

Max-Planck-Institut  
für ausländisches und internationales Privatrecht

Studien zum ausländischen und internationalen Privatrecht  
6

Annegret Döse-Digenopoulos

# Der arbeitsrechtliche Kündigungsschutz in England



J. C. B. Mohr (Paul Siebeck) Tübingen

Studien zum ausländischen und internationalen Privatrecht  
6

herausgegeben vom

Max-Planck-Institut  
für ausländisches und internationales Privatrecht

Direktoren:

Professor Dr. Ulrich Drobnig, Professor Dr. Hein Kötz  
und Professor Dr. Ernst-Joachim Mestmäcker



# Der arbeitsrechtliche Kündigungsschutz in England

Eine Darstellung aus deutscher Sicht

von

Annegret Döse-Digenopoulos



J. C. B. Mohr (Paul Siebeck) Tübingen 1982

**CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek**

**Döse-Digenopoulos, Annegret:**

Der arbeitsrechtliche Kündigungsschutz in England:

e. Darst. aus dt. Sicht / von Annegret Döse-Digenopoulos. –

Tübingen: Mohr, 1982

(Studien zum ausländischen und internationalen Privatrecht; 6)

ISBN 3-16-644523-4

ISSN 0720-1141

NE: Gt 978-3-16-158511-1 Unveränderte eBook-Ausgabe 2019

© Annegret Döse-Digenopoulos / J. C. B. Mohr (Paul Siebeck) Tübingen 1982  
Alle Rechte vorbehalten. Ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlags ist es auch nicht gestattet, das Buch oder Teile daraus auf photomechanischem Wege (Photokopie, Mikrokopie) zu vervielfältigen. Printed in Germany.  
Druck: Gulde-Druck GmbH, Tübingen. Einband: Heinrich Koch, Großbuchbinderei, Tübingen

## VORWORT

Die Idee zu der vorliegenden Arbeit entstand im Zusammenhang mit dem Forschungsprojekt "Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland" (inzwischen in der Reihe "Forschungsbericht" des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung publiziert), das die Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe am Max-Planck-Institut in Hamburg durchgeführt hat.

Eine parallel zu diesem rechtssoziologischen Projekt laufende rechtsvergleichende Untersuchung des Kündigungsschutzes in England erschien schon deswegen sinnvoll, weil gleichzeitig mit den Forschungen in Deutschland auch in England, an der "Industrial Relations Research Unit" der Universität Warwick, der Kündigungsschutz rechtssoziologisch aufgearbeitet wurde. Auf diese Weise konnten sozialwissenschaftliche Daten aus beiden Rechtsordnungen bei der Rechtsvergleichung bereits berücksichtigt werden. Die rechtsvergleichende Analyse soll ihrerseits wiederum als Grundlage für weitere vergleichende soziologische Untersuchungen dienen.

Weil Umfang und Zuschnitt der Arbeit über eine Zeitschriftenveröffentlichung hinausgehen, bot sich die Reihe "Studien zum ausländischen und internationalen Privatrecht" für eine Publikation an. Den Herausgebern dieser Reihe möchte ich für die Aufnahme danken.

Für wissenschaftlichen Beistand bei der Anfertigung der Arbeit möchte ich Herrn Dr. Dieter Martiny danken. Für Anregungen und Kritik danke ich ferner den Autoren von "Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland" (Josef Falke, Armin Höland, Barbara Rhode, Garielle Zimmermann) sowie Herrn Prof. Volkmar Gessner und Herrn Dr. Klaus Ziegert. Herr Prof. B.A. Hepple/Universität Kent und Mrs. Linda Dickens/Universität Warwick haben durch Gespräche und Vermittlung von Interviewpartnern Hilfe geleistet. Antje Meier hat schließlich dafür gesorgt,

daß alle Ideen und Erkenntnisse rechtzeitig in eine druckfertige Fassung gebracht worden sind. Auch ihr sei an dieser Stelle für ihre Mitarbeit herzlich gedankt.

Hamburg/Athen, im September 1981

Annegret Döse-Digenopoulos

## INHALTSÜBERSICHT

Inhalt .....	VIII
Abkürzungen .....	XI
Erster Teil: Historische Entwicklung .....	7
I. Anfänge des Kündigungsschutzes .....	7
II. Neuere Entwicklungen .....	12
III. Änderungen im Bereich der kollektiven Arbeitsbeziehungen .....	17
Zweiter Teil: Materielles Kündigungsschutzrecht ..	23
I. Rechtsquellen .....	23
II. Grundgedanken und System des Kündigungs- schutzrechts .....	28
III. Voraussetzungen des Kündigungsschutzes .....	32
IV. Formelle und inhaltliche Beschränkungen der Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers .....	40
Dritter Teil: Ebenen der Konfliktlösung .....	93
I. Betriebsebene .....	93
II. Schlichtungsebene .....	105
III. Gerichtsebene .....	114
Schlußbetrachtung .....	127
Schrifttumsverzeichnis .....	135



## INHALT

Abkürzungen .....	XI
Einleitung .....	1
Erster Teil: Historisches Entwicklung	
I. Anfänge des Kündigungsschutzes .....	7
II. Neuere Entwicklungen .....	12
III. Änderungen im Bereich der kollektiven Arbeitsbeziehungen .....	17
Zweiter Teil: Materielles Kündigungsschutzrecht	
I. Rechtsquellen .....	23
1. Statute Law and Common Law .....	23
2. Tarifverträge .....	24
3. Übung und praktische Gewohnheit .....	25
4. Codes of Practice .....	26
II. Grundgedanken und System des Kündigungs- schutzrechts .....	28
III. Voraussetzungen des Kündigungsschutzes .....	32
1. Bestehender Arbeitsvertrag .....	32
2. Kündigung .....	33
a) Allgemeines .....	33
b) Nichtverlängerung eines Zeitvertrages .	34
c) Constructive Dismissal .....	34
3. Mindestbeschäftigungsdauer .....	35
4. Mindestbetriebsgröße .....	36
5. Klagefrist .....	37
6. Keine Zugehörigkeit zu bestimmten Arbeit- nehmergruppen .....	38
IV. Formelle und inhaltliche Beschränkungen der Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers .....	40
1. Kündigungsfristen .....	40
2. Mitteilung der Kündigungsgründe .....	43
3. Das Konzept des Unfair Dismissal .....	44
4. Gesetzliche Kündigungsgründe .....	49
a) Krankheits-, leistungs- und eignungs- bezogene Gründe .....	49
b) Verhalten des Arbeitnehmers .....	54
c) Überzähligkeit von Arbeitskräften .....	59
d) Gesetzesvorstoß bei Weiterbeschäftigung	65

