

Perspektiven des Arbeitsrechts vor dem Hintergrund der deutschen Einheit

Von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Im Augenblick über „Perspektiven“ zu reden, grenzt an pure Spekulation. Die Ereignisse in der DDR erscheinen dem westlichen Betrachter wie ein Film im Zeitraffer. Was sonst Ergebnis langjähriger Kommissionsberatungen gewesen wäre, wird nun an einem Tag beschlossen und verkündet. Es dominiert der Federstrich, der ganze Bibliotheken zu Makulatur macht. „Heiligste Grundsätze“ wie die Unantastbarkeit des Volkseigentums werden über Bord geworfen; nach der „joint-venture-Verordnung“¹ kann es in Gesellschaften unter ausländischer Beteiligung eingebracht werden. Das Arbeitsgesetzbuch gilt zwar derzeit (Anfang März 1990) noch unverändert fort, doch hört man allenthalben die Einschätzung, in der Praxis spiele es nur noch eine geringe Rolle. Kündigungen erfolgen ohne die in § 54 Abs. 2 niedergelegten Gründe, die in § 57 vorgesehene gewerkschaftliche Zustimmung wird nicht mehr eingeholt. Anstelle der Betriebsgewerkschaftsleitungen werden da und dort Betriebsräte gewählt; bisweilen ergänzen sie diese aber auch, um als „Betriebskontrollrat“ negative wirtschaftliche Dispositionen des Betriebsleiters zu verhindern.² Vertretungsorgane dieser Art operieren im „rechtsfreien Raum“, ihre Handlungsmöglichkeiten hängen ausschließlich vom Druck der Belegschaften ab. Wo liegen die Ursachen für die Entwicklung seit dem 9. November 1989?³ Dem westlichen Beobachter fehlt die Zeit zum Nachdenken, ebenso die eigene Erfahrung im Umgang mit 40 Jahren DDR-Realität. Der Hinweis auf „Unfreiheit“ und „Überreglementierung“ findet schnell Zustimmung, scheint mir jedoch nur einen Teil des Problems zu erfassen. Die DDR-Gesellschaft war so organisiert, daß die Intelligenz- und die schöpferischen Kräfte des einzelnen nicht in die Entscheidungsprozesse eingehen konnten. In den meisten Bereichen war eine von der offiziellen Lesart abweichende Sicht der Dinge unerwünscht, Kritik wurde als Angriff, nicht als Ausdruck des solidarischen Miteinander qualifiziert.⁴ Auf diese Weise war

Personalien

Dr. Wolfgang Däubler ist Professor für Arbeitsrecht, Handels- und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen geboren am 5. Mai 1939; 1965 Dr. jur. der Universität Tübingen, Assessorexamen 1966, Berufung nach Bremen 1971 Lehraufträge an der Akademie der Arbeit in Frankfurt (seit 1972) und an der Sozialakademie Dortmund (seit 1976). 1987 Gastprofessor an der Universität Paris X. Lehrtätigkeit an den Seminaren für vergleichendes Arbeitsrecht in Pontignano/Siena (seit 1983) und in Szeged/Ungarn (seit 1986) Tätigkeit als Berater insbesondere im gewerkschaftlichen Bereich; Mitarbeiter verschiedener Rundfunkanstalten; Mitglied des Aufsichtsrates eines öffentlich-rechtlichen Kreditinstituts.

die Gesellschaft kein „lernendes System“ mehr. Dies gilt insbesondere auch für die Strukturen von Partei und Staat. Das zentralistische Modell – entnommen letztlich aus dem Industriebetrieb des 19. Jahrhunderts und aus dem militärischen Bereich – ist denkbar ungeeignet, sich auf veränderte (wirtschaftliche und politische) Bedingungen einzustellen. Die tief verwurzelte Angst der Führungsgruppe vor unkontrollierter Selbständigkeit verhinderte überdies die Ausbildung neuer Lebensformen, die auf der Basis universeller sozialer Sicherheit als nicht-konkurrenzorientierte an sich möglich gewesen wären. Der Anspruch, eine humane Gesellschaft zu bauen, verkam zur schlichten Floskel.

