

## Gewerkschaften und/oder Betriebsräte? - Anmerkungen zur aktuellen Diskussion um die Betriebsräte in der DDR

---

Dr. Manfred Schumann, geb. 1945 in Berlin, nach Studium der Rechtswissenschaften und Ass.-Examen 1975 beim DGB-Landesbezirk in Nordrhein-Westfalen tätig, seit 1980 beim Vorstand der Industriegewerkschaft Metall als Koordinator des Rechtsbereichs der Abteilung Betriebsräte/Betriebsverfassungsrecht/Mitbestimmungsgesetz 76.

### Betriebsräte als taugliches Instrument der Interessenvertretung?

Die gesellschaftlichen Veränderungen in der DDR sparen auch die bestehenden Gewerkschaften nicht aus. Die aktuelle Situation ist durch den Zusammenbruch oder zumindest die Infragestellung bestehender gewerkschaftlicher Strukturen in der DDR gekennzeichnet.

Schon bilden sich vereinzelt Betriebsräte in den Betrieben, die mit Gewerkschaften oder jedenfalls mit den bestehenden wenig im Sinn haben.<sup>1</sup> Die amtierende Regierung Modrow in der DDR erwägt angeblich die Verabschiedung eines Betriebsrätegesetzes.<sup>2</sup> Auch der FDGB denkt über Strukturen unter Einschluß von Betriebsräten nach,<sup>3</sup> wenngleich die ablehnende Haltung gegenüber Betriebsräten überwiegend zu sein scheint.<sup>4</sup> Daraus erwächst schlagartig das Interesse an der Regelung der Betriebsverfassung in der Bundesrepublik und der Frage, ob Betriebsräte ein taugliches *Instrument zur Interessenvertretung* sein können.

### Die Regelung der Betriebsverfassung in der Bundesrepublik

Als das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von 1952 das Kontrollratsgesetz Nr. 22 der Alliierten sowie die verschiedenen Länderbetriebsratsrechte, welche nach der Zerschlagung des Nationalsozialismus zunächst in der Nachkriegszeit die Stellung der Betriebsvertretung regelten, ablösen sollte, wurde es von den Gewerkschaften heftig kritisiert. Es kam sogar zu Protestaktionen und Warnstreiks<sup>5</sup>.

Die gewerkschaftliche Kritik richtete sich dabei unter anderem gegen die Beschränkung des Betriebsverfassungsgesetzes auf die gewerbliche Wirtschaft unter Ausklammerung des öffentlichen Dienstes; gegen die Festlegung der gesamten Betriebsratsstätigkeit auf das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber sowie die Verpflichtung auf das Wohl des Betriebes und das Gemeinwohls, ferner gegen die unzulängliche Regelung der Mitbestimmung. Prinzipielle Vorbehalte bestanden aber gegenüber der im Gesetz vorgesehenen *Trennung von Betriebsräten und Gewerkschaften*; letztere konnten nicht einmal einen eigenen Wahlvorschlag einreichen, ihr Zutrittsrecht zum Betrieb blieb darüber hinaus zweifelhaft.<sup>5</sup>

Das Betriebsverfassungsgesetz wurde 1972 durch die sozialliberale Koalition in vielen Punkten inhaltlich verbessert; insbesondere wurden die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte ausgebaut; das Zutrittsrecht zum Betrieb anerkannt und gesetzlich geregelt; der öffentliche Dienst erhielt eigene Mitbe-

1 Vgl. dazu Die Zeit Nr. 7 vom 9. 2. 90, S. 37 ff.

2 Vgl. FAZ vom 12.2. 90, S. IS.

3 Vgl. dazu Tribüne Nr. 25 vom 5. 2. 90.

4 Siehe dazu die Aussage des DDR-IG Metall-Vorsitzenden Bugiel in: Metall Nr. 3 vom 9. 2. 90, S. 8 ff.

5 Vgl. dazu Wolfgang Abendroth, *Antagonistische Gesellschaft und politische Demokratie*, 2. Aufl. 1972, S. 203; Manfred Schumann in: Wolfgang Däubler (Hrsg.), *Arbeitskampfrecht*, 2. Aufl. 1984, S. 167.