e) Anderer wesentlicher Grund .....	65
5. Folgen der unfairen Kündigung .....	66
a) Wiedereinstellung .....	66
b) Abfindung .....	70
6. Besondere Beschränkungen bei der Reduzierung des Personals aus wirtschaftlichen Gründen .....	75
a) Freisetzungspraktiken .....	76
b) Abfindungssystem .....	78
c) Konsultationspflicht .....	80
7. Besonderer Schutz bestimmter Personengruppen .....	83
a) Gewerkschaftliche Aktivität oder Mitgliedschaft .....	83
b) Mutterschutz .....	87
c) Rassistische und geschlechtsspezifische Diskriminierung .....	89
8. Folgen der ungerechtfertigt fristlosen Kündigung .....	91
Dritter Teil: Ebenen der Konfliktlösung	
I. Betriebsebene .....	93
1. Allgemeines .....	93
2. Kündigung als disziplinarische Sanktion ..	95
a) Interne Disziplinarordnungen und Kündigungsschutz .....	95
b) Rolle der betrieblichen Interessenvertretung .....	99
3. Kündigung als personalreduzierendes Mittel .....	102
II. Schlichtungsebene .....	105
1. Die Institution A.C.A.S. ....	105
2. Schlichtung in Kündigungskonflikten ....	108
a) Bedeutung und Aufgaben der Schlichtung	108
b) Ergebnisse der Schlichtung .....	111
III. Gerichtsebene .....	114
1. Industrial Tribunals .....	114
2. Grundzüge des Kündigungsschutzverfahrens.	117
3. Ergebnisse der Kündigungsschutzprozesse .	121
a) Erfolgsquoten .....	121
b) Wiedereinstellung .....	123
c) Abfindung .....	124
Schlußbetrachtung .....	127
Schrifttumsverzeichnis .....	135



## ABKÜRZUNGEN

A.C.A.S.	Advisory, Conciliation and Arbitration Service
All E.R.	All England Law Reports
AOG	Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit
AUEW	Amalgamated Union of Engineering Workers
AWD	Außenwirtschaftsdienst des Betriebs-Beraters, Heidelberg
BAG	Bundesarbeitsgericht
BetrVerfG	Betriebsverfassungsgesetz
BRG	Betriebsrätegesetz
C.A.	Court of Appeal
CBI	Confederation of British Industries
Ch.D.	Chancery Division
Comp.Lab.L.	Comperative Labor Law, San Diego
Dep. of Empl.Gaz.	Department of Employment Gazette, London
DJT	Deutscher Juristentag
EAT	Employment Appeal Tribunal
Enc.Lab.Rel.L. II	Encyclopedia of Labour Relations Law, hrsg. von <u>Hepple/O'Higgins</u> , II (Stand: März 1980)
EPA 1975	Employment Protection Act 1975
EPCA 1978	Employment Protection (Consolidation) Act 1978
H.L.	House of Lords
IAA	Internationales Arbeitsamt, Genf
I.C.R.	Industrial Cases Reports

IGM	Industriegewerkschaft Metall
ILO	International Labour Organisation, Genf
Industr.L.Rev.	International Law Review, London
Int.Enc.Lab.L.Industr.Rel.	International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations, hrsg. von <u>Blanpain</u> , (Stand: Mai 1980)
IRA 1971	Industrial Relations Act 1971
I.R.R.R.	Industrial Relations Review and Report, London
IRRU	Industrial Relations Research Unit, University of Warwick
I.R.L.R.	Industrial Relations Law Reports
Israel L.Rev.	Israel Law Review, Jerusalem
I.T.R.	Industrial Tribunal Reports
Jb. f. Rechtssoziologie und Rechtstheorie	Jahrbuch für Rechtssoziologie und Rechtstheorie
Jur. Rev.	The Juridical Review, Edinburgh
Mod.L.Rev.	Modern Law Review, London
New L.J.	New Law Journal, London
NIRC	National Industrial Relations Court
OECD	Organisation for Economic Coordination and Development, Paris
Q.B.D.	Queen's Bench Division
RdA	Recht der Arbeit, München
RIW/AWD	Recht der internationalen Wirtschaft, Außenwirtschaftsdienst des Betriebsberaters, Heidelberg
RPA 1965	Redundancy Payments Act 1965
RRA 1976	Race Relations Act 1976
S., s.	Section

Ss., ss.	Sections
Sch.	Schedule
SDA 1975	Sex Discrimination Act 1975
S.I.	Statutory Instruments
SüddZ	Süddeutsche Zeitung
TUC	Trade Union Congress
TULRA 1974	Trade Union and Labour Relations Act 1974
UMA	Union Membership Agreement
W.L.R.	Weekly Law Reports
WSI-Mitt.	Mitteilungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerk-



## EINLEITUNG

Der Schutz der Arbeitnehmer vor ungerechtfertigten Kündigungen ist ein Prinzip, das heutzutage in den industrialisierten Ländern in Gesetzen und Tarifverträgen niedergelegt ist<sup>1</sup>. Internationale und supranationale Gremien haben sich mit dem Kündigungsschutz beschäftigt: Grundprinzipien und Mindestanforderungen sind in einer Empfehlung der International Labour Organisation (ILO)<sup>2</sup> und - auf europäischer Ebene - in einer Richtlinie der Europäischen Gemeinschaft (EG) über Massenentlassungen<sup>3</sup> niedergelegt. Für den individuellen Kündigungsschutz in der EG wird an einer Initiative zur Vereinheitlichung des materiellen Kündigungsrechts gearbeitet<sup>4</sup>.

Die bloße Existenz nationaler Normen und internationaler Standards sagt allerdings noch nichts darüber aus, wie sie in die Praxis umgesetzt werden und dort wirken. Jedenfalls sind Vollzugsdefizite zu beklagen. Auch in der Bundesrepublik Deutschland kommt die Diskussion um den Kündigungsschutz in den letzten Jahren nicht zur Ruhe. Anhaltend hohe Arbeitslosenzahlen, die sich seit Jahren um die Milliongrenze bewegen, sowie der Einbruch neuer arbeitsplatz-

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu den Synthesebericht der EG in RdA 1972, 289 sowie aus neuester Zeit die rechtsvergleichenden Überblicke von Hepple, Some Comparative Reflections, Stüber und Yemin. Eine Ausnahme stellen die USA dar, wo es keinen gesetzlichen Kündigungsschutz gibt, sondern nur Beschäftigte mit besonderem gesetzlichem Status sowie tarifvertraglich geschützte Beschäftigte, die Kündigungsschutz genießen; vgl. hierzu Stieber 229 f.