Prämissen für künftige Entwicklung

Versucht man eine erste Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten, so scheinen zwei Grundentscheidungen gefallen zu sein: Zum einen sind sich die Parteien in der DDR wie in der Bundesrepublik im wesentlichen darüber einig, daß die künftige Wirtschaftsverfassung der DDR eine „marktwirtschaftliche“ sein wird. Was dies konkret bedeutet, ist schwer erkennbar. Daß man keine Rückkehr zum Manchester-Kapitalismus will, scheint Konsens zu sein; doch ist unklar, wie weit soziale und ökologische Korrekturen des freien Spiels der Marktkräfte gehen sollen. Eindeutig bestimmbar ist jedoch der „harte Kern“ jeder Marktwirtschaft:

Die Produktion muß sich an der „Verkäuflichkeit“ des Produzierten orientieren, und sie muß die „markt-gängigen Güter“ mit möglichst wenig Kosten herstellen. Dinge, die sich nicht rentabel produzieren lassen, bleiben Sache der öffentlichen Hand, die sich insbesondere aus Steuergeldern finanziert. Da diese nur in beschränktem Umfang zur Verfügung stehen, existiert auch insoweit ein „Kostendruck“, ein Zwang zu kostensparender Produktion. Die zweite grundlegende Entscheidung liegt in der Herstellung der deutschen Einheit. Dabei ist der ursprüngliche Gedanke einer Konföderation immer mehr in den Hintergrund getreten. Einzige realistische Perspektive ist derzeit die Wiederherstellung des deutschen Nationalstaats, der als Bundesstaat organisiert sein wird. Ob der „schnelle Weg“ über Artikel 23 Bonner Grundgesetz (GG) oder der langsamere Weg über die Ausarbeitung einer gesamtdeutschen Verfassung nach Artikel 146 GG gewählt wird, läßt sich frühestens nach den Wahlen vom 18. März 1990 abschätzen. Für die Rechtsentwicklung könnten sich hieraus allerdings erhebliche Unterschiede ergeben.

Konsequenzen aus der Marktwirtschaft

Das Arbeitsgesetzbuch der DDR ist nicht für eine marktwirtschaftliche Ordnung geschaffen. Der Zwang, Kosten möglichst gering zu halten, läßt sich nicht mit der dort garantierten universellen Sicherheit des Ar-

beitsplatzes vereinbaren. Wo eine zu große Zahl an Arbeitskräften beschäftigt wird, muß ein Abbau und damit eine Reduzierung der Arbeitskosten möglich sein. Gleichzeitig besteht in einer Marktwirtschaft keine Garantie, daß die „freigesetzten“ Arbeitskräfte automatisch an anderer Stelle Arbeit finden. Das nachgefragte Arbeitsvolumen ist nicht notwendigerweise mit dem Arbeitskräfteangebot identisch. Dies im einzelnen durch theoretische und empirische Überlegungen zu begründen, erscheint an dieser Stelle nicht geboten: Es gibt bislang keine einzige marktwirtschaftliche Ordnung, die auf Dauer Vollbeschäftigung gesichert hätte. „Recht auf Arbeit“ und „Marktwirtschaft“ sind daher nicht vereinbar; man kann nicht das zweite wollen und das erste gleichwohl behalten.⁵

Trotz dieses Grundtatbestandes existieren zahlreiche Spielräume. Diese liegen einmal in der Beschäftigungspolitik selbst. Die politischen Instanzen können der Vollbeschäftigung einen höheren oder einen geringeren Stellenwert beimessen. Es reicht der Hinweis darauf, daß die Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik bei etwa 8 Prozent liegt, während das vom sozialökonomischen Entwicklungsstand vergleichbare Schweden nur knapp 2 Prozent Arbeitslosigkeit aufweist.⁶

Spielräume bestehen zum zweiten bei der Ausgestaltung des Arbeitsrechts. Ob man die Kündigung wegen Krankheit mehr oder weniger ausschließt oder nicht, ob man Leiharbeit akzeptiert oder verbietet, ob man die Gleichberechtigung der Frau ernst nimmt oder nicht, ob man Betriebsräte oder ausschließlich gewerkschaftliche Interessenvertretungen hat – das alles ist in einzelnen marktwirtschaftlichen Ländern durchaus unterschiedlich geregelt. Dabei gibt es auch keinen Grundsatz „reiches Land = hohe Schutzstandards“ und „armes Land = niedrige Schutzstandards“. Dies mag zwar für die Gegenleistung des Arbeitgebers und für Sozialleistungen (einschließlich ihrer Qualität) zutreffen, gilt jedoch nicht für Partizipationsmöglichkeiten, Meinungs-

freiheit am Arbeitsplatz und ähnliche, nicht in Mark und Pfennig ausdrückbare Werte.

