Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Arbeitsverträge und Kollektivverträge im Übergang

Seit dem 3. Oktober 1990 gilt das Arbeitsrecht der (alten) Bundesrepublik auch auf dem Gebiet der früheren DDR. Die Ausnahmen – wie z. B. die längeren Kündigungsfristen für Angestellte oder das Nachtarbeitsverbot für Frauen – sind in Anlage I zum Einigungsvertrag niedergelegt; unbefristet oder befristet weitergeltendes DDR-Recht – wie z. B. das Schiedsstellengesetz oder der Kündigungsschutz für Alleinerziehende – findet sich in der Anlage II[1]. Die dadurch aufgeworfenen Fragen sind bereits eingehend erörtert worden[2].

Das in Rechtsvorschriften und in richterrechtlichen Grundsätzen niedergelegte Arbeitsrecht war und ist jedoch nicht der einzige Gestaltungsfaktor für die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten. Rechte und Pflichten der einzelnen bestimmten sich auch nach dem im Arbeitsvertrag Vereinbarten sowie nach den Rahmen- und Betriebskollektivverträgen. Auch gab es Normativakte des Leiters und – vermutlich – betriebliche Üblichkeiten, die gleichfalls auf das Arbeitsverhältnis einwirkten. Wie ist ihr heutiger Status beschaffen? Inwieweit gelten sie fort, nach welchen Grundsätzen sind sie zu handhaben? Zu diesen Fragen sollen im folgenden einige Überlegungen vorgestellt werden.

Fortgeltung der alten Arbeitsverträge

Nach Art. 232 § 1 EGBGB (geschaffen durch Kap. III Sachgebiet B Abschnitt II Nr. 1 der Anlage I zum Einigungsvertrag) bleibt für ein Schuldverhältnis, das vor dem 3. Oktober 1990 begründet wurde, das bisherige Recht maßgebend. Ein am 2. Oktober 1990 zwischen zwei Bürgern abgeschlossener Kaufvertrag muß daher nach ZGB abgewickelt werden. Gleichzeitig ist damit deutlich gemacht, daß vorhandene Verträge als solche in keiner Weise angetastet werden; der Grundsatz "pacta sunt servanda" bleibt auch in der Übergangszeit erhalten.

Von der Fortwirkung des alten Rechts macht Art. 232 § 5 EGBGB für Arbeitsverhältnisse eine Ausnahme: Auf sie sollen ab 3. Oktober 1990 die Vorschriften des BGB Anwendung finden. Dies rechtfertigt sich mit der Überlegung, daß andernfalls für sehr lange Zeit "AGB-Arbeitsverhältnisse" und "BGB-Arbeitsverhältnisse" nebeneinander bestehen würden. Am Weitergelten der Verträge als solchen besteht aber auch hier kein Zweifel.

Von seinem Wortlaut her erfaßt Art. 232 § 5 EGBGB an sich nur einen Teil des Arbeitsvertragsrechts. Arbeitsschutz, Betriebsverfassung und Tarifvertragsrecht werden nicht angesprochen. Dennoch ist man sich – soweit ersichtlich – einig, daß auch insoweit das neue Recht generell an die Stelle des alten getreten ist. Die Einwirkung auf das Einzelarbeitsverhältnis ergibt sich automatisch aus dem Inkrafttreten der entsprechenden neuen Vorschriften.

Anpassungsbedarf?

Das BGB läßt dem Grundsatz der Vertragsfreiheit entsprechend sehr vielfältige Gestaltungen zu. Unbedenklich sind daher z. B. längere Kündigungsfristen, die auf der Grundlage des § 55 AGB a. F. vereinbart wurden. Auch unter marktwirtschaftlichen Bedingungen unübliche Klauseln bleiben bestehen. Dies gilt beispielsweise für eine sehr enge Beschreibung von Arbeitsort und Arbeitsaufgabe (§ 40 AGB a. F.). Eine Abweichung ist nur über einen Änderungsvertrag oder notfalls eine Änderungskündigung möglich.