6 Vgl. dazu Däubler, *Arbeitsrecht* I, 1985, S. 339 f.

Stimmungsregeln analog der Betriebsverfassung im Bundespersonalvertretungsgesetz sowie in einzelnen Landespersonalvertretungsgesetzen.

Die im Gesetz verankerte *Autonomie der Betriebsräte* im Verhältnis zu den Gewerkschaften blieb jedoch nach wie vor konstitutives Merkmal der Betriebsverfassung. Das strukturbestimmende Element des durch das Gesetz vorgegebenen Systems industrieller Beziehungen in der Bundesrepublik, das in seinem Grundzügen bereits auf das Betriebsrätegesetz von 1920 nach dem Ersten Weltkrieg zurückgeht, ist die Existenz einer rechtlich garantierten, einheitlichen und formal gewerkschaftsunabhängigen betrieblichen Interessenvertretung. Aufgrund der in der Betriebsverfassung festgelegten Bestimmungen haben in der Bundesrepublik alle Arbeitnehmer in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten das Recht, zur Vertretung ihrer Interessen gegenüber dem Arbeitgeber einen Betriebsrat zu wählen. Das Zustandekommen von Betriebsräten sowie die Rechte und Pflichten des Betriebsrates gegenüber der Belegschaft und dem Unternehmer sind bis ins Detail vom Gesetz vorgegeben. Ein Betriebsrat wird danach für die Dauer von nunmehr vier Jahren<sup>7</sup> in geheimer Abstimmung gewählt, wobei sämtliche Beschäftigte unabhängig von ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit aktiv und passiv wahlberechtigt sind. Gegenüber dem Arbeitgeber verfügt der Betriebsrat auf zahlreichen Gebieten über arbeitsgerichtlich einklagbare Mitbestimmungs-, Anhörungs- und Informationsrechte. In mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten sieht das Gesetz darüber hinaus zur Beilegung von Streitigkeiten die Einrichtung einer Einigungsstelle vor. Damit der Betriebsrat seine Aufgaben wahrnehmen kann, ist der Unternehmer nach dem Gesetz verpflichtet, ihn als Repräsentanten der Belegschaft anzuerkennen und ihm die für seine Tätigkeit erforderlichen Mittel (Büroräume, Schreibkräfte, sonstige sächliche Mittel) auf seine Kosten zur Verfügung zu stellen. Ab 300 Beschäftigten sind darüber hinaus Betriebsratsmitglieder von der Arbeit vollständig freizustellen.

Aufgrund der Unabhängigkeit der Betriebsräte von den Gewerkschaften wird zutreffend von einem „*dualen System der Interessenvertretung*“ gesprochen. Dabei kommt den Gewerkschaften die Tarifhoheit zu, mit dem das dazu garantierte Streikrecht und -monopol der Gewerkschaften korrespondiert. Tarifverträge genießen gegenüber betrieblichen Regelungen Vorrang (§ 77 III, § 871 BetrVG). Betriebsräte haben über die Einhaltung von Tarifverträgen zu wachen (§ 80) und diese - falls tarifvertraglich vorgesehen - im Betrieb umzusetzen, was angesichts der Differenziertheit und Komplexität zusehends häufiger geschieht und unumgänglich ist.

Die prinzipielle Kritik gegen ein derartiges „*duales System der Interessenvertretung*“, bei dem zwei scheinbar voneinander unabhängige Institutionen formal miteinander in Konkurrenz treten können, relativiert sich jedoch vor dem Hintergrund einer im großen und ganzen erfolgreichen Politik der DGB-

---

<sup>7</sup> Ursprünglich betrug die Amtsperiode zwei Jahre, später wurde sie auf drei Jahre erhöht und seit dem 1.1.89 ist sie auf vier Jahre verlängert worden

Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland, die, gestützt auf das Prinzip einer alle politischen Richtungen in der Arbeitnehmerschaft integrierenden Einheitsgewerkschaft, eine enge Verzahnung von Gewerkschafts- und Betriebspolitik erreicht hat. Dies zeigt sich zum Beispiel in der engen personellen Verbindung von Gewerkschaften und Betriebsräten. So erreichen die DGB-Gewerkschaften bei den Betriebsratswahlen im Durchschnitt regelmäßig knapp 80 Prozent aller Betriebsratsmandate. Im Organisationsbereich der IG Metall sind sogar weit über 80 Prozent aller gewählten Betriebsräte und über 90 Prozent aller Betriebsratsvorsitzenden gleichzeitig Mitglieder der IG Metall und damit nach Selbstverständnis und Richtlinien der Gewerkschaften auch gewerkschaftliche Funktionsträger (Vertrauensleute). Gewerkschaftliche Vertrauensleute nehmen daneben eine wichtige Aufgabe als „Verbindungsglieder“ für gewerkschaftliche Ziele wahr. Ihnen kommt unter anderem die wichtige Funktion des Aufstellens des Wahlvorschlags der Gewerkschaft für die Betriebsratswahl zu. In der Praxis ist daher die formale Trennung von Betriebsrats- und Gewerkschaftstätigkeit angesichts des dominierenden Einflusses der Gewerkschaften in den Betriebsräten oftmals nicht vorhanden, da wichtige gesetzliche Rechte der Betriebsräte nach der Betriebsverfassung in der Praxis letztlich als Gewerkschaftsrechte behandelt und anerkannt werden. Damit erweist sich das System der „dualen Interessenvertretung“ als eine komplexe Wechselbeziehung zur Durchsetzung der Interessen der Arbeitnehmer.<sup>8</sup>

Natürlich birgt die Autonomie von Betriebsräten aufgrund der vielfältigen Einflußmöglichkeiten des jeweiligen Unternehmers und der gesetzlich gewollten unabhängigen Stellung von Betriebsräten die Gefahr des sogenannten „Betriebssyndikalismus“, der in der Praxis auch eine ständige Herausforderung für die Gewerkschaften darstellt. Andererseits bedeutet die Autonomie der Betriebsräte aber auch, daß sich die Organisation aufgrund dieser Konstellation zur Durchsetzung übergreifender Politik in einen Prozeß konstruktiver Auseinandersetzung mit den Betriebsräten unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Interessen der betroffenen Belegschaften begeben muß. Ein Zustand der Über- oder Unterordnung bis hin zu einer irgendwie gearteten „Befehlsgewalt“ besteht nicht, was demokratische Strukturen begünstigt oder möglicherweise erst garantiert, insofern dies einem problematischen Zentralismus Schranken setzt.<sup>9</sup> So gesehen hängt die hohe Stabilität der westdeutschen Industriegewerkschaften entscheidend mit der Existenz eines verfaßten dualen Systems betrieblicher Interessenvertretung zusammen.<sup>10</sup>

---

8 Wolfgang Streeck, Gewerkschaftsorganisation und industrielle Beziehungen, in Sozialer Wandel in Westeuropa, 1979, S 206 ff

9 Im Rahmen dieser Darstellung können naturgemäß nicht die Erfahrungen des westlichen Auslandes mit „zentralistischen“ Gewerkschaften aufgearbeitet werden, interessant für diesen Zusammenhang ist jedoch, daß die italienische Gewerkschaftsbewegung den Zentralismus als ein entscheidendes Element ihrer Krise in der Mitgliedschaft ausmacht, vgl dazu Luciano Lama, Die Rolle der Gewerkschaften in der italienischen Krise, Cooperanve Verlag, Frankfurt 1979, S 71 ff

