

zu einem Bestandteil der allgemeinen Krise des Kapitalismus, zu einer permanenten Erscheinung. Anhaltend hohe Arbeitslosenziffern sind sogar in allen Wirtschafts-

Prognosen kapitalistischer Länder „eingelant“.

In den meisten kapitalistischen Ländern besteht ein weitgespanntes Kündigungsrecht der Unternehmer, das nur allgemein gehaltenen Ermessensnormen und Begrenzungen in Einzelfragen (z. B. hinsichtlich einzuhaltender Fristen) unterworfen ist. Für die BRD schreibt z. B. das Kündigungsschutzgesetz vom 10. August 1951 (BGBl. I S. 499) i.d.F. vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) vor, daß eine betriebliche Kündigung „sozial gerechtfertigt“ sein muß, und erklärt eine sozial ungerechtfertigte Kündigung für rechts unwirksam. Wie die Rechtsprechung der BRD-Arbeitsgerichte zeigt, wird zunächst jede Kündigung als wirksam anerkannt, die sich auf das Vorliegen „dringender betrieblicher Erfordernisse“ stützen kann (etwa Arbeitskräfteeinschränkung wegen Absatz- oder Rohstoffschwierigkeiten, Rationalisierungsmaßnahmen u. a.). Was schließlich die „verhaltensbedingte Kündigung“, d. h. die auf Gründe in der Person oder im Verhalten des Werkstätigen abgestellte Kündigung, betrifft, so hat sich dafür eine Praxis herausgebildet, jedes die Unternehmensinteressen beeinträchtigende Verhalten eines Werkstätigen als Kündigungsgrund zu qualifizieren. Besondere Bedeutung haben dabei diejenigen Entscheidungen gewonnen, die — analog zu der von der Exekutive geforderten „Staats-treue“ für Bewerber im öffentlichen Dienst und der davon abgeleiteten Praxis der Berufsverbote — eine politische Treuepflicht der Werkstätigen in- und außerhalb des Betriebes konzipieren, deren Verletzung einen absoluten Kündigungsgrund darstellt, und zwar sogar gegenüber Personen, für die bestimmte Kündigungsschutzbestimmungen bestehen (wie z. B. Mitglieder von Betriebsräten)./16/

In den USA, wo gleichfalls ein nahezu unbeschränktes Kündigungsrecht der Unternehmer besteht, richtet sich die Kündigungspraxis vornehmlich gegen sog. Minderheitsgruppen. Staatsorgane und Rechtsprechung respektieren den „Brauch“ der Unternehmensleitungen, bei einer ihnen notwendig erscheinenden Reduzierung der Beschäftigtenzahl diejenigen Werkstätigen zuerst zu entlassen, die zuletzt eingestellt wurden („last hired, first fired“). Davon sind in erster Linie Jugendliche, Farbige und Frauen betroffen, die den Betrieben auf Grund der unter dem Motto einer allgemeinen „Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt“ in den 60er Jahren ergangenen Antidiskriminierungsgesetze von Behörden oder Gerichten zugewiesen worden sind./17/

Bindung sozialer Rechte an die Interessen der kapitalistischen Unternehmen

Noch deutlicher zeigt sich die Verunsicherung sozialer Rechte hinsichtlich der in den kapitalistischen Unternehmen durchgesetzten Rechtspositionen der Werkstätigen.

Wie auf anderen Gebieten des bürgerlichen Rechts (z. B. im bürgerlichen Wirtschaftsrecht) ist auch im Arbeits- und Sozialrecht ein Übergang von Befugnissen bei der

/16/ Ein anschauliches Beispiel für diese Linie der BRD-Arbeitsrechtsprechung bietet das Urteil des BAG vom 28. September 1972 (Recht der Arbeit 1972, Heft 11/12, S. 392). Das Gericht bestätigt die Kündigung eines der DKP angehörenden Bankkaufmanns, der außerhalb des Betriebs und seiner Arbeitszeit ein anläßlich der bayerischen Landtagswahlen herausgegebenes Extrablatt der DKP-Zeitung „Unsere Zeit“ verteilt hatte, in dem u. a. ein Beitrag über die Rolle der Banken enthalten war. Das Urteil kommt zu dem Schluß, das Recht der freien Meinungsäußerung finde in den „Grundregeln über das Arbeitsverhältnis“ seine Schranke, was insbesondere für jeden Werkstätigen bedeute, daß „er nicht den Interessen des Arbeitgebers zuwiderhandeln oder diese beeinträchtigen (darf)“.

/17/ Vgl. K. Braun, „Höhepunkte arbeitsrechtlicher Entwicklungen in den USA im Jahre 1974“, Recht der Arbeit 1975, Heft 5, S. 301 f.

