

Soweit dem Präsidenten zum Nachteil, des Kongresses neue Kompetenzen übertragen sind, wird dadurch die Machtausübung durch die Streitkräfte weiter begünstigt, weil es einfacher ist, einer Person den Willen der Militärjunta aufzuzwingen als der Gesamtheit der Mitglieder des Kongresses.

Bereits diese knappen Betrachtungen zeigen, daß die neue Verfassung von Pinochets Gnaden die demokratischen Rechte und politischen Freiheiten der Bürger noch weiter beschneidet und das Prinzip der Volkssouveränität aufhebt, indem sie die politische Macht der Militärs zementiert. Eine solche repressive, volksfeindliche und antinationale Verfassung aber ist dem Wesen nach faschistisch. Diesem Vorhaben entschieden entgegenzutreten und es vor der Weltöffentlichkeit zu entlarven ist deshalb erklärtes Ziel aller chilenischen Demokraten und Patrioten.

## BRD-Kündigungsrecht — Ausdruck sozialer Unsicherheit

*Dr. ARTUR-AXEL WANDTKE und  
Dr. HEINZ-PETER ZIERHOLZ, wiss. Oberassistenten  
an der Sektion Rechtswissenschaft  
der Humboldt-Universität Berlin*

Die Arbeitslosigkeit mit ihren tiefgreifenden sozialen Auswirkungen gehört seit langer Zeit zum Alltag des Imperialismus. Auch in der BRD vergeht kein Tag, an dem nicht Entlassungen und Kündigungen bekannt werden, so daß sich — vermittelt durch die Angst um den Arbeitsplatz oder durch seinen Verlust — die soziale Unsicherheit mehr und mehr verstärkt. Dabei zeigt sich, daß der Anstieg der Dauerarbeitslosigkeit — d. h. die zunehmende Anzahl derjenigen Werktätigen, die schon ein Jahr und länger ohne Arbeit sind — bereits vor der zyklischen Krise 1974/75 einsetzte und so ebenfalls als Ausdruck und Triebkraft der Vertiefung der allgemeinen Krise des kapitalistischen Systems gelten muß.<sup>1</sup>

Angesichts dieser sozialen Lage, in der sich die werktätigen Massen in der BRD befinden, gewinnt die Forderung der Arbeiterklasse nach gesicherten Arbeitsplätzen und durchgreifendem gesetzlichen Kündigungsschutz — wie sie im Programm der DKP ihren Niederschlag fand — zunehmend an Bedeutung. Andererseits zeigt sich, daß die von den juristischen Apologeten des Imperialismus vielgepriesene Funktion des bürgerlichen Arbeitsrechts, den sozialen Frieden zwischen Kapital und Arbeit herzustellen<sup>2</sup>, durch die Verschärfung der Widersprüche im imperialistischen Herrschaftsbereich immer offensichtlicher ad absurdum geführt wird.

Besonders sichtbar wird dies anhand des Kündigungsrechts in der BRD. Trotz der Errungenschaften der Arbeiterklasse der BRD auf sozialem Gebiet, die sie der Bourgeoisie in hartem Klassenkampf abgerungen hat, besteht hier die Tendenz der zunehmenden Rechtsunsicherheit in der kapitalistischen Arbeitsrechtsverwirklichung, und den Unternehmern ist ein wirkungsvolles rechtliches Instrumentarium in die Hand gegeben, um sich den gegenwärtigen Klassenkampfbedingungen anzupassen und flexibel auf die Erfordernisse der kapitalistischen Produktion zu reagieren.

Im Kündigungsschutzgesetz vom 10. August 1951 (BGBl. I S. 499) i. d. F. vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) wird — vor allem auch mit der Absicht, die eigentlichen Ursachen für Kündigungen und Entlassungen soweit als möglich zu verschleiern — zwischen sog. betriebsbedingten und personenbedingten Kündigungen unterschieden. Bei der einen soll also die Kündigungsursache beim Betrieb liegen, bei der anderen in der Person des betroffenen Werktätigen begründet sein. Zu den „personenbedingten“ Kündigungsgründen wird neben mangelnder körperlicher oder geistiger Eignung, Ungeschicklichkeit, mangelnder Ausbildung und mangelnder Fähigkeit, sich die erforderlichen Kenntnisse anzueignen, auch Krankheit gezählt. Während vor einigen Jahren in der Arbeitsrechtsprechung und der Arbeitsrechtswissenschaft der BRD in diesem Zusammenhang lediglich die langanhaltende Krankheit als

relevant angesehen wurde — was an sich schon zu einer hohen sozialen Unsicherheit der betroffenen Werktätigen führte und potentiell natürlich jeden Werktätigen einmal betreffen konnte —, entwickelte sich in den letzten Jahren ein Trend dahin, auch kurzfristige Erkrankungen als Kündigungsgrund zuzulassen. Das bedeutet für die Werktätigen eine Eskalation der sozialen Unsicherheit.