Im Prinzip gilt diese „Variationsbreite“ auch für die Tarifautonomie. Es gibt durchaus marktwirtschaftliche Ordnungen, in denen keine (oder keine rechtlich anerkannten) Tarifverträge bestehen. Entsprechendes findet sich allerdings nur in autoritären politischen Systemen. In parlamentarischen Demokratien hat sich generell die Erkenntnis durchgesetzt, daß die tarifliche Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen elementare Voraussetzungen für demokratische Arbeitsbeziehungen ist. Vermittelt über ihre gewerkschaftlichen Organisationen sollen die Betroffenen zumindest über Lohn- und Arbeitsbedingungen mitbestimmen. Außerdem entlastet die Tarifautonomie das politische System. Die Auseinandersetzung um die wichtigsten Fragen des Arbeitslebens werden dezentralisiert, auf „sachnahe“ Instanzen ausgelagert. Dies bedeutet, daß Parlament und Regierung sich auf die Setzung von Rahmenbedingungen beschränken können – eine Aufgabe, die sich sachgerecht erfüllen läßt.

Auswirkungen

Der unter marktwirtschaftlichen Aspekten vorhandene Spielraum würde sich auf Null reduzieren, wenn die Herstellung der deutschen Einheit zur Erstreckung des bundesdeutschen Arbeitsrechts auf die DDR führen würde. Davon ist jedoch nicht auszugehen.

Unterstellt man zunächst den Extremfall, daß die DDR gemäß Artikel 23 GG ihren Beitritt erklärt, so ist nach derselben Vorschrift (lediglich) das Grundgesetz in Kraft zu setzen. Was mit dem „einfachen“ Recht geschieht, ist von Verfassungen wegen nicht festgelegt. Für eine Ausdehnung könnte unter solchen Umständen der Gedanke der Einheitlichkeit sprechen, der von vielen als Eigenwert begriffen wird.

Demgegenüber steht das ganz pragmatische Argument, daß die Einführung einer ganz andersartigen Rechtsordnung einen aufwendigen und mit vielen Fraktionen verbundenen Prozeß erfordert. Gerade im Arbeitsrecht geht es nicht nur darum, die §§ 51 ff. ArbZG durch das Kündigungsschutzgesetz der Bundesrepublik zu ersetzen. Hinzu kommt vielmehr eine in 40 Jahren gewachsene Rechtsprechung samt juristischer Literatur, die ein fein ausdifferenziertes System von „An-

wendungsnormen“ herausgebildet hat. Was beispielsweise ein „wichtiger Grund“ bei der fristlosen Kündigung ist, läßt sich nur dadurch einigermaßen erschließen, daß man schätzungsweise 100 Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes verarbeitet und etwaige Lücken aus ihrem „Geist“ herausliest. Der Umgang mit den Rechtsnormen oder –anspruchsvoller formuliert – die „Rechtskultur“ ist eine andere; sie überzustülpen und mit Juristen zu praktizieren, die in einer anderen Ordnung großgeworden sind, schwer machbar.⁷

Von dieser pragmatischen Ebene ganz abgesehen, besteht weder eine ökonomische noch eine politische Notwendigkeit, gegen den Willen der Belegschaften bestehende Arbeitsrechtsnormen durch andere zu ersetzen. Der „Wirtschaftsraum EG“ funktioniert leidlich gut auf der Basis von 12 unterschiedlichen Rechtsordnungen. Wenn es da und dort Schwierigkeiten gibt, so nicht deshalb, weil sich die Arbeitsrechtsordnungen unterscheiden. Bei ihnen handelt es sich eher um „Standortfaktoren“, die als ein Element in das unternehmerische Kalkül eingehen.