Bei der Bestimmung der Rechte und Pflichten sind alle jene Klauseln gegenstandslos geworden, die Ausdruck der erzieherischen Funktion des früheren Arbeitsrechts waren. Die "Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten" ist ersichtlich kein Ziel des Arbeitslebens mehr; die innere Haltung eines Menschen und seine private Lebensweise sind nicht Gegenstand des Arbeitsrechts. (Also nicht etwa Umdeutung in eine Pflicht, die Marktwirtschaft zu propagieren oder gar nach guter Kapitalisten-Manier an der Börse zu spekulieren.) Auch die Pflicht, das sozialistische Eigentum zu schützen, spielt keine Rolle mehr; an ihre Stelle ist die Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis getreten, mit dem Arbeitgebereigentum sorgsam umzugehen.[3]

Sonderregelungen für Erholungsurlaub, Arbeitszeit und bestimmte Zuschläge

Eine Vielzahl bisheriger gesetzlicher Garantien ist aufgrund des Einigungsvertrages zu einem Bestandteil der Arbeitsverträge geworden. Dies gilt zum einen für einen Erholungsurlaub, der über 20 Arbeitstage hinausgeht, zum anderen aber auch für die durch Verweisung auf Rechtsvorschriften festgelegte Arbeitszeit und die dort genannten Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit und Überstundenarbeit.[4] Bis zum 30. Juni 1991 haben diese gesetzlich dekretierten Vertragsklauseln zwingenden Charakter, können also nicht durch abweichende Vereinbarung zu Lasten des Arbeitnehmers abbedungen werden. (Eine günstigere Abmachung ist jedoch immer möglich.) Nach diesem Zeitpunkt bleiben sie zwar Vertragsbestandteil[5], doch könnte jederzeit im Wege des Änderungsvertrags auf sie verzichtet werden. Zugrunde liegt die Überlegung, daß im zweiten Halbjahr 1991 auf allen drei Gebieten bereits ein ausreichender tariflicher Schutz existiert.

Delegierungsverträge

Der Einigungsvertrag erwähnt an keiner Stelle die auf der Grundlage des § 50 AGB a. F. abgeschlossenen Delegierungsverträge. Dies ist insofern mißlich, als das Recht der (alten) Bundesrepublik keine genau entsprechende Rechtsfigur kennt. Die größte Ähnlichkeit weist das sog. echte Leiharbeitsverhältnis auf, bei dem ein Arbeitnehmer aus seinem Arbeitsverhältnis heraus für kürzere oder längere Dauer einem anderen Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird. Eine gesetzliche Regelung für solche Tatbestände fehlt, dementsprechend auch eine Garantie des bisher verdienten Durchschnittslohns (§ 50 Abs. 4 AGB a. F.) sowie eine Aussage über die selbständige Kündbarkeit der Rechtsbeziehung zum Einsatzbetrieb (vgl. § 50 Abs. 5 AGB a. F.).[6] Die Ausgestaltung der Rechte und Pflichten hängt – im Rahmen der allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorgaben – ausschließlich von der Vereinbarung der Beteiligten ab.

Da es eine "korrigierende" neue gesetzliche Regelung nicht gibt, bleiben die Delegierungsverträge mit ihrem bisher vereinbarten Inhalt aufrechterhalten. Soweit sie sich ausdrücklich oder stillschweigend auf nicht mehr geltende gesetzliche Bestimmungen beziehen, werden diese wie normale Vertragsbestandteile behandelt. Es bleibt den Beteiligten überlassen, nunmehr eine abweichende Regelung zu treffen und beispielsweise die selbständige Kündbarkeit der Rechtsbeziehung zum Einsatzbetrieb auszuschließen.

Was wird aus Disziplinarmaßnahmen?

Bei früher verhängten Disziplinarmaßnahmen im Sinne des § 254 Abs. 1 AGB a. F. stellt sich das Problem, ob sie nunmehr als "Abmahnung" im Sinne des geltenden Kündigungsschutzrechts zu werten sind. Dafür spricht, daß man im

Regelfall zu solchen Maßnahmen nur bei Pflichtverletzungen griff, die nach neuen Maßstäben vermutlich eher eine Kündigung gerechtfertigt hätten. Auf der anderen Seite müssen selbstredend alle Sanktionen unberücksichtigt bleiben, die mit Rücksicht auf politische Mißliebigkeit verhängt wurden. Auch ist § 258 Abs. 1 AGB a. F. zu berücksichtigen, wonach Verweis und strenger Verweis mit Ablauf eines Jahres erlöschen: Die rechtliche Wirkung einer Sanktion darf nicht nachträglich ohne Einschaltung des Betroffenen erweitert werden.

