

Eüfung stehenden Machtmittel dazu ein, um diejenigen sozialen Rechte der Arbeiterklasse auszuhöhlen bzw. zu beschneiden, durch welche die Ausübung der imperialistischen Macht beeinträchtigt oder gefährdet werden kann. Dies betrifft vorwiegend die Kampf- und Betätigungsrechte der Gewerkschaften und Betriebsräte.

Arbeitsgerichtliche „Rechtsfortbildung“ im Interesse des Monopolkapitals

Bei der näheren Betrachtung der Wege und Konsequenzen zur praktischen Umsetzung dieser konzeptionellen Linien durch die Monopole und ihren Staat muß eine wichtige Besonderheit des Arbeitsrechts der BRD beachtet werden. Sie besteht darin, daß das geltende Arbeitsrecht nur in begrenztem Maße mit Hilfe neuer gesetzlicher Vorschriften oder tarifvertraglicher Regelungen weiterentwickelt wird, dagegen in beträchtlichem Umfang durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit, insbesondere des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Die Gerichte für Arbeitssachen sind ermächtigt, das Arbeitsrecht unabhängig vom Wortlaut rechtlicher Bestimmungen „fortzubilden“. Diese arbeitsgerichtliche „Rechtsfortbildung“ wird gesetzlichen Veränderungen vor allem deshalb vorgezogen, weil sie einen größeren Spielraum bietet, um das Arbeitsrecht den jeweiligen politischen und ökonomischen Interessen des Monopolekapitals unterzuordnen und diesen Vorgang zugleich weitgehend gegenüber der Öffentlichkeit abzuschirmen.

Am eklatantesten tritt die Rechtsfortbildung in Gestalt der sog. abändemden Rechtsprechung oder Restriktion in Erscheinung. Nach Auffassung des BAG ist es hierbei „Aufgabe der Gerichte, gesetzliche Bestimmungen den in tatsächlicher oder rechtlicher Hinsicht veränderten wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen anzupassen“, wobei sie befugt sind, „von dem Wortlaut der Gesetzesbestimmungen abzuweichen, da höher als der Wortlaut der Sinn und der Zweck der Bestimmung selbst steht“ /3/. Die Gerichte sind demnach bevollmächtigt, in den in Frage kommenden Fällen gewissermaßen künstliche Gesetzeslücken zu schaffen und durch Regeln auszufüllen, die der jeweiligen Interessenlage des Monopolkapitals entsprechen.

Das auf diese Weise entstandene sog. Richterrecht hat inzwischen in alle Teilbereiche des Arbeitsrechts der BRD Eingang gefunden und erweist sich als besonders geeignet, dieses Gebiet für die Monopole flexibler und im Klassenkampf leichter handhabbar zu machen. Die Praxis zeigt, daß sich die Gerichte dabei ohne viel Aufhebens über die sonst mit viel Glorienschein umgebenen Postulate des Grundgesetzes der BRD, wie die Bindung des Richters an Gesetz und Recht und den Grundsatz der Gewaltenteilung (vgl. Art. 97, 20 Abs. 3), hinwegsetzen. Die Rechtsfortbildung trägt wesentlich dazu bei, die bürgerliche Gesetzlichkeit und Rechtssicherheit im Arbeitsrecht mehr und mehr aufzulösen.

Arbeitsrechtliche Reformen zur „Aussöhnung“ der Werk­­tätigen mit den kapitalistischen Macht- und Eigentumsverhältnissen

Der Kampf der westdeutschen Arbeiterklasse und ihrer Organisationen — besonders der Gewerkschaften — um eine Verbesserung der sozialen Rechte der Arbeiter und Angestellten hat zu einer Reihe von Reformen im Arbeitsrecht der BRD geführt, durch die bestimmten Forderungen der Werk­­tätigen zumindest teilweise Rechnung getragen wird. Dazu gehört z. B. eine Verbesserung des Kündigungsschutzes, die Gewährung

ist Vgl. BAG, Urteil vom 9. Oktober 1956, in: Entscheidungen des BAG, Bd. 3, S. 159.