Auch in der Bundesrepublik selbst

existieren erheblich arbeitsrechtliche Unterschiede. Das Bremische Personalvertretungsgesetz unterwirft etwa jede Maßnahme des Leiters einer öffentlichen Dienststelle der Mitbestimmung des Personalrats, während in Rheinland-Pfalz nur in einem ganz engen Bereich überhaupt eine Personalratsmitbestimmung besteht. Einzelne Länder wie Hamburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen geben den Arbeitnehmern einen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub, der etwa in Bayern oder Baden-Württemberg nicht existiert. Tariflöhne und erst recht Effektivlöhne sind in verschiedenen Teilen der Bundesrepublik keineswegs identisch; trotz ähnlichen Preisniveaus verdient etwa ein Chemiefacharbeiter in Baden-Württemberg pro Monat 300 DM mehr als in Hamburg und Schleswig-Holstein. Das durchschnittliche Einkommen liegt in Wolfsburg oder in Düsseldorf beispielsweise um 65 Prozent über dem von Cham oder Pirmasens.⁸ Schließlich sei an das fast skurril anmutende Beispiel erinnert, daß in Elsaß-Lothringen noch heute die deutschen Vorschriften über das Verbot der Sonntagsarbeit (§§ 105 a ff. Gewerbeordnung) und über Wettbewerbsverbote bei kauf-

männischen Angestellten (§§ 74 ff. Handelsgesetzbuch) gelten – und dieses in einem traditionellen Einheitsstaat, der regionalen Besonderheiten erst in jüngster Zeit Rechnung trägt.

Voraussetzungen dafür, daß das bisherige Recht in mehr oder weniger großen Teilen erhalten bleibt, ist allerdings immer der Rückhalt bei den Beschäftigten. Vorschriften, die sowieso nur eine papierne Existenz fristen, werden mit Sicherheit dem Einigungsprozeß zum Opfer fallen. Der Fortbestand einer „partikulären“ Ordnung ist erst recht dann denkbar, wenn nicht der Weg des Artikel 23 GG sondern der einer gesamtdeutschen Verfassung nach Artikel 146 GG gewählt wird. Die Eigenständigkeit ist allerdings in beiden Fällen insofern eine relative, als die „Interpretationshoheit“ voraussichtlich bei einer zentralen Instanz wie dem Bundesarbeitsgericht liegen wird, die selbstredend ihre Art des Umgangs mit Rechtsnormen fortsetzen wird. Nur wenn man insoweit auf Einheit verzichtet und etwa nach dem Vorbild des Bayerischen Obersten Landesgerichts bestimmte Dinge aus der Bundesjudikative ausnehmen würde, könnte mit effektiver Selbständigkeit gerechnet werden.

Das Problem der Betriebsräte

Unabhängig von der Schnelligkeit des Einigungsprozesses stellt sich in vielen Betrieben der DDR die Frage, ob Betriebsräte als Vertretungen der gesamten Belegschaft (also auch der nicht-organisierten Teile) gebildet werden sollen. Aus der Sicht des Verfassers spricht alles für eine positive Antwort.

– Betriebsräte existieren notwendigerweise in einem überschaubaren Bereich und sind deshalb demokratischer Kontrolle durch die Belegschaften zugänglich. Dies gilt zwar auch für eine gewerkschaftliche Interessenvertretung wie AGL und BGL, doch ist diese notwendigerweise in die Hierarchie einer Massenorganisation eingebunden.

– Selbständige Betriebsräte schaffen ein Stück Minderheitenschutz innerhalb der Gewerkschaft. Wer auf Gewerkschaftstagen keine Mehrheit findet, kann in einzelnen Betriebsräten gleichwohl eine soziale Basis besitzen, die ihm für die Zukunft Chancen läßt. Die Tatsache, daß die Mehrheit weiß, daß sie die Minderheit nicht völlig „aus dem Verkehr ziehen“ kann, zwingt dazu, mög-

Deutsch-Deutsche Juristische Vereinigung gegründet

Am 26. Januar 1990 hat sich in Hamburg die Deutsch-Deutsche Vereinigung als eingetragener Verein konstituiert. Die Vereinigung wird sich der vielen Rechtsfragen annehmen, die sich aus den gegenwärtigen und künftigen Entwicklungen in der DDR und dem deutsch-deutschen Verhältnis ergeben. Die Vereinigung will folgenden Zielen dienen:

- Austausch von Informationen und Kenntnissen über die Rechtssysteme beider deutschen Staaten;
- Kontakte zwischen Personen, Institutionen und Unternehmen in beiden Staaten, die sich mit Rechtsfragen befassen;
- Entwicklung von praktischen Problemlösungen für die Rechtsbeziehungen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der DDR;
- Informations- und Seminarveranstaltungen in beiden deutschen Staaten;
- Austausch von Juristen beider deutschen Staaten in Ausbildung, Fortbildung und beruflicher Praxis.