Fortgeltung von Rahmenkollektiv- und Tarifverträgen

Gemäß Anlage I Kap. VIII Sachgebiet A Abschn. III Nr. 14 zum Einigungsvertrag gelten *vor dem 1. Juli 1990* abgeschlossene Rahmenkollektiv- oder Tarifverträge fort, bis sie durch einen neuen Tarifvertrag aufgehoben werden. Voraussetzung ist allerdings, daß sie entsprechend § 14 Abs. 2 AGB a. F. registiert wurden. Dies entspricht § 10 TVG, der die Weitergeltung von Tarifordnungen aus der Zeit vor 1945 betrifft. Die Regelung ist sinnvoll: Sie verhindert einen "tariffreien" Raum. Wird nur ein Teil des in einem RKV Geregelten von einem neuen Tarifvertrag erfaßt, gelten die übrigen Teile weiter.

Die RKVs sind als Teil der jetzigen Arbeitsrechtsordnung zu betrachten. Anders als nach bisherigem Recht ist daher eine arbeitsvertragliche Abweichung zugunsten der Arbeitnehmer möglich. Auch dürften Betriebsvereinbarungen wegen des Tarifvorrangs nach § 77 Abs. 3 BetrVG ausgeschlossen sein, da es nicht Sinn der Übergangsvorschriften ist, die bestehende "Arbeitsteilung" zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Ebene zu verändern.

Die Weitergeltung kennt eine wichtige Ausnahme: Rationalisierungsschutzabkommen sind ohne Nachwirkung am 31. Dezember 1990 außer Kraft getreten. Vorher erworbene Individualrechte bleiben grundsätzlich erhalten. "Erworben" bedeutet, daß das Recht als solches (z. B. ein Abfindungsanspruch) entstanden ist; ob er bereits erfüllt wurde, spielt keine Rolle.

Der Einigungsvertrag sagt nicht, was er unter "Rationalisierungsschutzabkommen" versteht. In den amtlichen Erläuterungen (Bundestags-Drucksache 11/7817) heißt es, die Rationalisierungsschutzabkommen sollten "Umsetzungen und Entlassungen sozial verträglich gestalten". Geht man von dieser Zwecksetzung aus, sind alle diejenigen Tarifbestimmungen erfaßt, die Umschulungsmaßnahmen und finanzielle Leistungen bei einem Arbeitsplatzverlust vorsehen. Für andere Gegenstände, die im selben Kollektivvertrag geregelt sind, war das Jahresende 1990 ohne Bedeutung.

Anwendungsprobleme

Die im Einigungsvertrag enthaltene sehr allgemeine Formulierung schließt es aus, im Einzelfall danach zu fragen, ob ein Ministerium noch die Kompetenz besaß, mit bindender Wirkung für nachgeordnete Einrichtungen Kollektivverträge abzuschließen. Da noch keine Arbeitgeberverbände existierten, müßte man sonst in Kauf nehmen, daß die Tarifautonomie vor dem 1. Juli 1990 weithin funktionsunfähig gewesen wäre: Firmentarife waren nur in Ausnahmefällen möglich.

Schwierigkeiten ergeben sich dann, wenn die Registrierung zwar beantragt, aber nicht vorgenommen wurde. Wie allgemein bekannt, war die Funktionsfähigkeit der staatlichen Verwaltung nicht mehr durchgängig gewährleistet (um es diplomatisch auszudrücken); je näher der 1. Juli 1990 rückte, um so geringer war vermutlich auch die Bereitschaft, das alte Recht noch anzuwenden. Dies kann nicht zu Lasten der Tarifparteien gehen, da sonst der Schutz der betroffenen Arbeitnehmer von "Zufälligkeiten" wie der Einsatzfreude oder der Gleichgültigkeit des zuständigen Mitarbeiters der Staatsorgane abhängen würde. Auf einem ähnlichen Gedanken beruht die Vorschrift des § 270 Abs. 3 ZPO, wonach es für die Wahrung einer Frist ausreicht, wenn die (vom Gericht zu veranlassende) Zustellung "demnächst" erfolgt: Diese Voraussetzung ist auch dann gegeben, wenn ohne Verschulden z. B. des klagenden Arbeitnehmers wegen Überlastung des Gerichts die Zustellung erst nach 3 Monaten erfolgt. Der Antrag auf Registrierung muß also der Registrierung gleichstehen.