staatlicher Hilfen bei der beruflichen Bildung und Umschulung, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle bis zu sechs Wochen, der Ausbau des Sozialversicherungs- und Rentenrechts, die Erhöhung der tariflich geregelten Leistungen auf den Gebieten von Lohn und Urlaub sowie Schutzmaßnahmen in Fällen der Automatisierung und Rationalisierung auf Grund von Rationalisierungsschutzabkommen zwischen Gewerkschaften und Unternehmerorganisationen./4/ Diese Regelungen tragen dazu bei, die sozialen Folgen der kapitalistischen Ausbeutung in bestimmtem Maße zu mildern und die Verfügungsmacht des Kapitals in einzelnen Bereichen zu begrenzen.

Dabei gilt es jedoch zu erkennen, daß solche Regelungen — abgesehen davon, daß sie teilweise erheblich hinter den Forderungen der Arbeiter Zurückbleiben — darauf ausgerichtet sind, die Werk­­tätigen mit den kapitalistischen Macht- und Eigentumsverhältnissen auszusöhnen, sie zum „sozialpartnerschaftlichen“ Denken zu veranlassen und von dem Ringen um wirksame Mitbestimmungs- und Einflußrechte im Betrieb sowie im gesamtwirtschaftlichen Bereich abzulenken.

Besonders offensichtlich ist diese Zielsetzung im neuen Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13), das für die Vertretung der Arbeiterinteressen in den kapitalistischen Betrieben große Bedeutung hat. Nach diesem Gesetz werden zwar die Mitwirkungsrechte der Betriebsräte bei der Festsetzung der betrieblichen Arbeits- und Sozialbedingungen erweitert (z. B. hinsichtlich der Regelung der betrieblichen Arbeitszeit, der Anordnung von Kurz- und Überstundenarbeit), zugleich werden sie aber mit Verpflichtungen verbunden, die den Betriebsrat veranlassen sollen, darauf zu achten, daß das Verhalten der Belegschaftsangehörigen unternehmenskonform ist. So ist der Betriebsrat künftig für die Einhaltung von Ordnung und Disziplin im Betrieb sowie für die Einführung von Einrichtungen zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Werk­­tätigen mitverantwortlich, was darauf hinausläuft, ihn von einem Interessenvertretungsorgan der Arbeiter und Angestellten zu einem Ordnungsorgan der kapitalistischen Unternehmer umzufunktionieren.

Die in der BRD betriebene Reformierung des bürgerlichen Arbeitsrechts beschränkt sich keineswegs auf Aktivitäten, des imperialistischen Staates, sondern betrifft vor allem auch die in den kapitalistischen Betrieben und Unternehmen getroffenen Regelungen sowie deren praktische Handhabung. Überhaupt kann das Arbeitsrecht im staatsmonopolistischen Kapitalismus nur als Zusammenwirken staatlicher Akte und administrativer Praxis mit den staatlich geförderten betrieblichen Maßnahmen des Kapitals verstanden werden. Eine bedeutende Rolle spielen dabei die Regelungen über die Gewährung sog. betrieblicher Sozialleistungen, wie z. B. die Zahlung von Gratifikationen, die „Gewinnbeteiligung“ oder die Vergabe von Werkswohnungen.

Zur Funktion sog. betrieblicher Sozialleistungen

Die betrieblichen Regelungen dienen hauptsächlich dazu, die Verfügungsmacht der kapitalistischen Unternehmer über die Arbeitskraft der Werk­­tätigen zu erweitern. So ist die Gewährung betrieblicher Sozialleistungen meist daran gebunden, daß von den Werk­­tätigen die betrieblichen Verhaltensvorschriften respek-

/4/ Vgl. 1. Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106), Arbeitsförderungsgesetz vom 25. Juni 1969 (BGBl. I S. 582), Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112) i. d. F. des Gesetzes vom 12. März 1971 (BGBl. I S. 185), Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S. 946) und Rentenreformgesetz vom 16. Oktober 1972 (BGBl. I S. 1965).