

# VORBILD DDR?

## WARUM ES IN DER BUNDESREPUBLIK KEIN ARBEITSGESETZBUCH GIBT

**In keinem anderen Rechtsgebiet zeigt sich der Grundwiderspruch zwischen Kapital und Arbeit so deutlich wie im Arbeitsrecht. Obwohl Jurist\*innen schon seit langem eine Kodifikation versuchen, scheiterten sie bislang immer, weil sie diesen Widerspruch rechtlich aufheben wollten. Ein Arbeitsgesetzbuch gab es in der DDR. Doch kann dieses als Vorbild für die BRD dienen?**

Bereits seit den Vorarbeiten zum BGB am Ende des 19. Jahrhunderts ist die grundlegende Zusammenfassung des Arbeitsrechts in einem einzelnen Gesetzbuch Thema juristischer Diskussionen.<sup>1</sup> Geht es hier doch um ein Rechtsgebiet, das die Mehrheit der Bevölkerung direkt betrifft, die ihren Lebensunterhalt durch abhängige Lohnarbeit erwirtschaftet. Zurzeit ist das Arbeitsrecht durch viele unterschiedliche Einzelgesetze normiert, tangiert von einer unüberschaubaren Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und den zahlreichen tariflichen sowie betrieblichen Vereinbarungen. Was das kollektive Arbeitsrecht betrifft, so ist dieses fast ausschließlich durch Richter\*innenrecht entwickelt worden. Daher scheint es geboten, diesem rechtspolitisch unerwünschten Zustand einer Rechtszersplitterung durch eine Rechtsvereinfachung in Form einer Kodifikation entgegenzuwirken.

Eine einheitliche Kodifizierung des deutschen Arbeitsrechts, etwa in einem Arbeitsgesetzbuch, wurde in den letzten hundert Jahren mehrfach versucht und ist bislang immer gescheitert. Die einzigen Ausnahmen waren das Gesetzbuch der Arbeit (GdA) von 1961 und das 1977 verabschiedete Arbeitsgesetzbuch (AGB) der DDR. Mit dem Einigungsvertrag (EinigVtr) über den Beitritt der DDR zur BRD trat das AGB im Jahre 1990 außer Kraft. In Art. 30 Abs. 1 Nr. 1 EinigVtr hat sich die Bundesrepublik allerdings verpflichtet, zumindest das Arbeitsvertragsrecht neu zu kodifizieren. Dieser Verpflichtung ist sie bis heute noch nicht nachgekommen und es sieht auch nicht so aus, als ob dies bald geschehen wird. Die Kodifizierung des Arbeitsrechts bleibt somit bislang eine einmalige Errungenschaft des DDR-Rechts.

### Das Arbeitsgesetzbuch der DDR

Das AGB trat am 1. Januar 1978 in Kraft und war bereits die zweite Kodifizierung des Arbeitsrechts der DDR. Mit dem AGB sollte das bisherige Gesetzbuch der Arbeit (GdA) von 1961 an die durch gesellschaftlichen und technischen Fortschritt veränderte Arbeitswirklichkeit angepasst werden.<sup>2</sup> Darüber hinaus erfuhr das GdA über die Jahre zahlreiche kleinere und größere Änderungen, was eine einheitliche Neukodifikation wünschenswert erscheinen ließ. Vorausgegangen war der Verabschiedung des AGB eine breite Diskussion im Freien Deutschen Gewerkschaftsbund (FDGB), in Ministerien, in der Rechtswissenschaft und der Rechtsprechung. Auch die Werktätigen

beteiligten sich an der Debatte zu einzelnen Regelungen und unterbreiteten Hinweise, Vorschläge und Anfragen.<sup>3</sup>

Insgesamt regelte das AGB in 17 Kapiteln und 305 Paragraphen das gesamte Individual- und Kollektivarbeitsrecht der DDR. Es enthielt u.a. Regelungen zur Leitung von Betrieben und zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz, zu Arbeitsvertragsrecht, Arbeitszeit, Urlaub, Berufsausbildung, Arbeitsschutz und zur Gleichstellung von Frauen und Müttern. Auch die Sozialversicherung der Werktätigen wurde im AGB geregelt, ebenso wie der Schadensersatzanspruch gegenüber dem Betrieb und die Durchsetzung und Kontrolle der Normen. Somit konnte man beim AGB von einer echten Kodifikation sprechen, die sämtliche Bereiche des Arbeitsrechts abdeckte und für alle Berufsgruppen aller Wirtschaftszweige und aller Betriebe – unabhängig von der Eigentumsform – gleichermaßen galt.