<sup>2</sup> ILO-Empfehlung 119 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung des Arbeitgebers vom 26.6.1963; abgedruckt u.a. in: IAA, Bericht VIII (1). Vor der Annahme der Empfehlung wurden innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis untersucht im Bericht VII (1) des IAA zur 46. Internationalen Arbeitskonferenz.

<sup>3</sup> Richtlinie Nr. 75/129/EWG vom 17.2.1975, ABl. EG 1975, L 48/29.

<sup>4</sup> Vgl. hierzu Stieber 231.



vernichtender Technologie und Organisation der Arbeit ließen eine neue Sensibilität für das Problem des Bestandsschutzes des Arbeitsplatzes nicht nur in seiner rechtlichen, sondern auch in seiner wirtschaftlichen und sozialen Dimension entstehen<sup>1</sup>.

Das Auseinanderklaffen von "Anspruch und Wirklichkeit des Kündigungsschutzrechts"<sup>2</sup> - insbesondere die geringe Quote der tatsächlichen Weiterbeschäftigung gekündigter Arbeitnehmer als Resultat eines Kündigungsschutzprozesses - führte von gewerkschaftlicher Seite zu rechtspolitischen Aktivitäten und Forderungen nach Verbesserung des geltenden Rechts<sup>3</sup>. Demgegenüber wurde von anderen Stimmen eine gesetzliche Erhöhung des Bestandsschutzes des Arbeitsverhältnisses vor allem mit dem Argument abgelehnt, sie würde zu einer Beeinträchtigung erwünschter Mobilität der Arbeitskräfte führen<sup>4</sup>. Schließlich erhob sich die Frage nach Wirkungsweise und Effizienz kündigungsschutzrechtlicher Gesetze überhaupt. Neuerdings wurden "Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland" zum Gegenstand einer im Auftrag des Bundesministeriums erstellten rechtstatsächlich-empirischen Untersuchung der Sozialwissenschaftlichen Forschungsgruppe am Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht in Hamburg<sup>5</sup>.

Eine Vergleichung des Kündigungsschutzrechts der Bundesrepublik mit dem Kündigungsschutzrecht eines anderen europäischen Landes erschien vor diesem Hintergrund nützlich.

---

<sup>1</sup> Aus der Fülle der hierzu existierenden Literatur siehe etwa Becker/Rommelspacher/Coen; Mayer, Kündigungsverfahren; Schwerdtner; Zöllner.

<sup>2</sup> Siehe hierzu Klees.

<sup>3</sup> IGM, Kündigungsschutztagungen 1977 und 1978; vgl. ferner den DGB-Entwurf.

<sup>4</sup> In diesem Sinne etwa Reuter, Freie Wahl 345 ff.; Schellhaaß 2191 ff.; ähnlich Zöllner 113 ff., der eher darauf abstellt, daß die Chancen der zur Zeit Arbeitslosen auf einen neuen Arbeitsplatz durch einen hohen Bestandsschutz geschmälert werden.

<sup>5</sup> Falke/Höland/Rhode/Zimmermann, Bonn 1981, 2 Bde.

Kriterien für die Wahl Englands<sup>1</sup> als Vergleichsland waren einerseits eine in etwa vergleichbare Problemlage (die ebenfalls zu empirischen Untersuchungen geführt hat), andererseits der Kontrast zu einem Land mit völlig anderer rechtsgeschichtlicher Entwicklung und mit einem unterschiedlichen Verhältnis der Arbeitspartien zum Recht.

Die gemeinsame Problemlage läßt sich so skizzieren: Vor dem Hintergrund einer tiefgreifenden wirtschaftlichen Krise führt das Tätigwerden von Institutionen (insbesondere Gerichten) bei Kündigungen nur in Ausnahmefällen dazu, daß das Arbeitsverhältnis aufrechterhalten wird; allenfalls hat der gekündigte Arbeitnehmer die Chance, eine Entschädigung zu erhalten. Ob und wie weit kündigungsschutzrechtliche Normen präventiv wirken, d.h. Kündigungen verhindern, ist unklar. In beiden Ländern ist der Kündigungsschutz Gegenstand starker politischer Kontroversen; in England hat die konservative Regierung seit dem letzten Regierungswechsel bereits mehrere kündigungsschutzrechtliche Änderungen durchgesetzt. Allerdings sieht sich Großbritannien mit noch größeren wirtschaftlichen Schwierigkeiten konfrontiert als die Bundesrepublik. Offizielle britische Statistiken wiesen für August 1980 eine Arbeitslosenquote von 8,3 % aus; zählt man zu den "offenen" Arbeitslosen von ca. 2 Millionen noch rund 300.000 nicht registrierte Arbeitslose sowie 200.000 durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gebundene Personen hinzu, ergibt sich eine Arbeitslosenquote von mehr als 10 %<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Die Untersuchung beschränkt sich auf England und das englische Recht; auf eventuell abweichende Regelungen in Schottland und Nordirland wird nicht eingegangen. (Vom englischen Parlament verabschiedete Gesetze gelten in Schottland und Nordirland nicht automatisch; sie bedürfen vielmehr der Transformation in nationale Rechtsnormen.)

<sup>2</sup> Angabe nach SüddZ vom 8.9.1980 (Britische Arbeitslosenquote schon über 10 Prozent). Laut "Spiegel" vom 31.8.1981 S. 112 erreichte die Arbeitslosenzahl im August 1981 nahezu die Drei-Millionen-Grenze, womit beinahe jeder achte erwerbsfähige Brite ohne Arbeit ist. - Für weitere Statistiken siehe OECD Observer 1981 (Jan.) 14 f.

Weitere Kennzeichen der wirtschaftlichen Krise sind eine Inflationsrate, die seit Jahren zweistellig ist<sup>1</sup>, sowie eine zunehmende Konzentration des Vermögens in wenigen Händen<sup>2</sup>. In der Bundesrepublik bewegt sich die Arbeitslosenzahl bisher "nur" um die Millionen-, die Inflationsrate um die 5%-Grenze<sup>3</sup>.