10 Streeck, a a O , S 214

### Starke Einheitsgewerkschaften: unabdingbare Voraussetzung für erfolgreiche Interessenpolitik der Betriebsräte

Für die Praxis der Betriebsvertretungen ist ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften von entscheidender Bedeutung.<sup>11</sup> Unerläßliche Voraussetzungen für die Funktionsfähigkeit und Effektivität einer formal unabhängigen betrieblichen Interessenvertretung ist die Existenz starker, parteiunabhängiger Einheitsgewerkschaften. Hierunter sind Interessenvertretungen aller in einem Wirtschaftsbereich beschäftigten Arbeitnehmer unabhängig von Beruf und Qualifikation, Betriebszugehörigkeit und parteipolitischer Orientierung zu verstehen, die den Anspruch übergreifender Interessenvertretung der Arbeitnehmer erheben und in gemeinsamer Politik zur Geltung bringen. (Aus dem Begriff der Einheitsgewerkschaft folgt kein „Alleinvertretungsmonopol“. Es handelt sich um den politischen Anspruch einheitlicher Interessenvertretung unabhängig von der jeweiligen Weltanschauung und Parteizugehörigkeit. Dieser Anspruch hat sich in der Praxis durchzusetzen und - zum Beispiel bei den Betriebsratswahlen - messen zu lassen. „Einheitsgewerkschaft“ schließt demzufolge nicht die Existenz konkurrierender Gewerkschaften oder Organisationen aus, die sich auf die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Grundgesetz [GG] selbstverständlich auch berufen können). Diese Form der Interessenvertretung der Arbeitnehmer durch eine Einheitsgewerkschaft hat sich erst nach 1945 in der Bundesrepublik vor dem Hintergrund der bitteren Erfahrungen der Weimarer Zeit herausbilden und konstituieren können. Die im DGB organisierten Einheitsgewerkschaften sind die Garanten der Stärke der Interessenvertretung der Arbeitnehmer, und sie haben sich trotz mancher Krise, die die Gewerkschaftsbewegung gerade in jüngster Zeit durchlaufen hat (Stichwort: Gemeinwirtschaft) bewährt und ihre Stärke bewahrt.<sup>12</sup> Nur auf dieser Basis ist es letztlich möglich, den Dualismus zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften für eine effektive Interessenvertretung der Arbeitnehmer in den Betrieben und darüber hinaus fruchtbar zu machen. Dieser dialektische Zusammenhang ist notwendige Bedingung für eine erfolgreiche Interessenvertretung der Arbeitnehmer; für die Entfaltung gewerkschaftlicher „Gegenmacht“ auch und gerade in den Betrieben. Nicht zuletzt deshalb sind die in den DGB-Gewerkschaften zusammengeschlossenen Einheitsgewerkschaften Zielscheibe der Angriffe von konservativen Kräften. So ist etwa die jüngste sogenannte „Reform“ des Betriebsverfassungsgesetzes<sup>13</sup> gerade unter dem strategischen Aspekt der Schwächung und Zurückdrängung des Einflusses der Einheitsgewerkschaften in den Betriebsräten betrieben worden. Kurioserweise soll dies dadurch geschehen, daß man Splittergruppierungen und sonstigen „gelben Verbänden“, die sich das Etikett Gewerkschaft umhängen, ein eigenständiges Recht zur Einreichung von Wahlvorschlägen einräumt (vgl. § 14

11 Vgl dazu Georg Flatow, Betriebsratengesetz vom 4.2.20, 12. Aufl., Berlin 1928, S 10 ff

12 Ein Vergleich mit allen anderen westlichen Gewerkschaften zeigt, daß die Einheitsgewerkschaften der BRD die Krisen der letzten Jahrzehnte in der kapitalistischen Welt noch relativ unbeschädigt überstanden haben, s auch Karlheinz Blessing, „Die Wirklichkeit drängt zum demokratischen Sozialismus“, in Gewerkschaftliche Monatshefte 1/1990, S 2 ff

13 Vgl dazu Manfred Schumann, BetrVG quo vadis?, in Gewerkschaftliche Monatshefte 12/1987, S 721 ff

Abs. 5 BetrVG n. F.), was man 1952 den DGB-Gewerkschaften noch ausdrücklich verweigern wollte. Darüber hinaus soll die Installierung eines Sonderorgans für leitende Angestellte in Form eines sogenannten Sprecherausschusses eine Aufsplitterung und Schwächung der Interessenvertretungen bewirken.<sup>14</sup>