### Das Individualarbeitsrecht ...

Das Individualarbeitsrecht, welches die rechtliche Stellung der einzelnen Arbeitnehmer\*innen regelte, war in großen Teilen in seiner normativen Struktur mit dem der Bundesrepublik identisch. Zwar galten die „Werktätigen“ als Eigentümer\*innen der sozialistischen Produktionsmittel, was aber nichts daran änderte, dass sie durch das Arbeitsrecht an Weisungen der Betriebsleiter und der Vorgesetzten gebunden waren. Die Arbeitsentgelte wurden gemäß § 2 Abs. 3 AGB leistungsbezogen gezahlt und nicht nach den individuellen Bedürfnissen der Werktätigen. Weitere Parallelen finden sich in den Regelungen zur Arbeitszeit, Urlaub, Arbeitsschutz und der Begründung sowie Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Auch diese Normen waren von ihrer Struktur her mit den bundesdeutschen vergleichbar, wenn auch die inhaltliche Ausgestaltung sich zum Teil erheblich unterschied. Fortschrittlich gegenüber dem bundesdeutschen Arbeitsrecht der damaligen Zeit waren die Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und von Jugendlichen (§§ 3, 240 ff. AGB), die klaren Regelungen zur „Arbeitnehmerhaftung“ (§§ 252 ff.) und die Garantie eines durch die Regierung und den FDGB festzulegenden Mindestlohns (§ 96). Etwas befremdlich wirken dagegen die sich durch das ganze Gesetzbuch ziehenden ideologischen Floskeln und Programmsätze, wie etwa „schöpferische Initiative“ oder „sozialistische Arbeitsmoral“. Das Arbeitsrecht sollte durch das AGB überschaubar und möglichst verständlich für die Werktätigen sein. Sie sollten es aber auch lesen, um ihr sozialistisches Bewusstsein zu schärfen.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Enrico Iannone, Die Kodifizierung des Arbeitsvertragsrechts, 2009, 3. Online abrufbar unter <http://www.iannone.de> (Stand aller Links: 13.06.2012).

<sup>2</sup> Walter Hantsche / Siegfried Sahr, Leitung des Betriebes und Mitwirkung der Werktätigen, 1978, 6.

<sup>3</sup> Iannone (Fn. 1), 257.

<sup>4</sup> Ebenda, 267.

### ... und das Kollektivarbeitsrecht des AGB

Ein interessanter Aspekt des Kollektivarbeitsrechts ist die Normierung der Aufgaben und Rechte der Gewerkschaften im ersten Kapitel mit der Überschrift „Grundsätze des sozialistischen Arbeitsrechts“ (§§ 1-17 AGB). Zum einen hatten die Gewerkschaften im AGB eine zentrale Stellung und sollten die Interessen der Werktätigen gegenüber den Betriebsleitungen und dem Staat vertreten und durchsetzen. Dazu oblag ihnen nicht nur das Recht auf Verhandlung und Abschluss von betrieblichen Kollektivverträgen (§ 8 Abs. 2) und die Mitdiskussion bei der Erstellung der 5-Jahres-Pläne (§ 7), sondern auch die Aufsicht über den Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 8 Abs. 3) und die



Foto: Wehrauf Raphael, Deutsches Bundesarchiv / CC-Lizenz: by-sa

Leitung der Sozialversicherungen (§ 8 Abs. 4). Andererseits wird der Zusammenschluss aller Gewerkschaften im FDGB vorgeschrieben (§ 6 Abs. 2) und es finden sich keinerlei Regelungen zum Arbeitskampf, was die Gewerkschaften zu durch den Staat errichteten und letztlich auch gesteuerten Organisationen machte. Diese Ambivalenz ihrer Rechte und Pflichten ist letztlich Ausfluss der gesellschaftlichen Ideologie der SED, die die Einheit von Sozial- und Wirtschaftspolitik und das Ende des Klassengegensatzes zum Ziel hatte. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden die Gewerkschaften in § 6 AGB dazu verpflichtet, das sozialistische Weltbild und die sozialistische Haltung zur Arbeit bei den Werktätigen zu festigen und zu fördern. Diesem kollektiven Erziehungsanspruch wurde sogar ein eigener Abschnitt im AGB gewidmet: das Kapitel 11 mit der Bezeichnung „Geistig-kulturelles und sportliches Leben und soziale Betreuung der Werktätigen im Betrieb“.