Ein Vergleich mit dem englischen Kündigungsschutzrecht kann durch das Sichtbarmachen abweichender gesetzlicher Regelungsmodelle das Spektrum rechtspolitischer Lösungen für das eigene Land erweitern<sup>4</sup>. Zum anderen kann die Darstellung der Regelungsmechanismen des Kündigungskonflikts in England auch weiterführender rechtssoziologischer Forschung den Zugang zur fremden Rechtsordnung erleichtern<sup>5</sup>. Aufgabe derartiger rechtssoziologischer Untersuchungen könnte der eigentliche Sozialvergleich zwischen beiden Ländern, die Integration sozialwissenschaftlicher Ergebnisse sein (die die Rechtsvergleichung allein nicht leisten kann)<sup>6</sup> - etwa mit dem Ziel, fundierte allgemeine Aussagen über Funktion und Effektivität oder Nicht-Effektivität des Kündigungsschutzrechts in kapitalistischen Ländern zu ermöglichen<sup>7</sup>. In solcher Arbeitstei-

---

<sup>1</sup> Im August 1975 hatte sie mit 26,9 % den Höchststand erreicht. - Angabe nach SüddZ vom 25.9.1980 (Dieter Classen, Flucht in Schwarzarbeit, Sachwerte und Großmutterbons).

<sup>2</sup> Im Jahre 1976 hatte 1 % der Bevölkerung 25 % aller privaten Vermögenswerte inne; das entsprechende Verhältnis in der Bundesrepublik betrug im Jahre 1970 1 % zu 19 %. - Angaben nach SüddZ vom 14./15.7.1979 (In England wurden die Reichen noch reicher).

<sup>3</sup> Zur Arbeitslosenstatistik siehe die monatlich im Bundesarbeitsblatt veröffentlichte "Arbeits- und Sozialstatistik"; zur Inflationsrate siehe SüddZ vom 14./15.7.1979.

<sup>4</sup> Zur Funktion der Rechtsvergleichung allgemein: Zweigert/Kötz I §§ 1, 2; zur Funktion der Rechtsvergleichung im Arbeitsrecht: Däubler, Systemvergleich.

<sup>5</sup> Zu Notwendigkeit und Aufgaben vergleichender Rechtssoziologie Martiny, Rechtsvergleichung.

<sup>6</sup> Zu den Möglichkeiten vergleichender Rechtssoziologie Martiny, a.a.O. 82 ff.

<sup>7</sup> Auf diese Länder müßten sich Verallgemeinerungen wegen der Andersartigkeit der zugrundeliegenden gesellschaftlichen Systeme wohl beschränken.

lung könnte vielleicht auch ein Ansatz zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Rechtsvergleichung und Rechtssoziologie liegen, die von beiden Disziplinen oft gefordert wurde, aber bisher - wohl wegen der Asymmetrie der Fragestellungen - immer auf Schwierigkeiten stieß<sup>1</sup>.

In der vorliegenden Untersuchung wird nach einem Überblick über die geschichtliche Entwicklung des englischen Kündigungsschutzrechts (Erster Teil) zunächst der Normenbestand aufgearbeitet, den die englische Rechtsordnung zur Lösung des Kündigungskonflikts bereitstellt (Zweiter Teil). Anschließend werden die einzelnen Ebenen, auf denen der Kündigungskonflikt zutage tritt und geregelt wird - nämlich die Betriebsebene, die Schlichtungsebene und die Gerichtsebene - näher betrachtet (Dritter Teil). Auf der Betriebsebene stellt dabei das britische Modell die Einflußnahme gewerkschaftlicher Vertrauensleute (shop stewards) auf das innerbetriebliche Geschehen - eingebettet in ein weitverzweigtes System innerbetrieblicher, vorwiegend informeller Normen - ein besonders interessantes Beispiel für ein vorrechtliches Konfliktregelungsmodell dar, das von der deutschen Betriebsrealität einigermaßen abweicht.

---

<sup>1</sup> Zum ganzen: Martiny, Rechtsvergleichung 67.



ERSTER TEIL  
HISTORISCHE ENTWICKLUNG

I. Anfänge des Kündigungsschutzes

Die Entwicklung des Kündigungsschutzes in England unterscheidet sich grundlegend von der deutschen Entwicklung. Anders als in Deutschland hat der Kündigungsschutz dort relativ spät eine gesetzliche Regelung erfahren; die Gegenwehr der Beschäftigten gegen Kündigungen erfolgte traditionell durch die direkte gewerkschaftliche Aktion und nicht durch die individuelle Inanspruchnahme von Gerichten. Erst seit einigen Jahren macht man in England - im Gegensatz zu Deutschland, das auf eine lange Tradition der Arbeitsgerichtsbarkeit zurückblickt<sup>1</sup> - im Zusammenhang mit Konflikten, die bei Entlassungen entstehen, Erfahrungen mit der Anwendung staatlichen Rechts durch besondere arbeitsrechtliche Spruchkörper.

Ein gesetzlicher Schutz des sozial schwächeren Arbeitnehmers vor ungerechtfertigten Kündigungen existierte in England im Gegensatz zu Deutschland, wo bereits mit dem Betriebsrätegesetz von 1920<sup>2</sup> die Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers gewissen inhaltlichen Beschränkungen unterworfen wurde<sup>3</sup>, bis zum Jahre 1971<sup>4</sup> nur in schwachen Ansätzen. Vorher hatte der Gesetzgeber lediglich durch die Einführung

---

<sup>1</sup> Durch Arbeitsgerichtsgesetz von 1926 wurde erstmalig die Institution des Arbeitsgerichts eingeführt.

<sup>2</sup> RGB1. 1920, 147.

<sup>3</sup> Nach § 84 BRG konnten die Arbeitnehmer aus mehreren gesetzlich definierten Gründen gegen eine Kündigung Einspruch erheben.

<sup>4</sup> In diesem Jahr trat der Industrial Relations Act (c.62) in Kraft.

von Mindestkündigungsfristen im Contracts of Employment Act 1963 (c. 49) und die Verpflichtung des Arbeitgebers zu Entschädigungszahlungen bei wirtschaftlich motivierter Entlassung im Redudancy Payments Act 1965 (c. 72) punktuelle Beschränkungen unternehmerischer Kündigungsfreiheit vorgenommen.

Das Common Law, das seit etwa dem letzten Viertel des 19. Jahrhunderts Arbeitnehmer und Arbeitgeber als prinzipiell gleiche Parteien des Arbeitsvertrages betrachtet<sup>1</sup>, ignoriert das ökonomische und soziale Machtgefälle zwischen den Parteien<sup>2</sup> und gibt dementsprechend jeder Partei das Recht, den Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer "angemessenen" Frist zu kündigen. Bis etwa zur Mitte des 19. Jahrhunderts ging das Common Law davon aus, Arbeitsverträge seien generell auf ein Jahr befristet, so daß das Arbeitsverhältnis mit Auslaufen der Jahresfrist in der Regel ein Ende fand<sup>3</sup>.

