgt: Dies kann Wochen später sein, sofern die Verzögerung nicht vom Kläger sondern z. B. vom Gericht zu vertreten ist.

56) Nicht behandelt werden konnten die Sonder Vorschriften für den öffentlichen Dienst in der DDR (Anlage I, Kapitel XIX, BT-Drucksache 11/7760, S. 255); der Vorwurf des sozialen Kahlschlags trifft hier erst recht zu. Grundsätzlich erlöschen alle Arbeitsverhältnisse nach sechs Monaten (bei über 50jährigen nach neun Monaten), sofern nicht die Einrichtung, in der der einzelne arbeitet, vom Bund oder einem Land übernommen wird. Auch in einem solchen Fall bestehen erleichterte Kündigungsmöglichkeiten. Vgl. näher die Amtliche Begründung in BT-Drucksache 11/7817, S. 179 f. sowie Däubler, PersR 1990, Heft 11.