Davon ist der weitere Fall zu unterscheiden: Die Beteiligten haben gar keinen Antrag auf Registrierung gestellt, weil sie das alte Recht als "überholt" ansahen. Dann entstand zwar zunächst kein wirksamer Kollektivvertrag, doch entsprach es dem Willen aller Beteiligten, daß jedenfalls nach dem 1. Juli 1990 ein Tarifvertrag nach neuem Recht existieren sollte.

Was wird aus Tarifverträgen, die in der Zeit *zwischen dem 1. Juli und dem 3. Oktober 1990* abgeschlossen wurden? Der Einigungsvertrag schweigt zu ihrem Schicksal. Da diese Tarifverträge nach dem TVG zustande kamen, versteht sich ihre Fortgeltung im Grunde von selbst. Schwierigkeiten könnten allerdings dann auftreten, wenn auf Arbeitnehmerseite ausschließlich Gewerkschaften beteiligt waren, die sich inzwischen aufgelöst haben. Einer Entscheidung des BAG[7] zufolge läßt dies die Tarifwirkung entfallen. Dies ist in der Literatur mit Recht kritisiert worden,[8] doch kommt es darauf möglicherweise gar nicht an. Es wäre widersinnig, wollte man zwar einen RKV aus dem Jahre 1988 weitergelten lassen, nicht jedoch einen Tarifvertrag, der von frei gebildeten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden abgeschlossen wurde. Die Übergangsvorschrift des Einigungsvertrages muß daher entsprechende Anwendung finden. In der Tarifpraxis ist in der Regel das Problem erkannt worden: Die West-Gewerkschaft hat mit unterschrieben, zumindest hat sich die Arbeitgeberseite verpflichtet, mit der gesamtdeutschen Gewerkschaft einen inhaltsgleichen Tarifvertrag abzuschließen.[9]

Fortgeltung betrieblicher Normen

Wenig Probleme scheinen sich bei Betriebskollektivverträgen ergeben zu haben. Da sie im Zusammenhang mit der Plandiskussion jährlich neu aufgestellt oder bestätigt wurden, sind sie vermutlich spätestens Ende 1990 ausgelaufen. Eine "Nachwirkung" wie in § 4 Abs. 5 TVG ist nirgends vorgesehen – was wohl damit zusammenhing, daß das Nicht-Zustandkommen eines Planes und eines neuen BKV unvorstellbar erschien. Auch der Einigungsvertrag hat den Betriebskollektivverträgen keinerlei Aufmerksamkeit geschenkt. Mit Stillschweigen überging man auch die Normativakte des Betriebsleiters, die mit Zustimmung der BGL auf der Grundlage des § 12 AGB a. F. erlassen wurden. Wichtigstes Beispiel ist die Arbeitsordnung.

Soweit in diesen Vorschriften Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer oder des Betriebes festgelegt wurden, erscheint eine entsprechende Anwendung der Regelung des Einigungsvertrages über Rahmenkollektivverträge angemessen. Ein schlichter Wegfall würde zu einem "rechtsfreien Raum" führen und damit zu einem Zustand, den der Einigungsvertrag bewußt vermeiden wollte. Das Ersetzen des alten Arbeitsrechts durch das neue, die Fortgeltung von Verträgen und RKV läßt sich nur als Ausdruck eines allgemeinen Prinzips begreifen. Anders zu entscheiden, würde zudem bedeuten, daß man danach differenzieren müßte, ob z. B. die Arbeitsordnung ausdrücklich Bestandteil der Arbeitsverträge geworden ist oder nicht. Dies erscheint wenig sachgerecht. Das Eingehen in die Arbeitsverträge hätte überdies