Die Vereinigung soll ein breites Forum für Juristen aller Berufsgruppen und Vertreter benachbarter Berufe und Wissenschaften sowie der Wirtschaft bilden. Sitz des Vereins ist Hamburg. Gründungsmitglieder sind Juristen aus allen Teilen der Bundesrepublik Deutschland. Es wird angestrebt, einen breiten Mitgliederkreis aus der DDR zu gewinnen. In das Kuratorium der Vereinigung sollen Persönlichkeiten aus den unterschiedlichsten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen der Bundesrepublik Deutschland und der DDR aufgenommen werden.

Interessenten wenden sich an die Deutsch-Deutsche Juristische Vereinigung, Alte Rabenstraße 1, 2000 Hamburg 13, z. Hd. Rechtsanwalt Gernot Lehr.

Betriebsvereinbarung „Familie und Beruf“ bei Daimler-Benz

Bei Daimler-Benz ist jetzt eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Familie und Beruf“ abgeschlossen worden. Sie ermöglicht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der geschäftsführenden Holding Daimler-Benz AG und des Unternehmensbereiches Mercedes-Benz AG erstmals, im Anschluß an den Erziehungsurlaub (dieser beträgt 18 Monate nach der Geburt des Kindes – D. Red.) eine mehrjährige „Familienpause“ einzulegen, ohne den Arbeitsplatz im Unternehmen zu verlieren.

Die Zeiten der Familienpausen werden bei der betrieblichen Altersversorgung teilweise angerechnet. Damit setzt Daimler-Benz ein personal- und sozialpolitisches Zeichen der Wertschätzung von Kindererziehungszeiten.

Die mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbarte Regelung ist, nach den Worten des Konzern-Personalvorstands Dr. Manfred Gentz, *Schwerpunkt eines umfassenden Maßnahmenprogramms, mit dem wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen im Berufsleben verbessern wollen. Gleichzeitig wollen wir die Attraktivität unseres Unternehmens als Arbeitgeber unterstreichen.*

Die Vereinbarung hat folgende wesentliche Inhalte:

- Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die den gesetzlichen Erziehungsurlaub in Anspruch genommen haben, können im Anschluß daran in die sogenannte Familienpause gehen.
- Die Familienpause kann bis zu sieben Jahre bei einem Kind dauern und kann bis insgesamt maximal zehn Jahre verlängert werden bei mehreren Kindern, die in dieser Zeit geboren werden.
- Wiedereinstellungszusage: Es wird ein Arbeitsplatz zugesagt, der mit der vor dem Ausscheiden ausgeübten Tätigkeit vergleichbar ist.
- Die Zeiten der Familienpause werden im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung anteilig berücksichtigt; daher wird eine mindestens fünfjährige Betriebszugehörigkeit vorausgesetzt.
- Mutter und Vater, die beide im Unternehmen beschäftigt sind, können sich in der Familienpause einmal abwechseln.
- Qualifizierungsmaßnahmen für die Rückkehr ins Berufsleben werden rechtzeitig geplant und unterstützt.
- Nach der Familienpause wird Wünschen nach Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten entsprochen.

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat wollen mit dieser Betriebsvereinbarung zur beruflichen Förderung von Frauen und familienfreundlicheren Arbeitsbedingungen für Eltern beitragen. Damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Familienpause den Kontakt zum Arbeitsleben nicht verlieren, aber auch um ihre Qualifikation zu erhalten, können sie befristete Urlaubs- und Krankheitsvertretungen übernehmen, an ausgewählten Projekten mitarbeiten und an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Neben der Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Familienpause kommt es ebenso darauf an, die Einstiegs- und Entwicklungschancen für Frauen zu verbessern. Daimler-Benz sieht hierfür mehrere Varianten:

Gute Einstiegsmöglichkeiten für Mädchen in gewerblich-technischen Berufen.

Stipendien für Abiturientinnen in ingenieur-wissenschaftlichen Studienrichtungen.

Förderung der Beschäftigung von Frauen.

(entnommen der BRD-Zeitschrift „Personal“, Ausgabe 7/1989, S. 299)

lichst ein Minimum an Konsens aufrechtzuerhalten und abweichende Ansichten ernstzunehmen. Dies bewahrt die Gesamtorganisation vor Erstarrung.