Aus dem Alltag des Rechtsstaats der Monopole

Jugendarbeitsschutz 1976 in der BRD

„Chefkoch Suhr packte sich den Lehrling, schleppte ihn zum Kühlraum und hängte ihn an einen Fleischerhaken. Bei anderer Gelegenheit „schmückte“ er die Haare des Lehrlings Manfred Brumm mit einer Schleife und stutzte sie mit einer Fischschere. Die Sache kam vor Gericht. 450 D-Mark Geldstrafe für den Chefkoch. Der legte Berufung ein. Ergebnis: Freispruch!“ — Dieser Fall, über den das fortschrittliche BRD-Jugendmagazin „elan“ in seiner August-Ausgabe 1976 berichtet, ist sicherlich heutzutage für kapitalistische Verhältnisse nicht mehr eine ganz alltägliche Begebenheit. Aber sie zeugt von einer politisch-gesellschaftlichen Atmosphäre in der BRD, in der auf andere Weise massenhafte Verstöße gegen elementare Regeln des Jugendarbeitsschutzes und große Nachsicht der Gerichte bei solchen Delikten nach wie vor durchaus an der Tagesordnung sind.

Im BRD-Land Hessen kommen beispielsweise auf je 100 Jugendliche 73 Vergehen kapitalistischer Firmen gegen die Schutzbestimmungen. Insgesamt werden in der BRD jährlich 50 000 Fälle von derartigen Rechtsverletzungen offiziell registriert, eine Zahl, die nur einen Bruchteil der tatsächlichen Verstöße erfaßt. Denn die mit der Kontrolle über die Einhaltung der gesetzlichen Schutzregeln beauftragten BRD-Gewerbeaufsichtsämter sind in der Regel unterbesetzt. Und die Befürchtungen junger Leute, durch eine Anzeige mit Repressalien rechnen zu müssen, sind nur allzu begründet.

Mit dem 1. Mai 1976 ist nun in der BRD ein neues Jugendarbeitsschutzgesetz in Kraft getreten. Was hat sich damit geändert? „elan“ schreibt: „In einer typischen Kleinstadt, im rheinland-pfälzischen Worms, haben wir uns umgesehen. 356 offiziell registrierte jugendliche Arbeitslose, hohe Dunkelziffern. Vor dem Hintergrund des Lehrstellen- und Arbeitsplätzemangels haben die Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz stark zugenommen. Denn selbst, wenn Verstöße bekanntwerden, sind die betroffenen Jugendlichen und ihre Eltern selten bereit, die Sache von der Gewerkschaft ausfechten zu lassen. Die Wut ist groß, aber die Angst um den Arbeitsplatz größer.“

Das neue Gesetz sieht u. a. vor, daß nach fünf Stunden Unterricht einschließlich Pausen der Nachmittag beschäftigungsfrei bleiben muß. Die kaufmännische Berufsschule in Worms ließ sich einfallen, die offizielle Unterrichtszeit so zu planen, daß fünf Minuten an fünf Stunden fehlen. Die Unternehmer waren zufrieden. Die Industrie- und Handelskammer teilte in einem Rundschreiben mit: „Die Auszubildenden können also an den Unterrichtstagen im Ausbildungsbetrieb beschäftigt werden.“

Im übrigen bleibt das Gesetz selbst in wesentlichen Punkten hinter den jahrelangen Forderungen der Gewerkschaften und der Arbeiterjugendorganisationen in der BRD zurück. Es läßt beispielsweise weiter viele Ausnahmen vom Verbot der Kinderarbeit zu. Einhaltung des Achtstundentages, der 40-Stunden-Woche, der Feiertags- und Samstagsruhe ohne Einschränkungen — dies alles wurde nicht berücksichtigt.

Aber selbst mit diesen Hintertüren behagt den Kapitalisten die gesetzliche Neuregelung offensichtlich nicht. Bonner Politiker sprechen offen davon, die Schutzbestimmungen in der neuen Legislaturperiode des BRD-Bundestages wieder ändern zu wollen. Wie der sozialdemokratische „Vorwärts“ am 14. Oktober 1976 berichtete, haben Abgeordnete des Bonner Parlaments verlauten lassen, „bei der Zustimmung zu diesem Gesetz Blödsinn gemacht zu haben“. Einschränkungen, die das Gesetz vorsieht, würden angeblich Ausbildungs- und Arbeitsplätze gefährden. Das Blatt fügt in diesem Zusammenhang hinzu: „Merke: in unserer Wirtschaft steht die Gewinnmaximierung immer noch weit über den Interessen der Beschäftigten.“ Hunderttausende Lehrlinge in der BRD können dies anhand bitterer Erfahrungen bestätigen. Und sie werden sich ihre eigenen Gedanken darüber machen, weshalb vor den BRD-Bundestagswahlen in der Bekundung solcher Einsichten Zurückhaltung geübt wurde und statt dessen viel von „Humanität“ die Rede war.

Ha. Lei.