Letztlich war eben diese Ausrichtung auf eine vermeintliche Interessengleichheit der ausschlaggebende Punkt, warum das AGB der DDR nicht als Vorbild im vereinigten Deutschland herangezogen

werden konnte: Es war auf ein kapitalistisches Wirtschafts- und Arbeitssystem schlicht nicht anwendbar. Außerdem fehlte es in vielen Abschnitten des AGB an der nötigen Regelungstiefe.<sup>5</sup> Diese kam zu Stande durch den fehlenden Anspruch, Konflikte – die es ja wegen der Interessengleichheit nach der Vorstellung der sozialistischen Führung nicht gab – in den Arbeitsbeziehungen beizulegen. Eine angepasste Übernahme des AGB für die Zeit nach dem Beitritt der DDR zur BRD wurde daher nicht einmal ernsthaft diskutiert.<sup>6</sup>

### Die Kodifikationsbemühungen in der BRD vor 1990

Die Forderung nach einer neuen Gesamtkodifikation des Arbeitsrechts in der Bundesrepublik wurde zuerst vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) Anfang der 1950er Jahre erhoben. Da auch SPD und FDP sich zu dieser Zeit für eine Vereinheitlichung aussprachen, entstand eine breite Kodifizierungsdiskussion. Gleichzeitig wurden viele wichtige Arbeitsgesetze verabschiedet und es gab die ersten Rechtsprechungsgrundsätze durch das 1954 neu geschaffene Bundesarbeitsgericht. Im Jahr 1959 beauftragte der Bundestag die Bundesregierung damit, einen Entwurf für ein Arbeitsgesetzbuch auszuarbeiten. Das Bundesarbeitsministerium arbeitete daran die ganzen 1960er Jahre und legte mit Hilfe von Gutachten aus Rechtsprechung und Wissenschaft mehrere Teilentwürfe vor. Am Ende reichte es aber nur zu einem „Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz“, das 1969 einzelne Teile des Kündigungsschutzrechts novellierte.<sup>7</sup>

Nach dem Regierungswechsel zu einer sozial-liberalen Koalition erklärte Willy Brandt die Kodifikation des Arbeitsrechts zum Verfassungsauftrag, der sich aus dem Sozialstaatsprinzip des Grundgesetzes ergebe.<sup>8</sup> Die neue Regierung beauftragte 1970 eine Kommission mit der Erarbeitung eines AGB, welches die Anwendung des Arbeitsrechts für alle Akteure\*innen vereinfachen sollte. Die Kommission bestand aus 23 Mitgliedern: sechs Wissenschaftlern, drei Richtern, fünf Gewerkschaftern, fünf Arbeitgebervertretern, einem Volkswirt und zwei Landespolitikern.<sup>9</sup> Bereits relativ früh erkannte die Kommission die Dimension dieses Vorhabens und befasste sich vorerst nur mit dem Arbeitsvertragsrecht.<sup>10</sup> 1977 legte die Kommission einen ersten Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Arbeitnehmerhaftung) vor. Daraufhin erhoben die Arbeitgeberverbände heftige Einsprüche gegen den Entwurf und stellten die Notwendigkeit einer Kodifikation des Arbeitsrechts in

Frage, da diese aufgrund der damaligen Wirtschaftslage die nötige Flexibilität verhindere. Der DGB seinerseits legte einen Alternativentwurf vor, der sich allerdings stark am Kommissionsentwurf orientierte. Die hauptsächlichen Kritikpunkte am Entwurf waren von beiden Seiten die Regelungen zum Kündigungsschutzrecht und zur Arbeitnehmer\*innen-Haftung. Aufgrund der großen Differenzen zwischen Kapital und DGB und der unzureichenden Würdigung des Entwurfs seitens des Deutschen Juristentages (DJT) im Jahr 1978 ruderte der Bundesarbeitsminister Ehrenberg zurück und legte das Kodifizierungsvorhaben auf Eis. Die Kommission tagte ab 1978 nicht mehr und wurde 1981 aufgelöst.

