

Zwar hat der Werktätige die Möglichkeit, im Kündigungsschutzprozeß vor dem Arbeitsgericht auf Unwirksamkeit, der Kündigung zu klagen (§ 3 KSchG). Aber er muß darlegen und beweisen, welchem anderen (sozial stärkeren) Werkträgigen an seiner Statt hätte gekündigt werden können. In diesem Zusammenhang hat das Bundesarbeitsgericht in mehreren Grundsatzentscheidungen erklärt, daß in den Fällen betriebsbedingter Kündigung die organisatorischen Maßnahmen, die der Unternehmer trifft, um seinen Betrieb den veränderten Umständen anzupassen, nicht von den Gerichten auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit überprüft werden. Die Gerichte können nur überprüfen, ob die Maßnahmen offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sind.<sup>10\*</sup>

Mit dieser Auslegung trägt das Kündigungsrecht der BRD den Verwertungsbedingungen des Kapitals Rechnung. Die in § 3 KSchG formulierte Pflicht des Unternehmers, „soziale Gesichtspunkte“ zu beachten, ist folglich erheblich eingeschränkt.

Unter den Fällen der *Kündigung aus personen- und verhaltensbedingten Gründen*, bei der die „soziale Auswahlpflicht“ des Unternehmers wegfällt, spielt die Kündigung wegen Krankheit eine besondere Rolle. Immerhin waren von den o. g. 67 Prozent Kündigungen aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen 30,4 Prozent wegen Krankheit ausgesprochen worden.<sup>11</sup>

Während früher in der Arbeitsrechtsprechung und der Arbeitsrechtswissenschaft der BRD lediglich die langanhaltende Krankheit als für eine Kündigung relevant angesehen wurde — was für den Betroffenen ohnehin eine soziale Unsicherheit bedeutet —, entwickelte sich in den letzten Jahren ein Trend dahin, auch kurzfristige Erkrankungen als Kündigungsgrund zuzulassen, wobei es völlig gleichgültig ist, aus welchen Gründen der Werkträgige krank wurde.<sup>12</sup> Das bedeutet eine weitere Verschlechterung der sozialen Lage der Werkträgigen und eine Erhöhung der Rechtsunsicherheit.

Einen besonderen Stellenwert unter den Kündigungen aus personen- und verhaltensbedingten Gründen hat auch die Kündigung wegen progressiver politischer Betätigung.<sup>13</sup> Dabei werden mittels der Arbeitsrechtsprechung im Grundgesetz der BRD verankerte Grundrechte wie das Recht auf freie Meinungsäußerung (Art. 5), die Gleichheit vor dem Gesetz (Art. 3) und das Diskriminierungsverbot (Art. 33 Abs. 3) abgebaut.

So hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 28. September 1972 — 2 AZR 469/71 — entschieden, daß das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung seine Schranken in den Normen über das Arbeitsverhältnis findet und daß der Werkträgige bei der Ausübung dieses seines Grundrechts nicht den Interessen seines „Arbeitgebers“ zuwiderhandeln darf.<sup>14</sup> Das Gericht stützte sich auf die Konstruktion einer besonderen „Treuepflicht“ des Werkträgigen gegenüber dem Unternehmer — wobei das „Treueverhältnis“ nicht nur die betriebliche, sondern „die gesamte persönliche Sphäre des Arbeitnehmers“ erfaßt — und erweiterte damit den Kreis der üblichen Arbeitspflichten der Werkträgigen erheblich. In seiner Entscheidung vom 31. März 1976 — 5 AZR 104/74 — kommt das Bundesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, daß allein schon die Mitgliedschaft des Beschäftigten in der DKP, also einer in der BRD zugelassenen Partei, einen Grund darstellt, wegen persönlicher Neigung zu kündigen bzw. die Einstellung zu verweigern.<sup>15</sup>

Diese Entscheidungen zeigen, daß die Praxis der Berufsverbote aus politischen Gründen nicht liberalisiert, sondern modifiziert, nämlich verfeinert und ausgeweitet wurde. Damit ordnet sich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Kündigungsrecht organisch in die allgemeine Entwicklungstendenz der gegenwärtigen Klassenkampfsituation ein, in der das Monopolkapital verstärkt zu repressiven und autoritären Herrschaftsmethoden greift.<sup>16</sup>