– Betriebsräte, die über eigene Mitbestimmungsrechte verfügen, sind gezwungen, sich mit neuen Problemen auseinanderzusetzen.

Wünscht etwa ein Teil der Belegschaft gleitende Arbeitszeit oder will der Arbeitgeber eine technisierte Kontrolle einführen, so kann sich der Betriebsrat nicht auf die Position zurückziehen, zu derlei neuartigen Dingen gäbe es noch keine Meinung der Organisation. Er muß vielmehr „Farbe bekennen“ und sich eine eigene Meinung bilden, will er nicht seine baldige Nicht-Wahl riskieren. Durch seine Funktion und seine Kompetenzen ist er zur Innovation gezwungen. Dies wirkt auch in die Gewerkschaft hinein, an die er häufig mit der Bitte um Beratung gerade in neuen und komplizierten Angelegenheiten herantreten wird.

Auf der anderen Seite hat die Existenz selbständiger Betriebsräte auch Gefahren. Das Risiko des Betriebsegoismus, eines Denkens, das am „eigenen“ Fabrikschornstein endet, ist auch in der Praxis vorhanden. Gegenmittel sind in der Bundesrepublik einmal die politische Überzeugungsarbeit: Betriebsratsmitglieder erkennen in der Regel, daß isoliertes Vorgehen höchstens kurzfristige Erfolge bringt. Zum zweiten existieren in größeren Betrieben gewerkschaftliche Vertrauensleute als „Verbindung“ zwischen Belegschaft und Betriebsrat, die diesen mit gewerkschaftlichen Positionen konfrontieren. Schließlich ist gerade angesichts der immer komplizierter werdenden Praxis der Interessenvertretung eine Beratung durch gewerkschaftliche Spezialisten unverzichtbar – auch dies ein Grund, sich nicht allzuweit von gewerkschaftlichen Positionen zu entfernen. Die Tatsache, daß im Recht der Bundesrepublik nur Gewerkschaften, nicht aber Betriebsräte einen Streik organisieren dürfen, sorgt außerdem dafür, daß im Bewußtsein sehr vieler Arbeitnehmer

wirkliche Verbesserungen eben nur mit Hilfe der Gewerkschaft möglich sind.

Eigene Prioritäten sollte man anderen nicht aufzwingen. Dort, wo die Belegschaft sich für eine rein gewerkschaftliche Interessenvertretung entscheidet, sollte man dies respektieren. Die Praxis wird zeigen, welcher Weg der bessere ist.

1 Vom 25. Januar 1990, GBl. I Nr. 4 S. 16. Dazu im rechtswissenschaftlichen Schrifttum der Bundesrepublik Ritterstiegl-Jenckel DB (= Der Betrieb) 1990, S. 361 sowie die seit 22. Februar 1990 im „Handelsblatt“ erscheinende Kommentierung von Schaumburg und Flick

2 So etwa nach Mitteilung eines Beteiligten bei Robotron

3 Der Umgang mit historischen Daten verwundert bisweilen etwas. Am 9. November 1989 Öffnung der Grenzen, am 30. Januar 1990 Veröffentlichung der joint-venture-Verordnung im Gesetzblatt der DDR; was wird wohl am 20. April geschehen?

4 Zu Auswirkungen, die dies auf die Arbeitsrechtswissenschaft hat, s. Däubler, Sowjetisches Arbeitsrecht, DuR 1975, S. 32ff.

5 Dies ist auch in der arbeitsrechtlichen Literatur beider deutscher Staaten allgemein anerkannt. Vgl. in: Neue Juristische Wochenschrift etwa Bryde 1984, S. 2184; Kunz, Das Recht auf Arbeit, Berlin 1955, S. 27ff.; Pfarr DuR 1973, S. 134; Prembler, Arbeitsrecht in der BRD, Frankfurt/Main 1975, S. 41; Schneider-VVDStRL 43, (1984), S. 32

6 Angaben nach Recht der Arbeit 1989, S. 57

7 Würde man nach Herstellung der Währungsunion massenhaft bundesdeutsche Juristen in die DDR „importieren“, könnte der Eindruck einer Art „Besatzungsrecht“ entstehen, was der Akzeptanz von Rechtsnormen sehr abträglich wäre.

8 Dazu Koller, Regionale Lohnstrukturen, MittAB (Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) 1987, S. 30 ff.