### Zukunft der Betriebsverfassungsfrage

Im Grundsatz ist für die Interessenvertretung in der Bundesrepublik das System der betrieblichen Mitbestimmung durch Betriebsräte akzeptiert. Für die Gewerkschaften ist das Betriebsverfassungsgesetz die wesentliche Voraussetzung der Interessenwahrnehmung in den Betrieben. Das Betriebsverfassungsgesetz muß allerdings entscheidend verbessert werden, der DGB hat seine Vorstellungen in einem entsprechenden Gesetzesentwurf im Oktober 1985 präsentiert. Hierbei geht es vor allem um die Anpassung des Betriebsverfassungsgesetzes an die strukturellen Veränderungen der Industrie, insbesondere infolge der technologischen Revolution und der Internationalisierung sowie der Konzentration des Kapitals. Dem ist durch verbesserte Vertretungsstrukturen und erweiterte Mitbestimmungsrechte der betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen zu entsprechen. Eine „moderne Betriebsverfassung“ muß neben den Strukturverbesserungen insbesondere auf die Demokratisierung betrieblicher Entscheidungen abzielen, was notwendig die Stärkung der Einflußmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretung voraussetzt.<sup>15</sup> Die Chancen zur Realisierung einer so verstandenen „modernen“ Betriebsverfassung stehen angesichts der politischen Machtkonstellation in der Bundesrepublik gegenwärtig schlecht.

Das bestehende Betriebsverfassungsgesetz stellt auch kein Allheilmittel zur Bewältigung tiefgreifender Strukturkrisen dar und kann letztlich etwa bei Unternehmenszusammenbrüchen und Massenentlassungen nur begrenzte Abwehrmöglichkeiten zur Verfügung stellen.

Die Defizite des Betriebsverfassungsgesetzes berühren jedoch nicht die grundsätzliche Akzeptanz des Betriebsverfassungsgesetzes in der Bundesrepublik. Es geht um eine Verbesserung, nicht etwa um eine prinzipielle Infragestellung des Systems der dualen Interessenvertretung in der Bundesrepublik.

Die entscheidende Frage wird sein, wohin sich das System gewerkschaftlicher und betrieblicher Interessenvertretung vor dem Hintergrund der Entwicklung Deutschlands und im Falle einer eventuellen Vereinigung beider deutscher Staaten entwickeln wird. Wird das System dualer Interessenvertretung hierin unbeschädigt aufgehen oder wird es gar weiterentwickelt werden können? Das vom FDGB-Kongreß verabschiedete Gesetz über die Rechte der

---

14 Vgl. zum Gesamtzusammenhang Horst Klaus, Eine neue Betriebsverfassung zur Lösung der „Gewerkschaftsfrage“?, in: Apitzsch/Klebe/Schumann, BetrVG '90: Der Konflikt um eine andere Betriebsverfassung, Köln 1988, S. 12 ff.

15 Vgl. dazu die Ausführung von Klebe/Roth, Der Betriebsrat heute: Ohnmacht oder Gegenmacht? in: Apitzsch/Klebe/Schumann, a. a. O., S. 177 f.

Gewerkschaften in der DDR scheint jedenfalls einen anderen Weg gehen zu wollen als das in der Bundesrepublik praktizierte System betrieblicher Interessenvertretung und erweckt darüber hinaus den Eindruck, daß damit nur die in der DDR bestehenden betrieblichen Gewerkschaftsstrukturen mit sehr weitgehenden - im einzelnen durchaus zu befürwortenden - Gewerkschaftsrechten abgesichert werden sollen.<sup>16</sup> Ob dies Bestand und Zukunft haben kann, bleibt fraglich.<sup>17</sup>

In der sich abzeichnenden Vereinigung der beiden Staaten muß die Einführung der Betriebsverfassung real einkalkuliert werden. Denn Einheit wird ja über kurz oder lang wohl auch *Rechtseinheit* bedeuten. Sollte etwa der Beitritt der DDR oder von Teilen nach Art. 23 GG - wie dies verschiedentlich diskutiert wird - erfolgen, so kann dies auch die Einführung des BetrVG nach sich ziehen. Art 23 GG bestimmt, daß das Grundgesetz in anderen Teilen Deutschlands nach deren Beitritt in Kraft zu setzen sei. Damit bestünde eine relativ einfache juristische Möglichkeit, über Art. 23 GG eine Ausdehnung des Grundgesetzes zu erreichen und damit die Einigung auf diesem Wege herbeizuführen. So ist nach einer Volksabstimmung die Angliederung des Saarlandes vor 33 Jahren bewirkt worden und infolge dieses Beitritts wurde dort eben auch das Betriebsverfassungsgesetz in Kraft gesetzt.<sup>18</sup>