## Bei anderen gelesen

### „Abgekaufter“ Kündigungsschutz in der BRD

*Einer Rede, die der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung der BRD, Dr. H. Ehrlich, am 27. Oktober 1981 zum Thema „Arbeitschutz und Kündigungsschutz“ gehalten hat, entnehmen wir folgende Passage:*

Wir haben ... eine umfangreiche wissenschaftliche Untersuchung zur Kündigungspraxis und zum Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland durchführen lassen, deren Ergebnis nun seit einem halben Jahr vorliegt. Sie bestätigt voll die bisherigen Befürchtungen: So werden 60 Prozent der vor den Arbeitsgerichten anhängigen Kündigungsschutzprozesse durch Vergleiche beendet, die überwiegend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung zum Inhalt haben. Nach Einschätzung der Richter ist allerdings in rund 60 Prozent dieser Vergleichsfälle die Kündigung zu Unrecht erfolgt.

Der Kündigungsschutz ist dem Arbeitnehmer also durch die Abfindung gewissermaßen „abgekauft“ worden. Nur 14 Prozent aller Kündigungsschutzprozesse werden vom Arbeitsgericht dagegen durch Urteil beendet ...

Das Kündigungsschutzgesetz führt also entgegen seiner Zielsetzung viel weniger zum Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses als zur Entschädigung für dessen Auflösung. Dies wird sicher dadurch mitbedingt, daß der gekündigte Arbeitnehmer in der Regel bereits während des Kündigungsschutzprozesses aus dem Betrieb ausscheidet ...

Immer mehr Arbeitsverhältnisse werden durch Auflösungsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beendet. Der Arbeitnehmer akzeptiert die Auflösung oft unter dem Druck einer Kündigungsandrohung. Bisher gibt es für diese Fälle keinerlei Schutz ...

(Aus: *Bulletin des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung [Bonn] 1981, Nr. 99, S. 862 ff.)*

### Die Beziehung zwischen Streik und Kündigungsschutz

Nach § 25 KSchG ist es zulässig, daß Kündigungen und Entlassungen, „die lediglich als Maßnahmen in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorgenommen werden“, vom Kündigungsschutz ausgenommen werden. Damit wird Unternehmern das „Recht“ eingeräumt, Werkträgigen, die zur Durchsetzung sozialer Forderungen streiken oder die sich im Betrieb mit Streikenden solidarisieren, fristlos zu kündigen (sog. Kampf Kündigung).

Die Teilnahme am Streik ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ein Grund, das Arbeitsverhältnis sofort zu lösen, namentlich bei den sog. wilden, für rechtswidrig erklärten Streiks. So heißt es im Urteil vom 14. Februar 1978 — 1 AZR 103/76 — ganz klar: „Mit unserer Rechtsordnung ist... eine Fabrikbesetzung unvereinbar, die dem Arbeitgeber die Verfügungsmöglichkeiten über den Betrieb als sächliche Einrichtung entzieht“<sup>17</sup>

Abgesehen davon, daß die Konstruktion des „rechtswidrigen Streiks“ eine verfassungswidrige Interpretation des Art. 9 des BRD-Grundgesetzes ist, der sowohl gewerkschaftlich geführte als auch nicht gewerkschaftlich geführte Streiks als Vorgang der Koalitionsbildung erfaßt<sup>18</sup>, kommt bei den fristlosen Kündigungen wegen Teilnahme am Streik ein neuer Aspekt hinzu: Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 14. Februar 1978 — 1 AZR 76/76 — entschieden, daß „bei außerordentlichen Kündigungen (Kampfkündigungen) seitens des Arbeitgebers wegen Teilnahme an rechtswidrigen Arbeitsniederlegungen ... eine Anhörung des Betriebsrates gemäß § 102 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (entfällt)“, weil andernfalls die „Waffengleichheit zwischen Unternehmer und Werkträgigen beeinträchtigt wird“<sup>19</sup>. Das Ergebnis des Wegfalls dieser Wirksamkeitsvoraussetzung einer Kündigung ist, daß der