Sachsen nutzen zunehmend Qualifizierungsangebote

Das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium der Arbeitsämter wird in Sachsen zunehmend angenommen. Das trägt dazu bei, daß der Freistaat mit 8,3 Prozent die niedrigste Arbeitslosenquote der neuen Länder hat. Derzeit sind von Arbeitskräftereduzierung und Kurzarbeit in Sachsen vor allem die Bereiche Elektrotechnik, Maschinenbau, Textil- und Bekleidungsindustrie, Metallurgie, Land- und Forstwirtschaft und Bergbau betroffen.
In diesem Jahr haben mit von Monat zu Monat steigender Tendenz im Freistaat Sachsen 53 000 Arbeitnehmer eine berufliche Qualifizierung begonnen. Ende April waren 20 100 vorher Arbeitslose in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigt. Aufgrund der diversifizierten Branchenstruktur hat Sachsen eine gute Ausgangssituation für eine erfolgreiche marktwirtschaftliche Umgestaltung. Einen Startvorteil stellt auch der unter den neuen Bundesländern höchste Selbständigenanteil mit der ausgeprägten Stellung des sächsischen Handwerks dar.

zur Folge, daß eine Änderung nur mit individualrechtlichen Mitteln, d. h. durch Änderungsvertrag und Änderungskündigung möglich wäre.
Die Weitergeltung wirkt so lange, bis ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung eine anderweitige Regelung trifft. Soweit der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht besitzt, kann er von seinem Initiativrecht Gebrauch machen und eine Neuregelung ggf. über die Einigungsstelle erzwingen.[10] Besteht in einem Betrieb keine Interessenvertretung und gehört der Arbeitgeber auch keinem Arbeitgeberverband an, dürfte ein einseitiges Lossagungsrecht des Arbeitgebers anzunehmen sein.[11]

Abmachungen "vorläufiger Betriebsräte"