Auch wenn sich dieser juristisch umstrittene<sup>19</sup> Weg nicht durchsetzen sollte, muß angesichts der rasanten Entwicklung in Richtung auf eine Vereinigung beider deutschen Staaten konkret und intensiv über mögliche Strukturen und Institutionen betrieblicher Interessenvertretungen in der DDR bereits jetzt nachgedacht werden. Auch wenn die Vereinigung über Art. 146 GG durch Schaffung einer gesamtdeutschen Verfassung realisiert wird und damit die Möglichkeit besteht, die in der DDR existierenden und zum Teil weitergehenden sozialen Rechte einzubringen und in entsprechenden Normen zu berücksichtigen, kann kaum damit gerechnet werden, daß angesichts der breiten Akzeptanz des Betriebsverfassungssystems in der Bundesrepublik von diesem abgegangen wird.

Die reale Gefahr in der gegenwärtigen Umbruchsituation besteht darin, daß nicht nur der Betriebsratsgedanke „von rechts“ besetzt wird, sondern daß von „gewerkschaftsunabhängigen“ oder gar gelben („Gewerkschafts“-Organisationen „Betriebsräte“ gegründet oder besetzt und somit Fakten geschaffen werden, die langfristig nur schwer umkehrbar sind. Eine solche Entwicklung hätte unmittelbare Rückwirkungen auf die Bundesrepublik und

---

16 Vgl in diesem Sinne auch den Bericht in „Express“ Nr 2 vom 13.2.1990, der von „Deklamatorischem Maximum statt gewerkschaftlichem Sofortprogramm“ spricht

17 Da das Gewerkschaftsgesetz nur einer Gewerkschaft das alleinige Vertretungsmonopol einräumt, kann es bereits aufgrund der allgemeinen Koalitionsfreiheit nach Art 9 GG für den Geltungsbereich des Grundgesetzes keine Rechtsgültigkeit haben

18 Ob ein einfacher Beitritt der DDR oder insbesondere von Teilen der DDR nach Art 23 GG überhaupt möglich ist, erscheint deshalb fraglich, weil das Grundgesetz sowohl in seiner Präambel als auch in Art 146 Spezialvorschriften für die Vereinigung bereithält, die einem einfachen Beitritt nach Art 23 GG möglicherweise entgegenstehen

19 Vgl dazu Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG 9. Aufl., Berlin und Frankfurt 1970, § 1Rn 10

würde angesichts der Bestrebungen, mit dem Argument der Harmonisierung im Zuge der geplanten Verwirklichung des EG-Binnenmarktes ab 1993 den erreichten Sozialstandard abzubauen,<sup>20</sup> für die Gewerkschaften der Bundesrepublik einen Zweifrontenkrieg bedeuten, dessen Folgen noch völlig unabsehbar sind. Dieser Gefahr wird man auch nicht durch ein gewerkschaftsstärkendes Gesetz Herr werden können. Diese Situation fordert vielmehr die Frage geradezu heraus, ob es nicht einen bedeutenden Fortschritt darstellte, wenn es zum Beispiel aktuell in der DDR gelänge, eine „bessere Betriebsverfassung“ einzuführen und Betriebsräte mit mehr Rechten als hier auszustatten. Das wird auch für die hiesigen Gewerkschaften eine unmittelbare Perspektive bieten und den Bestrebungen zur Reformierung der bestehenden Betriebsverfassung einen Impuls verleihen.

Da ein duales Interessenvertretungssystem nur mit Hilfe und unter der Voraussetzung der Existenz von starken und unabhängigen Einheitsgewerkschaften, die den Interessen der Beschäftigten zum Durchbruch verhelfen können, funktionsfähig ist, bleibt die entscheidende Frage, ob hierzu in der DDR die Voraussetzungen in Form der mit der entsprechenden moralischen und persönlichen Autorität ausgestatteten gewerkschaftlichen Strukturen existieren, ob sie wenigstens im Werden sind oder ob es hierzu eines gänzlichen Neuaufbaus bedarf!

---

<sup>20</sup> Vgl. dazu Franz Steinkühler (Hrsg.), Europa '92. Industriestandort oder sozialer Lebensraum?, Hamburg 1989, S. 7 ff.