Das späte Eingreifen des englischen Gesetzgebers in den kündigungsschutzrechtlichen Bereich erklärt sich aus der besonderen Tradition der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und abhängig Beschäftigten bzw. ihrer Verbände (industrial relations), die durch das Prinzip des freien kollektiven Verhandlungswesens gekennzeichnet sind und sich bis in die jüngste Zeit weitgehend unabhängig von staatlichen Eingriffen, sowohl gesetzgeberischer als auch richterlicher Art, entwickeln konnten<sup>4</sup>. Soweit gesetzliche Regelungen die kollektiven Arbeitsbeziehungen tangieren, waren sie immer eher "negative gesetzliche Schutzbestimmungen", die den Parteien Freiheit zur "industrial action" einräumten, als "positiv formulierte Rechte"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Bis zum Jahre 1875 war der Bruch des Arbeitsvertrages für den Arbeitnehmer eine strafbare Handlung. Siehe hierzu Hepple, Int.Enc.Lab.L.Industr.Rel., Rdz. 247.

<sup>2</sup> Kahn-Freund 22 f.; Rideout 85 f.

<sup>3</sup> Siehe hierzu Hepple, Int.Enc.Lab.L.Industr.Rel., Rdz. 248.

<sup>4</sup> Grundlegend hierzu Kahn-Freund 38-48 und 62-69; ferner Wedderburn, New Structure 435 f.; Degen, Shop Stewards 308-312; Müller-Guercke 56-63.

<sup>5</sup> So Degen, a.a.O. 311.

Eine wichtige Rolle im Rahmen der industriellen Beziehungen spielt die starke Verankerung der englischen Arbeitnehmer in den Gewerkschaften (trade unions), die durch Closed-Shop-Vereinbarungen<sup>1</sup> zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern sowie durch die Existenz und das Funktionieren des betrieblichen Vertrauensleutesystems abgesichert wird<sup>2</sup>. Ob allerdings das Prinzip der "Enthaltsamkeit des Gesetzgebers"<sup>3</sup>, das früher von Kahn-Freund als "herausragender Wert des britischen Rechts"<sup>4</sup> bezeichnet worden ist, heute noch unbeschränkte Gültigkeit hat, ist angesichts gegenwärtiger Tendenzen zur Verrechtlichung der industriellen Beziehungen zweifelhaft<sup>5</sup>.

Entsprechend der Tradition der englischen Gewerkschaften, deren Denk- und Aktionsmuster stets von Mißtrauen gegenüber Gesetzen und Gerichten geprägt waren - Reifner/Gorges haben dies in anderem Zusammenhang treffend als "Interessen-

---

<sup>1</sup> Folgende Grundtypen des closed shop sind zu unterscheiden: pre-entry-closed shop: Unternehmer und Gewerkschaften sind sich einig, daß neu einzustellende Arbeitnehmer vor Betriebseintritt der Gewerkschaft beizutreten haben; post-entry-closed shop: Übereinkunft über den Beitritt nach Betriebseintritt; labour-supply-closed shop: Eintritt der Gesamtbelegschaft in die Gewerkschaft, nachdem eine entsprechende Erstübereinkunft getroffen wurde; labour-pool shop: Übereinkunft zwischen Unternehmer und Gewerkschaft, welche Arbeitnehmer im Betrieb eingestellt werden; promotion-veto shop: Der Aufstieg in besser bezahlte Positionen wird von der Gewerkschaftszugehörigkeit abhängig gemacht. - Angaben nach Kukat 688.

<sup>2</sup> Siehe zum ganzen Komplex unten Dritter Teil, I 1.

<sup>3</sup> "Abstention"- oder "Non-Intervention"-Theory of the Law - vgl. hierzu Wedderburn, New Structure 438; zum wirtschaftlichen Regelungsgrad des Rechts bei kollektiven und bei individuellen Arbeitsbeziehungen ders., a.a.O. 440.

<sup>4</sup> So noch in der 1. Auflage (1972) von "Labour and the Law" S. 270; vgl. demgegenüber die 2. Auflage (Arbeit und Recht 1977, 293), wo auf die Ausdehnung des rechtlichen Wirkungskreises hingewiesen wird.

<sup>5</sup> Siehe hierzu unten III.



durchsetzung durch Rechtsvermeidung" gekennzeichnet<sup>1</sup> -, wurden Entlassungen von britischen Arbeitnehmern in der Regel mit kollektiven Abwehrmaßen bekämpft. Insbesondere Streiks, darunter vielfach nicht von der Gewerkschaftsführung gebilligte, prägten bis in die siebziger Jahre die industriellen Beziehungen<sup>2</sup>. Auch durch Kollektivvereinbarungen waren vor der Errichtung kündigungsbeschränkender Gesetze verschiedene Einschränkungen unternehmerischer Kündigungsfreiheit durchgesetzt worden<sup>3</sup>. Einige verlangten das Einhalten von Mindestkündigungsfristen; andere sahen für den Fall von Entlassungen aus betrieblichen Erfordernissen wie Absatzschwankungen, Betriebsstillegungen etc. entweder das Eingreifen entlassungsvermeidender Alternativen (Einschränkung von Überstunden, Versetzungen innerhalb des Unternehmens) oder die Zahlung von Abfindungen an ausscheidende Arbeitnehmer vor.

Im Gegensatz dazu orientiert sich die deutsche Arbeiterbewegung seit langem an der rechtlichen Form der Interessendurchsetzung: Gewerkschaftliche Forderungen münden meist in Rechtsforderungen ein; der Konflikterledigung durch gerichtsförmiges Verfahren wird der Vorzug vor Aktionen<sup>4</sup> gegeben. Nach einer kurzen Periode der Ablehnung des bürgerlichen Rechts durch die Arbeiterbewegung in der Anfangsperiode ihrer Existenz begannen die Gewerkschaften nach 1918, die fortschreitende Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen zu akzeptieren und zu unterstützen<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Reifner/Gorges 249.

<sup>2</sup> Siehe hierzu Anderman, Unfair Dismissal 3; ferner Meinhardt 74.

<sup>3</sup> Näheres bei Hepple, Int.Enc.Lab.L.Industr.Rel., Rdz.249 f.

<sup>4</sup> Däubler, Arbeitsrecht II 497 f.; vgl. auch Erd 16 ff.

<sup>5</sup> Vgl. Däubler, a.a.O.; ferner Reifner/Gorges 240 ff., die diese Phase an der Entwicklung der Arbeitersekretariate verdeutlichen.