Nach Kap. VIII Sachgebiet A Abschn. III Nr. 12b der Anlage I zum Einigungsvertrag bleiben Arbeitnehmervertretungen, die vor dem 31. Oktober 1990 "nach demokratischen Grundsätzen von der Belegschaft in geheimer Abstimmung gewählt worden sind", bis zur Wahl eines Betriebsrats nach dem BetrVG, längstens bis 30. Juni 1991 im Amt. Bis 31. Oktober 1990 (also noch nach Inkrafttreten des Einigungsvertrages!) konnten daher in einem vereinfachten Verfahren betriebliche Interessenvertretungen gewählt werden, die ich als "vorläufige Betriebsräte" bezeichnen möchte. Voraussetzung war lediglich geheime Simmabgabe und ein Vorgehen nach demokratischen Grundsätzen. Keine Rolle spielte die Bezeichnung des Gremiums. Ob es sich "Arbeitsausschuß", "Betriebskomitee", "Betriebsrat" oder gar "Aufsichtsrat" nannte, bleibt rechtlich ohne Bedeutung: Entscheidend ist, ob die Interessen der Belegschaft wahrgenommen werden sollen. Auch Betriebsgewerkschaftsleitungen können "vorläufige Betriebsräte" in diesem Sinne sein. Formal sind sie zwar nicht von der gesamten Belegschaft gewählt, doch hat Kap. VIII Sachgebiet A Abschn. III Nr. 4 der Anlage II zum Einigungsvertrag die "Verordnung zu Übergangsregelungen bis zur erstmaligen Wahl der Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Juli 1990" (GBl. DDR I S. 715) aufrechterhalten. Danach sind gewählte betriebliche gewerkschaftliche Interessenvertretungen, die nach demokratischen Grundsätzen in geheimer Abstimmung "von der Mehrheit der Belegschaft" gewählt worden sind, gleichfalls wie vorläufige Betriebsräte zu behandeln. Die Tatsache, daß Nicht-Mitglieder des FDGB kein Wahlrecht hatten, soll daher ohne Bedeutung sein. Dies mag man bedauern, doch hätte eine andere Lösung dazu geführt, daß überhaupt keine Interessenvertretung mehr bestanden hätte. Für die Belegschaft wäre dies ein noch schlechterer Zustand. Ein nur von der Mehrheit, nicht von allen legitimiertes Gremium ist immer noch besser als ein völliger Verzicht auf Interessenvertretung.[12]
Bestehen im Einzelfall Zweifel, ob wirklich eine demokratische und geheime Wahl vorlag, so muß man diese gerichtlich klären. Anfechtungsfristen sind nicht ersichtlich – auch nach längerer Zeit kann daher noch geltend gemacht werden, daß ein durch Handheben gewählter "Betriebsrat" nicht die Rechte einer vorläufigen Interessenvertretung besitzt. Sind allerdings alle Beteiligten einige Monate lang von einer wirksamen Wahl ausgegangen, wäre es mißbräuchlich, sich im nachhinein noch auf die fehlende Legitimationsbasis zu berufen. Ist von vornherein streitig, ob die Wahl korrekt war, ist das gewählte Gremium solange als Interessenvertretung zu behandeln, bis ein Gericht das Gegenteil festgestellt hat.[13]
Die "vorläufigen Betriebsräte" haben laut Festlegung im Einigungsvertrag (Kap. VIII Sachgebiet A Abschn. III Nr. 12b Satz 3 der Anlage I) alle Befugnisse eines Betriebsrats nach dem BetrVG. Da dieses bereits seit 1. Juli 1990 in der damaligen DDR galt, bedeutet dies, daß die "vorläufigen Betriebsräte" ab diesem Zeitpunkt Betriebsvereinbarungen in allen sozialen, personellen und wohl auch wirtschaftlichen Angelegenheiten abschließen konnten. Eine Ausnahme gab (und gibt) es allerdings dann, wenn eine Angelegenheit durch Tarifvertrag geregelt ist oder üblicherweise geregelt wird.[14] Gleichzustellen ist der Fall, daß ein bestimmter Gegenstand in einem weitergeltenden RKV geregelt ist. Neben Betriebsvereinbarungen sind auch sog. Betriebsabsprachen möglich.[15]
Abmachungen, die eine andere, nicht als "vorläufiger Betriebsrat" zu qualifizierende Interessenvertretung abgeschlossen hat, sind unwirksam. Im Einzelfall wird man allerdings immer prüfen müssen, ob eine ausdrückliche oder stillschweigende Bevollmächtigung durch einzelne (oder alle) Belegschaftsmitglieder vorlag oder ob das Vereinbarte stillschweigend zum Inhalt der Arbeitsverträge gemacht wurde. Hat ein "vorläufiger Betriebsrat" vor der Übernahme des BetrVG – also *vor dem 1. Juli 1990* – eine Betriebsvereinbarung geschlossen oder z. B. einen Sozialplan vereinbart, so ist auch dies wirksam. Die "Anerkennung", die der Einigungsvertrag und die bereits genannte Verordnung der DDR-Regierung vom 11. Juli 1990 ausgesprochen haben, bezieht sich nicht nur auf die Existenz des Gremiums als solches, sondern auch auf die von ihm vorgenommene Rechtssakte und Verträge. Andernfalls würde einem wesentlichen Stück Interessenvertretung nachträglich die Grundlage entzogen. Entgegen der Absicht aller Beteiligten entstünde im Ergebnis eine "vertretungslose Zeit".
Die Tatsache, daß Betriebsvereinbarungen und Sozialpläne vor dem 1. Juli 1990 keine Rechtsgrundlage hatten, spielt keine entscheidende Rolle. Die Situation ist insoweit nicht anders als bei Tarifverträgen, die zwischen 1945 und 1948 gleichfalls ohne Grundlage im geschriebenen Recht abgeschlossen und dennoch als voll wirksam angesehen wurden.[16]

Mehrere Interessenvertretungen

Denkbar ist, daß in einem Betrieb zwei oder gar drei Interessenvertretungen gewählt wurden. Die Verordnung vom 11. Juli 1990 greift diesen Fall auf und bestimmt, legitimiert sei diejenige Vertretung, die "nach dem Wahlprotokoll von der Mehrheit der Belegschaft des Betriebes in geheimer Abstimmung demokratisch gewählt worden ist". Gelöst ist damit allerdings nur ein einziges Problem: Eine Interessenver-