### Die Kodifikationsversuche nach 1990

Erst im Jahr 1992 ist aufgrund des Art. 30 Abs. 1 Nr. 1 EinigVtr wieder ein neuer Diskussionsentwurf vorgelegt worden. Diesmal wurde er vom Arbeitskreis „Deutsche Rechtseinheit im Arbeitsrecht“ erarbeitet, der aus einer Initiative an der HU Berlin heraus gegründet wurde. Nach einer kurzen Diskussion, u.a. auf dem DJT 1992, wurde aber auch diese Initiative durch Wissenschaft und die Politik mangels Interesses nicht weiter verfolgt.

Die bislang letzte Initiative für eine Kodifikation des Arbeitsrechts ging Anfang April 2005 von der wirtschaftsnahen Bertelsmann-Stiftung aus. Die kommenden Bundestagswahlen und damit einen möglichen Regierungswechsel hin zu schwarz-gelb im Blick beauftragte die Stiftung zwei Arbeitsrechtsprofessoren mit der Ausarbeitung eines Entwurfs zum Arbeitsvertragsgesetz. Dieser wurde ein Jahr später der Fachöffentlichkeit vorgestellt. Er sollte den bisherigen status quo aus Normen und Rechtsprechung zwar lediglich zusammenfassen, enthielt aber in Details deutlich arbeitgeber\*innennahe neue Regelungen.<sup>11</sup> Der Diskussion folgten mehrere (Gegen-)Entwürfe, u.a. vom Deutschen Anwaltsverein und vom DGB<sup>12</sup>. Nachdem die große Koalition kein Interesse an diesem konfliktreichen Thema zeigte, ist die Initiative der Bertelsmann-Stiftung eingeschlafen. Auf den Projektseiten<sup>13</sup> im Internet finden sich seit dem Jahr 2007 keinerlei neue Informationen mehr. So hatte auch diese – bislang letzte – Initiative zur Kodifikation des bundesdeutschen Arbeitsrechts keinen Erfolg.

### Gründe für das Scheitern einer Kodifikation

Als eine immer wiederkehrende Begründung für das Scheitern einer Kodifikation wurde die Dynamik und Unbeständigkeit des Arbeitsrechts aufgeführt. Die rechtlichen Regelungen sind einem permanenten Fluss unterworfen, der durch die zyklische wirtschaftliche Entwicklung gesteuert wird. Eine Kodifikation hätte nach dieser Ansicht keinen langen Bestand, weil sie schon bald wieder durch Individualgesetzgebung und Rechtsprechung durchlöchert werden würde.

Außerdem führen die unterschiedlichen Interessen zwischen Arbeitnehmer\*innen, Arbeitgeber\*innen und dem Staat zu großen Problemen bei der Findung von konsensualen rechtlichen Lösungen. Dies ist nicht weiter verwunderlich, tritt im Arbeitsrecht doch der

Grundwiderspruch einer kapitalistischen Gesellschaft offen zu Tage: der Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit. Er ist der Hauptgrund für die konfliktreichen Auseinandersetzungen im Arbeitsrecht, denn jede gerichtliche Entscheidung und jede Gesetzesänderung ist entweder das Ergebnis einer Klassenausensatzung oder bewirkt diese unmittelbar. So haben die meisten gesetzlichen Schutzregelungen für Arbeitnehmer\*innen ihren Ursprung in tariflichen Erfolgen und Arbeitskämpfen der Gewerkschaften. Beispiele dafür sind das Arbeitszeitgesetz, das Bundesurlaubsgesetz oder das Entgeltfortzahlungsgesetz.

Noch klarer wird die Bedeutung der Klassenausensatzung im kollektiven Arbeitsrecht, das den rechtlichen Rahmen des Arbeitskampfes gestaltet und so gut wie gar nicht gesetzlich normiert ist.