## SCHRIFTTUMSVERZEICHNIS

- Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Hrsg.) Annual Report 1978, London 1979
- Achten, Udo u.a. Recht auf Arbeit - eine politische Herausforderung, 1978
- Anderman, Steven D. The Law of Unfair Dismissal, London 1978; zitiert: Anderman, Unfair Dismissal
- ders. Voluntary Dismissals Procedure and the Industrial Relations Act, London 1972; zitiert: Anderman, Voluntary Dismissals Procedure
- Blankenburg, Erhard/  
Schönholz, Siegfried/  
Rogowski, Ralf Zur Soziologie des Arbeitsgerichtsverfahrens, Die Verrechtlichung von Arbeitskonflikten, Neuwied und Darmstadt 1979
- Becker, Friedrich/  
Rommelspacher, Eberhard Ansatzpunkte für eine Reform des Kündigungsrechts: Zeitschr. für Rechtspolitik 1976, 40 ff.
- Bercusson, Brian The Employment Protection (Consolidation) Act 1978: Current Law Statutes Annotated 1978, Vol. 2 (c. 44)
- Brehm, Horst/Pohl, Gerd (Hrsg.) Interessenvertretung durch Information, Handbuch für Arbeitnehmer, Köln 1978
- Capstick, J.B. Employment Bill 1979: New Law J. 1980, 47 ff.
- Clarke, A.B. Dismissal for Ill-Health: New Law J. 1980, 309 ff.
- Coen, Martin Das Recht auf Arbeit und der Bestandsschutz des gekündigten Arbeitsverhältnisses, Köln 1979
- Colneric, Ninon Der Industrial Relations Act 1971, Ein Beispiel ineffektiver Gesetzgebung aus dem Bereich des kollektiven Arbeitsrechts, Ebelsbach/M. 1979

- Däubler, Wolfgang Das Arbeitsrecht 2, Ein Leitfaden für Arbeitnehmer, Reinbek bei Hamburg, 1980; zitiert: Däubler, Arbeitsrecht II
- ders. Das soziale Ideal des Bundesarbeitsgerichts, Frankfurt und Köln 1975; zitiert: Däubler, Das soziale Ideal
- ders. Systemvergleich im Arbeitsrecht: Demokratie und Recht 1979, 23 ff.; zitiert: Däubler, Systemvergleich
- Daniel, W.W./Stilgoe, Elizabeth The Impact of Employment Protection Laws, London 1978
- Degen, Günther R. Shop Stewards; Ihre zentrale Bedeutung für die Gewerkschaftsbewegung in Großbritannien, Frankfurt/M. und Köln 1976; zitiert: Degen, Shop Stewards
- ders. Zur Mitbestimmung in Großbritannien: Krit. Justiz 1978, 61 ff. zitiert: Degen, Mitbestimmung
- Deutscher Gewerkschaftsbund Entwurf zum Arbeitsverhältnisrecht: RdA 1977, 166 ff.; zitiert: DGB-Entwurf
- Dickens, Linda Unfair Dismissal Applications and the Industrial Tribunal System, Warwick, ohne Jahr; zitiert: Dickens, Unfair Dismissal Applications
- dies. A.C.A.S. and the Union Recognition Procedure: Industr.L.J. 1978, 160 ff.; zitiert: Dickens, Union Recognition Procedure
- dies. Unfair Dismissal Applications and the Industrial Tribunal System: Dep. of Empl. Gaz. 1979, 233 ff.; zitiert: Dickens, Dep. of Empl. Gaz. 1979
- dies. Reemployment of Unfairly Dismissed Workers - The Lost Remedy: Industr.L.J. 1981 (September); zitiert: Dickens, Reemployment
- Dickens, Linda/Hart, Moira/  
Jones, Michael/Weekes,  
Brian A Response to the Government Working Papers on Amendments to Employment Protection Legislation, IRRU Discussion Paper, November 1979

- Donaldson, John Die "Arbeitsgerichtsbarkeit" in England: RdA 1974, 232 ff.
- Egan, Bowes The Complete Practical Guide, Incorporating the Encyclopaedia of Dismissals, Rules and Practice, London 1977
- Elsner, Wolfgang Die Bedeutung des Industrial Relations Act 1971 für das Britische Arbeitsrecht bis zu seiner Abschaffung im Jahre 1974, Diss. Mannheim, 1975
- Erd, Rainer Verrechtlichung industrieller Konflikte, Normative Rahmenbedingungen des dualen Systems der Interessenvertretung, Frankfurt und New York 1978
- Falke, Josef/Höland, Armin/  
Rhode, Barbara/  
Zimmermann, Gabriele Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, I und II, Bonn 1981
- Feser, Klaus, u.a. Arbeitsgerichtsprotokolle, Neuwied und Darmstadt 1978
- Forrest, Humphrey Political Values in Individual Employment Law: Mod.L.Rev. 1980, 361 ff.
- Fox, Alan Labour in a New Area of Law: New Society 1979, 480 ff.
- Freedland, M. R. The Contract of Employment, Oxford 1976
- Fryer, Robert H. The Myths of the Redundancy Payments Act: Industr.L.J. 1973, 1 ff.
- Gerlach, Gerhard Neuere tarifpolitische Strategien der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Besitzständen: WSI-Mitteilungen 1979, 221 ff.
- Mc Glyne, John E. Unfair Dismissal Cases, London 1979, 2nd ed.
- Grunfeld, Cyril The Law of Redundancy, London 1980, 2nd ed.
- Hanau, Peter Besprechung von Folke Schmid (Hrsg.), Discrimination in Employment: ZfA 1979, 519 ff.