tretung, die nicht demokratisch, nicht geheim oder nicht von der Mehrheit der Belegschaft gewählt wurde, hat keinerlei Rechte aus dem BetrVG und kann nicht als "vorläufiger Betriebsrat" angesehen werden. Doch was geschieht, wenn zwei oder drei Interessenvertretungen geheim und demokratisch von der Mehrheit der Belegschaft gewählt worden sind? In einem solchen Fall, der in der Geschichte des deutschen Arbeitsrechts bisher nicht auftrat, wird man nur eine gemeinsame Ausübung der Mitbestimmungsrechte zulassen können. Andernfalls müßte man mit zahlreichen einander inhaltlich widersprechenden Abmachungen rechnen, was ein hohes Maß an Rechtsunsicherheit schaffen würde und deshalb letztlich auch nicht im Interesse der Belegschaft liegen kann. Betriebsvereinbarungen müssen daher von beiden Vertretungen unterschrieben sein. Hat nur eine unterschrieben, muß die andere die Abmachung nachträglich genehmigen.

Die Sondersituation des Betriebsübergangs

Gemäß § 613a Abs. 1 BGB tritt der Erwerber eines Betriebes oder Betriebsteils in die Arbeitsverhältnisse der dort beschäftigten Arbeitnehmer ein. Ob diese Regelung den Arbeitnehmern nützt oder schadet, ist viel diskutiert.[17] Wird ein potentieller Käufer abgeschreckt? Meines Erachtens ist dies nicht der Fall, da sowohl der Veräußerer als auch der Erwerber das Recht behalten, aus allgemeinen Gründen (z. B. wegen Auftragsmangels) zu kündigen. Aber selbst wenn dies anders wäre: Auch der Mutterschutz wird vielleicht den einen oder anderen Arbeitgeber davon abhalten, jüngere Frauen einzustellen, und dennoch kommt niemand auf die Idee, deshalb für eine "Unanwendbarkeit des Mutterschutzgesetzes im Interesse der Frauen" zu plädieren. Auch beruht § 613a BGB auf einer EG-Richtlinie[18], die den deutschen Gesetzgeber bindet. Nach einem Urteil des EuGH aus dem Jahre 1985[19] könnte lediglich für den Fall des Konkurses eine andere Regelung getroffen werden. Im übrigen besteht kein Spielraum. Die Bundesregierung hat deshalb die ursprüngliche Absicht, § 613 a in den neuen Bundesländern aufzuheben, fallen gelassen; lediglich für den Konkursfall wird § 613 a ausgesetzt.

Findet ein Betriebsübergang statt, so werden die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zum neuen Inhaber zunächst "mitgenommen". Nach § 613a Abs. 1 Sätze 2 bis 4 BGB werden sie Teil der Arbeitsverträge und können innerhalb eines Jahres nicht zu Lasten des Arbeitnehmers verändert werden, es sei denn, in der Zwischenzeit träte ein neuer Tarifvertrag bzw. eine neue Betriebsvereinbarung in Kraft. Diese Grundsätze sind entsprechend auf weiterwirkende RKVs, BKVs und Normativakte des früheren Leiters anzuwenden. Auch insoweit greift der den § 613a BGB tragende Bestandsschutzgedanke ein.

---

1 Am relativ übersichtlichsten ist die Sammlung "Die Verträge zur Einheit Deutschlands", Beck-Texte im dtv, München 1990, die auch über ein Stichwortregister verfügt.

2 Siehe etwa Wlotzke-Lorenz, Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrecht im deutsch-deutschen Einigungsvertrag, Beilage 35/1990 zum BB; Däubler, Einigungsvertrag und Arbeitsrecht, in: AiB 1990, S. 364.

3 Zu den aus § 242 BGB abzuleitenden Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis siehe Däubler, Ratgeber Arbeitsrecht (rororo aktuell). Mit den Übergangsregelungen für die neuen Bundesländer, Reinbek 1991, S. 211 ff. und – eingehender – Däubler, Das Arbeitsrecht II, 7. Aufl. Reinbek 1990, S. 338 ff. und Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl., München 1987, § 53.

4 Kap. VIII Sachgebiet A Abschn. III Nr. 5b und Kap. VIII Sachgebiet C Abschn. III Nr. 7d der Anlage I zum Einigungsvertrag.