Im Unterschied zur DDR, wo sich die Interessen von Staat, Werkkräftigen und den Betrieben vermeintlich gleichen, ist die staatliche Rechtsetzung durch das Arbeitsrecht in der Bundesrepublik immer auch eine Einmischung in die grundgesetzlich verankerte Tarifautonomie zwischen Kapital und Gewerkschaften. In der BRD verfolgen dabei alle drei Akteur\*innen unterschiedliche Ziele. Während die Arbeitnehmer\*innen durch das Arbeitsrecht ein hohes Schutzniveau und eine gute Ausgangsbasis für ihre Verhandlungsmacht mit dem Kapital erwarten, möchten die Unternehmen ein möglichst flexibles und schlankes Recht, um ihre Akkumulationsbedingungen optimal an die wirtschaftliche Entwicklung anpassen zu können. Der Staat dagegen richtet seine Interessen je nach Wirtschaftslage und allgemeiner politischer Stimmung unterschiedlich aus.

Ein wesentlicher Grund für das bisherige Scheitern einer Kodifikation ist daher im kapitalistischen System selbst angelegt. Dort, wo ein Konsens aufgrund von Arbeitskämpfen hergestellt wird, hat er nur temporäre Gültigkeit. Nämlich nur solange, wie sich die Kräfteverhältnisse nicht ändern.

Eine Kodifizierung des Arbeitsrechts ist damit mehr als nur eine Frage von Gesetzessystematik. Es ist eine grundlegende politische Frage, die nur durch eine politische Auseinandersetzung gelöst werden kann.

**Vadim Reimer studiert Jura und Politikwissenschaft in Frankfurt am Main.**

Anzeige

## CONTRASTE

Die Monatszeitung für Selbstorganisation



Foto: Christa Müller

**URBAN GARDENING** Postfossile Stadtgestaltung – Biotop und Soziotop zugleich · Interview: Gärtnern ist politisch – Christa Müller über die Entwicklung des Urban Gardening · Köln: Tomaten auf der Wanderschaft · Wie ein Geograf zur Gartenbranche kam · Thessaloniki: »Es wird nichts verkauft« · Selbsterntegärten · USA/Detroit: Von der Motown zum Urban Farming – Über die Zerschlagung des Automobil-Proletariats, die Krise und Bio-Gemüse aus der Innenstadt · Österreich – Ausstellung »Hands-on Urbanism« **WIEN** Landbesetzung SoliLa Jedlersdorf – der steinige Weg zur selbstverwalteten Landwirtschaft

**SELBSTORGANISATION** Interview zu USA: Common Ground Relief – Selbsthilfe mit anarchistischen Prinzipien **KNAST** Kritik an Knast und Strafe: Ein Interview mit Hanna Poddig **FAIRER HANDEL** Fairdammt Fairsiegelt – im Siegel-Dschungel

**GEMEINSCHAFTEN** Lossehof – Kommune startete im Frühjahr 2012 **u.v.m.**

Archiv-CD.4 mit »BUNTE SEITEN 2012«  
siehe: [www.contraste.org/archiv-cd.htm](http://www.contraste.org/archiv-cd.htm)

Ein Schnupperabo  
3 Monate frei Haus  
gibt es für 5 Euro

(Es endet automatisch und muss nicht gekündigt werden.  
Nur gegen Vorkasse: Schein/Briefmarken/Bankeinzug!)

Bestellungen im Internet oder über CONTRASTE e.V.  
Postfach 10 45 20, D-69035 Heidelberg

Probieren: [www.contraste.org](http://www.contraste.org)

<sup>5</sup> Ursula Schlochauer, Überlegungen zu einer Kodifizierung des Arbeitsrechts, in: Rudolf Anzinger, Entwicklungen im Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrecht, 1996, 136.

<sup>6</sup> Iannone (Fn. 1), 272.

<sup>7</sup> Ebenda, 188.

<sup>8</sup> Willy Brandt, Abgedruckte Rede, Recht der Arbeit, 1969, 353.

<sup>9</sup> Iannone (Fn. 1), 210.

<sup>10</sup> Ebenda, 212.

<sup>11</sup> Siehe dazu verschiedene Beiträge in: Arbeit und Recht, 2008, 197 ff.

<sup>12</sup> Iannone (Fn. 1), S. 354.

<sup>13</sup> <http://www.arbvg.de>.