- Harvey, R.J. (Hrsg.) Industrial Relations and Employment Law, II, London, Stand: März 1981
- Hepple, Bob A. Great Britain, in: Enc.Lab.L. Industr.Rel., hrsg. von Blanpain, III, Deventer/Niederl., Stand: Mai 1980; zitiert: Hepple, Enc. Lab.L.Industr.Rel.
- ders. The British Employment Act 1980: RdA 1981, 164 ff.; zitiert: Hepple, British Employment Act
- ders. Some Comparative Reflections, in: Bulletin of Comparative Labour Relations, hrsg. von Blanpain, Bulletin 11, 1980, Deventer/Boston/London/Frankfurt/Antwerp; zitiert: Hepple, Some Comparative Reflections
- Hepple, B.A./  
O'Higgins, Paul Employment Law, in: Enc.Lab.Rel. L., hrsg. von Hepple/O'Higgins, I, London, Stand: März 1980; zitiert: Hepple/O'Higgins
- Hueck Kündigungsschutzgesetz, Kommentar, begründet von Alfred Hueck, fortgesetzt von Götz Hueck, München 1980, 10. Aufl.; zitiert: Hueck, KSchG
- Hueck, Alfred/Nipperdey, H.C./Dietz, Rolf Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Kommentar, München und Berlin 1943, 4. Aufl.
- Industriegewerkschaft Metall Kündigungsschutztagungen 1977 und 1978, Protokoll; zitiert: IGM, Kündigungsschutztagungen 1977 und 1978
- Internationales Arbeitsamt Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, Bericht VIII(1) zur 67. Internationalen Arbeitskonferenz 1981, Genf; zitiert: IAA, Bericht VIII(1)
- Jackson, Dudley Unfair Dismissal, How and Why the Law Works, Cambridge 1975
- Kahn-Freund, Otto Arbeit und Recht, Köln und Frankfurt 1979 (Übersetzung der 2. Aufl. von "Labour and the Law")
- Kaiser, Günther/Metzger-Pregizer, Gerhard (Hrsg.) Betriebsjustiz, Untersuchungen über die soziale Kontrolle abweichenden Verhaltens in Industriebetrieben, Berlin 1976

- Klees, Bernd Kündigungsschutz - Anspruch und Wirklichkeit in der Bundesrepublik Deutschland: Blätter für Steuer-, Sozialversicherungs- und ArbeitsR. 1978, 177 ff.
- Kukat, Klaus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeziehungen in Großbritannien: RIW/AWD 1979, 685 ff.
- Läge, Friedrich-Karl Britische Löhne heute: RIW/AWD 1980, 102 ff.
- Martiny, Dieter Rechtsvergleichung und vergleichende Rechtssoziologie: Zeitschr.f.Rechtssoziologie 1980/1, 65 ff; zitiert: Martiny, Rechtsvergleichung
- ders. Gleichberechtigung im Arbeitsleben in Großbritannien. Eine rechtsvergleichende Betrachtung der neueren Gesetzgebung: RabelsZ 42 (1978) 116 ff.; zitiert: Martiny, Gleichberechtigung
- Mayer, Udo Kündigungsverfahren und Bestandsschutz, in: Feser u.a., Arbeitsgerichtsprotokolle, S. 165 ff.; zitiert: Mayer, Kündigungsverfahren
- ders. Paritätische Mitbestimmung und Grundgesetz, Frankfurt a.M. 1976; zitiert Mayer, Parität. Mitbestimmung
- ders. Rationalisierungsmaßnahmen und Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen: Bl. f. Steuer-, Sozialvers.- und ArbeitsR. 1978, 281 ff.; zitiert: Mayer, Rationalisierungsmaßnahmen
- Meinhardt, Peter Das neue englische Arbeitsrechtsgesetz: AWD 1972, 74 ff.
- Mezger, Gabriele/Richter, Klaus/Washner, Roderich Krankheit als Kündigungsgrund im Arbeitsverhältnis: Demokratie und Recht 1979, 264 ff.
- Meister, Herbert Der Richter im Rechtssystem Englands: Recht und Politik 1978, 194 ff.
- Mückenberger, Ulrich Zur Bedeutung der neuen Rationalisierungsschutzabkommen: Krit. Justiz 1980, 80 ff.

- Müller-Guercke, Petra Gewerkschaftliche Betätigung in den Betrieben? Eine rechtsvergleichende Untersuchung im Rahmen der EG, Köln 1980
- Napier, Brian Judicial Attitudes Towards the Employment Relationship - Some Recent Developments; Industr.L. J. 1977, 1 ff.
- Neal, Alan C. Reform of Labour Law: Procedural Aspects: New L.J. 1979, 863 f.; zitiert: Neal, Reform
- ders. Recent Developments in Unfair Dismissal Law; New L.J. 1980, 443 ff.; zitiert: Neal, Developments
- Pain, Peter/Tugendhat, Michael Employment, in Halsbury's Laws of England, XVI, London 1976, 14th ed., 307 ff.
- Phillips Some Notes on the Employment Appeal Tribunal: Industr.L.J. 1978, 137 ff.
- Popp, Klaus Zur Darlegungs- und Beweislast bei krankheitsbedingter Kündigung: Betriebsberater 1980, 684 f.
- Reid, R. Industrial Tribunals and the Law, The Proper Function of Tribunals: Jur.Rev. 1972, 32 ff.
- Reifner, Udo/Gorges, Irmela Alternativen der Rechtsberatung: Dienstleistung, Fürsorge und kollektive Selbsthilfe, in: Jahrbuch für Rechtssoziologie und Rechtstheorie 6 (1980) 233 ff.
- Reuter, Dieter Die freie Wahl des Arbeitsplatzes ein nicht realisierbares Grundrecht: RdA 1973, 354 ff.; zitiert: Reuter, Freie Wahl
- ders. Zulässigkeit und Grenzen tariflicher Besetzungsregelungen: Zeitschr.f.ArbeitsR. 1978, 1 ff.; zitiert: Reuter, Zulässigkeit und Grenzen
- Rideout, Roger W. Principles of Labour Law, London 1979, 3rd ed.
- Savage, Nigel Law of Employment, The Procedural Aspects of Unfair Dismissal: New L.J. 1975, 1160 f. und 1201 f.

- Schaub, Günter                   Arbeitsrechtshandbuch, München  
1980, 4. Aufl.
- Schellhaaß, H.M.                 Die Weiterbeschäftigung des ge-  
kündigten Arbeitnehmers während  
des Kündigungsschutzprozesses -  
eine ökonomische Analyse: Der  
Betrieb 1979, 2189 ff.
- Schwerdtner, Peter               Reform des Bestandsschutzes des  
Arbeitsverhältnisses: Beilage  
Nr. 12/1979 zu "Der Betrieb"
- Selwyn, Norman M.               Law of Employment, London 1980,  
3rd ed.
- Sherman, Herbert L.             Reinstatement as a Remedy for  
Unfair Dismissal in Common Mar-  
ket Countries: The American  
Journal of Comparative Law 1981,  
467 ff.
- Simitis, Spiros                 Sind im Interesse einer gerech-  
teren Verteilung der Arbeits-  
plätze Begründung und Beendi-  
gung der Arbeitsverhältnisse  
neu zu regeln?, in: Verh. 52.  
DJT II (1978), 1 ff.
- Stieber, Jack                    Protection Against Unfair Dis-  
missal - A Comparative View:  
Comp.Lab.L. 1980, 229 ff.
- Sweet T.G./  
Jackson, Dudley                 The Changing Nature of British  
Strikes, University of Aston,  
Working Paper 1977
- Todd, Paul                       The Employment Act 1980 - Anti-  
Union-Law Today, or Merely a  
Gateway to Harsher Measures To-  
morrow?: Brit.J. of Law and  
Society 1980, 275 ff.
- Upex, Robert                    The Employment (Consolidation)  
Act 1978: Industr.L.J. 1978,  
240 f.; zitiert: Upex, Industr.  
L.J. 1978
- ders.                            Law at Work, Dismissal, London  
1980; zitiert: Upex, Law at  
Work
- Vogt, Aloys                     Zum Begriff der "Abfindung" in  
der Rechtsordnung: Betriebsbe-  
rater 1975, 1581 ff.
- Wedderburn, Lord, of Charl-   The New Structure of Labour Law  
ton                               in Britain: Israel L.R. 1978,  
435 ff.; zitiert: Wedderburn,