5 Ebenso wird bei der Weiterwirkung von Tarifverträgen beim Betriebsübergang verfahren: nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB werden sie für die Dauer von einem Jahr zwingender Bestandteil der Arbeitsverträge, anschließend gelten sie als abdingbare Vertragsklauseln weiter. So ausdrücklich Seiter, Betriebsinhalberwechsel, Stuttgart/Wiesbaden 1980, S. 95.

6 Zum Delegierungsvertrag im einzelnen siehe Lehrbuch Arbeitsrecht, Staatsverlag der DDR, Berlin 1983, S. 134.

7 AP Nr. 4 zu § 3 TVG.

8 Zuletzt Kempen, in: AuR 1990, S. 374.

9 Vgl. Rieble, in AuR 1990, S. 368.

10 Zum Mitbestimmungsverfahren siehe Däubler, Ratgeber Arbeitsrecht, a. a. O., S. 118 ff.

11 Ebenso Fitting-Auffarth-Kaiser-Heither, Handkommentar zum BetrVG, 16. Aufl., München 1990, § 77 Rn 57 für Betriebsvereinbarungen, wenn kein Betriebsrat mehr existiert.

12 Auf einem ähnlichen Gedanken beruht die allgemein akzeptierte Auffassung, wonach ein fehlerhaft gewählter Betriebsrat so lange im Amt bleibt und auch wirksam handeln kann, bis die Anfechtung Erfolg hat, vgl. Fitting-Auffarth-Kaiser-Heither, a. a. O., § 19 Rn 36, 37.

13 Vgl. hierzu das Urteil des Stadtbezirksgerichts Berlin-Köpenick vom 17. Juli 1990, in: AuA 1990, S. 234.

14 Vgl. § 77 Abs. 3 BetrVG. Danach können die Tarifparteien die Betriebspartner allerdings ermächtigen, den Tarifvertrag durch Betriebsvereinbarung zu ergänzen.

15 Näher hierzu Däubler, Das Arbeitsrecht I, 12. Aufl., Reinbek 1990, S. 478 ff.; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, § 231 III. Hauptunterschied: Die Betriebsabsprache bindet nur Betriebsrat und Arbeitgeber, die Betriebsvereinbarung gestaltet dagegen die einzelnen Arbeitsverhältnisse.

16 Zur Entwicklung zwischen 1945 und 1948 siehe Herschel, Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis der Tarifvertragsparteien, in: Verhandlungen des 46. Deutschen Juristentags, München 1966, Bd. II, S. D 11 ff.

17 Vgl. Adomeit-Eiden-Schack, Arbeitsrecht und Privatisierung von Unternehmen durch die Treuhandanstalt, in: AuA 1991, S. 5.

18 Richtlinie vom 14. Februar 1977 "Zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (77/187/EWG)" – Text in ABIEG vom 5. März 1977, Nr. L61/26 sowie bei Däubler-Kittner-Lörcher (Hrsg.), Internationale Arbeits- und Sozialordnung, Köln 1990, Nr. 432. Die Richtlinie gilt nach Art. 10 Abs. 2 Satz 2 des Einigungsvertrages auch im Gebiet der ehemaligen DDR.

19 EuGH ZIP 1985, S. 824.

Thomas Kessel, Berlin

Das Altersübergangsgeld

Seit dem 3. Oktober 1990 besteht für ältere Arbeitnehmer die Möglichkeit, anstelle des Arbeitslosengeldes Altersübergangsgeld in Anspruch zu nehmen. Dies ist eine neue – ausschließlich für Arbeitnehmer in den neuen Ländern der Bundesrepublik Deutschland und im Ostteil Berlins geschaffene – Leistung der Arbeitslosenversicherung. Die Altersübergangs-Regelung wendet sich an die älteren Arbeitnehmer, die nach der Herstellung der deutschen Einheit in der ersten Phase des Übergangs von der Planwirtschaft zur sozialen Marktwirtschaft ihre Arbeitsplätze verlieren.

Die Regelungen zum Altersübergangsgeld machten sich erforderlich, da die Vertragsparteien des Einigungsvertrages sich darauf einigten, daß die Verordnung über die Gewährung des Vorruhestandsgeldes vom 8. Februar 1990 mit dem Beitrittstage (3. Oktober 1990) aufgehoben wird. Aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktlage in den neuen Bun-