

Staat und Recht im Imperialismus

Unternehmerfreundliches Kündigungsrecht in der BRD

Prof. Dr. sc. JOACHIM MICHAS
und wiss. Oberassistent Dr. sc. ARTUR-AXEL WANDTKE,
Sektion Rechtswissenschaft
der Humboldt-Universität Berlin

Die besondere Art der Verflechtung von allgemeiner und zyklischer Krise und die damit verbundene Einleitung eines neuen Abschnitts der allgemeinen Krise des Kapitalismus hat einschneidende Auswirkungen auf die soziale Lage der Werktätigen in den kapitalistischen Ländern. Massenarbeitslosigkeit und Betriebsstillegungen kennzeichnen die Situation. „Wachsende Unsicherheit des Arbeitsplatzes und beschleunigte Rationalisierung sind mit einer enormen Intensivierung der Ausbeutung und des sozialen Abbaus verbunden. So wird ein Generalangriff auf die soziale Lage der Werktätigen geführt.“¹

Die Erscheinungsformen dieses Entwicklungsprozesses sind vielfältig und durchdringen die gesamte Arbeitswelt. Es ist deshalb ganz natürlich, wenn die Forderung nach gesetzlicher Verankerung des Rechts auf Arbeit heute zur zentralen Forderung der Arbeiterklasse in den Ländern des Kapitals geworden ist.² Gegenstand harter Klassenauseinandersetzungen sind auch der Erlaß und die Durchsetzung von Schutzvorschriften gegen Kündigungen und Entlassungen von Werktätigen. Wenn auch rechtliche Regelungen zur Verbesserung des Kündigungsschutzes für sich genommen keine einschneidenden Veränderungen in der sozialen Lage der Werktätigen bewirken, so bedeuten doch Erfolge auf diesem Gebiet günstigere Kampfbedingungen für die Arbeiterklasse, denn „das Damoklesschwert drohender Entlassung“ engt ihre Betätigungsfreiheit ein und stärkt die betriebliche Herrschaftsmacht der Unternehmer.“³

In der BRD läßt jedoch die tatsächliche Entwicklung des Kündigungsrechts als Bestandteil des Arbeitsrechts erkennen, daß weder an einen gesicherten Arbeitsplatz noch an erhöhten Schutz der Werktätigen vor Kündigungen und Entlassungen zu denken ist. Das Gegenteil ist der Fall: Die Werktätigen in der BRD sehen sich hier einer nahezu geschlossenen Front der Unternehmer, des Staates und der Arbeitsrechtsprechung gegenüber.

Im folgenden sollen einige Tendenzen der Entwicklung des Kündigungsschutzes in der BRD untersucht werden. Dabei wird die Kündigungspraxis der Unternehmer ebenso beleuchtet wie die Rechtsprechung, insbesondere die des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Regelung und Handhabung des gegenwärtigen Kündigungsrechts

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) vom 10. August 1951 i. d. F. der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317)⁴ enthält keine gesetzlichen Kündigungsgründe, die den Unternehmer in seiner Verfügungsgewalt über die Ware Arbeitskraft einschränken, geht also von der freien Kündigungsmöglichkeit des Unternehmers aus. Folglich ist die Angabe eines Kündigungsgrundes nicht. Wirksamkeitsvoraussetzung einer Kündigung.⁵ Ebenso bedarf die Kündigung keiner Form, es sei denn, daß diese durch Tarifvertrag oder im einzelnen Arbeitsvertrag vorgeschrieben wird (z. B. Schriftform). Das bedeutet, daß eine vom Unternehmer mündlich und ohne Angabe von Gründen ausgesprochene Kündigung wirksam werden kann. Der Verzicht auf solche Formerfordernisse, die für den Werktätigen doch einen gewissen Schutz darstellen, ist nur ein Teil des

zuungunsten der Werktätigen gestalteten Kündigungsrechts.

Bei den vom Unternehmer ausgehenden Kündigungen wird zwischen ordentlichen (fristgemäßen) und außerordentlichen (fristlosen) Kündigungen unterschieden. Beide Formen der Auflösung von Arbeitsverträgen geben den Unternehmern breiten Raum, entsprechend ihren Interessen zu handeln: Eine ordentliche Kündigung darf nicht „sozial ungerechtfertigt“ (§ 1 KSchG) sein, und nach § 626 BGB i. d. F. des 1. Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes kann aus „wichtigem Grund“ ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.⁶

Nach § 1 Abs. 2 KSchG ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, „wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist“. Diese Formulierung des Gesetzes ist so allgemein, daß Auslegungen zum Nachteil der Werktätigen ständig praktiziert werden.

Eine Repräsentativuntersuchung über die Kündigungspraxis und den arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz in der BRD zeigt folgendes Bild: Im Jahre 1978 wurden im Bereich der privaten Wirtschaft (also ohne „öffentlichen Dienst“) ca. 1,2 Millionen Kündigungen durch die Unternehmer ausgesprochen. Das bedeutet, daß pro Jahr rund 7,4 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gekündigt wird. Von den Kündigungen waren 80 Prozent fristgemäße und 15 Prozent fristlose; in 5 Prozent der Fälle wurden beide Kündigungsformen verbunden.⁷

Besonders deutlich wird die Funktion des Kündigungsrechts als Disziplinierungsrecht in der Hand der Unternehmer, wenn man die Häufigkeit der Kündigungen gegenüber Arbeitern (im Verhältnis zu Angestellten) und die dafür angegebenen „sozial gerechtfertigten Gründe“ betrachtet. Arbeitern wird eindeutig sehr viel öfter gekündigt als Angestellten. Gemessen am Beschäftigungsanteil betrafen mehr als drei Viertel (77 Prozent) aller Kündigungen Arbeiter. Bemerkenswert ist auch, daß 83 Prozent aller fristlosen Kündigungen sich gegen Arbeiter richteten. Der Anteil der Frauen an den Gekündigten betrug 43 Prozent, was deutlich über ihrem Anteil an den Beschäftigten liegt (1978 = rund 38 Prozent).⁸

Kündigung aus betrieblichen und aus personenbedingten Gründen

Hinsichtlich der Kündigungsgründe ergaben die Untersuchungen, daß 67 Prozent der Kündigungen aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen und 33 Prozent aus betrieblichen Gründen ausgesprochen worden waren. Dabei ist folgende Tendenz festzustellen:

Die Kündigung aus betrieblichen Gründen erfaßt die Fälle, denen Absatzschwierigkeiten, Rohstoffmangel, Rationalisierungsmaßnahmen wie Änderung der Produktionsmethoden, Betriebseinschränkungen, Stilllegung einzelner Abteilungen oder Betriebe aus Rentabilitätsgründen usw. zugrunde liegen. Bei der Auswahl derjenigen Werktätigen, denen aus betrieblichen Gründen gekündigt wird, hat der Unternehmer „soziale Gesichtspunkte“ (wie Lebensalter und Kinderzahl) zu berücksichtigen. Jedoch entfällt diese „soziale Auswahlpflicht“ des Unternehmers, „soweit betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen“.⁹ Das bedeutet, daß die „sozialen Gesichtspunkte“ hintangesetzt werden, wenn der Unternehmer aus betrieblichen Gründen einen sozial stärkeren Werktätigen weiterbeschäftigen will.