- ders. Discrimination in the Right to Organize and the Right to be a Non-Unionist, in: F. Schmidt, Discrimination in Employment, Stockholm 1978, 367 ff.; zitiert: Wedderburn, Discrimination
- Weekes, Brian A.C.A.S. - An Alternative to Law: Industr.L.J. 1979, 141 ff.
- Weekes, Brian/Mellish Michael/Dickens, Linda/Lloyd, John Industrial Relations and the Limits of Law, The Industrial Effects of the Industrial Relations Act 1971, Oxford 1971
- Yemin, Edward Le licenciement en droit comparé, in: Kündigungsschutz im Arbeitsrecht/La protection des travailleurs contre les licenciements, hrsg. von Demokratische Juristen der Schweiz, Genf 1979
- Zöllner, Wolfgang Sind im Interesse einer gerechteren Verteilung der Arbeitsplätze Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse neu zu regeln?, in: Verh. 52 DJT, I (1978)
- Zweigert, Konrad/Kötz, Hein Einführung in die Rechtsvergleichung auf dem Gebiete des Privatrechts, I, Grundlagen, Tübingen 1971

## STUDIEN ZUM AUSLÄNDISCHEN UND INTERNATIONALEN PRIVATRECHT

Herausgegeben vom Max-Planck-Institut für ausländisches  
und internationales Privatrecht

5

Walther Gottwald

### Streitbeilegung ohne Urteil

Vermittelnde Konfliktregelung alltäglicher Streitigkeiten in den Vereinigten Staaten aus rechtsvergleichender Sicht. 1981. XIII, 302 Seiten. Kartoniert.

Der Verfasser beschreibt charakteristische Formen nichtrichterlicher Vermittlung zur Regelung alltäglicher Streitigkeiten in den USA. Er untersucht das Potential dieser Verfahren im Hinblick auf

- kausale und präventive Konfliktregelung
- Konfliktregelung nach den subjektiven Gerechtigkeitsvorstellungen der Streitbeteiligten
- erhöhte Zugänglichkeit zum Recht
- Entlastung des Justizsystems.

Der Realitätsgehalt dieser Erwartungen wird diskutiert. Der Verfasser zeigt Impulse für den rechtskulturellen Zusammenhang der Bundesrepublik auf und fragt nach ihren Realisierungschancen.

4

### Deutsches und sowjetisches Wirtschaftsrecht

Rechtliche Aspekte der internen und bilateralen Wirtschaftsbeziehungen: Sowjetunion und Bundesrepublik Deutschland. Erstes deutsch-sowjetisches Juristen-Symposium veranstaltet vom Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht und vom Institut für Staat und Recht der Akademie der Wissenschaften der UdSSR. Moskau, 1.-5. Oktober 1979. Vorträge und Materialien. Im Institut herausgegeben von Jan Peter Waehler. 1981. VI, 259 Seiten. Kartoniert.

Das wichtigste Ergebnis dieses Symposiums dürfte darin bestehen, daß persönliche Kontakte zwischen Wissenschaften aus der UdSSR und der Bundesrepublik Deutschland geknüpft wurden. Die Referate enthalten eine Fülle von Informationen und praktischen Anregungen der Verbesserung der wirtschaftlichen Beziehungen zwischen beiden Ländern. Es ist zu hoffen, daß die begonnene Kooperation eine Fortsetzung findet.

Klaus-Peter Güttler, *Staatsanzeiger für das Land Hessen*, 1981, Nr. 45

3

Axel Weishaupt

### Die vermögensrechtlichen Beziehungen der Ehegatten im brasilianischen Sach- und Kollisionsrecht

Rechtliche und praktische Probleme. 1981. XXV, 270 Seiten. Kartoniert

Das Buch ist für den deutschen Sprachraum die erste umfassende Darstellung der brasilianischen Rechtswirklichkeit im materiellen und kollisionsrechtlichen Ehe- und Güterrecht. Besonders berücksichtigt sind Fragen der Praxis.

2

Reform des deutschen internationalen Privatrechts

Kolloquium im Institut vom 19.-21. Juni 1980. Vorgelegt von Peter Dopffel, Ulrich Drobnig, Kurt Siehr. 1980. 182 Seiten. Kartoniert

Hinter dem für den Laien wie für den nicht näher mit dieser Materie bekannten Juristen sicherlich abschreckenden Teil verbirgt sich ein höchst nützliches Buch, dem eine weitere Verbreitung auch über den kleinen Kreis der Spezialisten für internationales Privatrecht hinaus zu wünschen ist. ...Eine synoptische Übersicht über die verschiedenen Reformvorschläge sowie ein ausführliches Sachverzeichnis runden das ausgezeichnete Werk ab, das als Materialsammlung für die zukünftigen Überlegungen zur Reform des deutschen internationalen Privatrechts eine große Hilfe sein kann.

Wolfgang Hannappel, *Staatsanzeiger für das Land Hessen*, 1981, Nr. 23

1

Herbert Kronke

Rechtstatsachen, kollisionsrechtliche Methodenentfaltung und Arbeitnehmerschutz im internationalen Arbeitsrecht

Eine vergleichende Betrachtung unter besonderer Berücksichtigung des deutschen, italienischen und niederländischen Rechts. 1980. XIX, 275 Seiten. Kartoniert

Der Autor analysiert, ausgehend von erstmalig erhobenen tatsächlichen Daten, rechtsvergleichend den derzeitigen Stand des internationalen Arbeitsrechts. Besonderes Gewicht wird auf die Ausfüllung bisher entstandener Arbeitnehmerschutz-Lücken gelegt.



J.C.B. Mohr (Paul Siebeck) Tübingen