In letzter Zeit häufen sich in der BRD gerichtliche Entscheidungen und arbeitsrechtliche Publikationen zu dieser Thematik.<sup>4</sup>

G. Etzel faßte im Oktober 1977 den Stand auf diesem Gebiet wie folgt zusammen: „Häufige Erkrankungen können als personenbedingter Grund eine Kündigung sozial rechtfertigen. Zu der Frage, welche Voraussetzungen an eine solche Kündigung zu stellen sind, haben sich in Literatur und Rechtsprechung unterschiedliche Meinungen gebildet. ... Die weitaus überwiegende Meinung hält bei häufigen Fehlzeiten eines Arbeitnehmers in der Vergangenheit im Rahmen der Prüfung der sozialen Rechtfertigung der Kündigung allein auf Grund der Fehlzeiten die Annahme für berechtigt, daß in Zukunft mit ähnlichen Fehlzeiten zu rechnen sei, und verneint deshalb eine Pflicht des Arbeitgebers, sich vor Ausspruch der Kündigung über den künftigen Gesundheitszustand des Arbeitnehmers bei diesem zu erkundigen und sich entsprechende Unterlagen (z. B. ärztliche Bescheinigungen) zu verschaffen.“<sup>5</sup>

Diese Auffassung wird ausdrücklich durch die Rechtsprechung des höchsten Arbeitsgerichts der BRD geteilt. So heißt es im Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 26. Mai 1977 - 2 AZR 201/76 „Wiederholte Krankheiten des Arbeitnehmers sind an sich geeignet, eine ordentliche Kündigung zu rechtfertigen, wenn auch in Zukunft mit weiteren Ausfällen zu rechnen ist. ... Ist die Besorgnis künftiger krankheitsbedingter Ausfälle des Arbeitnehmers objektiv begründet, kann daran das Ergebnis der Ermittlungen des Arbeitgebers über den Gesundheitszustand — wie immer es auch ausfallen mag — nichts ändern ... Welche Umstände geeignet und ausreichend sind, die Besorgnis künftiger, das Arbeitsverhältnis belastender Erkrankungen zu rechtfertigen, hängt dabei von den Besonderheiten des Einzelfalles ab. Aufschlußreiche Anhaltspunkte können sich insoweit insbesondere aus der Art, der Dauer und Häufigkeit der bisherigen Erkrankungen ergeben.“<sup>6</sup> Mit diesem Urteil wird eine bereits im März 1977 zu dieser Problematik ergangene Entscheidung ausdrücklich bestätigt. In seinem Urteil vom 10. März 1977 — 2 AZR 79/76 —<sup>7</sup> sah das Bundesarbeitsgericht die „Besorgnis künftiger Ausfälle“ der Arbeitskraft des Werktätigen dadurch als erwiesen an, daß er

1971 an 46 Tagen (davon 7 Tage wegen Arbeitsunfalls),
1972 an 24 Tagen,
1973 an 66 Tagen (darunter eine Kur),
1974 an 69 Tagen,
1975 an 9 Tagen

wegen Krankheit gefehlt hat.

Diese Zahl der Krankheitstage genügt dem Gericht als objektive Tatsache, daß auch künftig ständig weitere Krankheiten zu befürchten sind — ein Grund, den „Arbeitgeber“ von dieser „nicht voll disponibel ersetzbaren“ Arbeitskraft zu „befreien“.

Typisch für die Situation des BRD-Arbeitsrechts auch auf diesem Gebiet ist, daß die gesetzliche Regelung nur sehr allgemein und lückenhaft ist und durch Rechtsprechung (richterliche Rechtsfortbildung, sog. Richterrecht) ausgefüllt wird. Dabei haben die Gerichte, allen voran das Bundesarbeitsgericht, durchaus nicht eine Rechtsprechung zugunsten der Werktätigen im Auge. So stellte zwar Bundesarbeitsminister H. Ehrenberg fest, daß die Menschen in der BRD „das Bedürfnis nach einer umfassenden sozialen Sicherheit“ haben und das Recht auf Arbeit „zu den sozialen Grundrechten des Menschen“ gehört, daß die arbeitenden Menschen zunehmend die Kluft zwischen gesellschaftlichem Wohlstand und ihren Arbeitsbedingungen empfinden und daß die Wiedererlangung der Vollbeschäftigung die gesellschaftspolitische Aufgabe Nr. 1 sei<sup>8</sup> — jedoch das oberste Arbeitsgericht des Landes hält die Kündigung möglicherweise einmal wieder krank werdender Werktätiger für „sozial gerechtfertigt“.

K. Popp bemüht sich um eine Begründung für diese Art Rechtsprechung: „Eine wesentliche Ursache für die wachsende Bedeutung häufiger Kurzerkrankung als Kün-