

Staat und Recht im Imperialismus

Mutterschutz oder Unternehmerschutz?

Als das Kernstück des Frauenarbeitschutzrechts der BRD wird allgemein das Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter — Mutterschutzgesetz (MuSchG) — vom 24. Januar 1952 i. d. F. der Bekanntmachung vom 18. April 1968 (BGBl. I S. 315) betrachtet. Es sieht u. a. ein Kündigungsverbot während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während des Mutterschaftsurlaubs bis zu sechs Monaten vor. Nach § 9 a MuSchG verlängert sich bei Frauen, die den Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen, das Kündigungsverbot bis zum Ablauf von zwei Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs.

Das Bundesverwaltungsgericht der BRD — ganz auf der Linie des von den herrschenden Kräften betriebenen Abbaus sozialer Rechte der Werktätigen — hält nun in seinem Beschluß vom 2. Juli 1981 — 5 C 87/80 — (Neue Juristische Wochenschrift [München/Frankfurt am Main] 1982, Heft 1/2, S. 62 f.) den § 9 a MuSchG mit dem Grundgesetz der BRD für unvereinbar und stellt dazu folgenden Leitsatz auf: „Das absolute, keine Ausnahme zulassende Kündigungsverbot während des Mutterschaftsurlaubs verletzt die Eigentumsgarantie und die Handlungsfreiheit im Bereich der Eigentumsordnung.“

Dem Beschluß liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Ein Unternehmer legte im Interesse der Schaffung günstigerer Verwertungsbedingungen für sein Kapital ein zu seinem Betrieb gehörendes Werk still und kündigte den dort beschäftigten Arbeitern und Angestellten. Da sich eine der gekündigten Frauen im Mutterschaftsurlaub befand, beantragte der Unternehmer bei der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses für rechtswirksam zu erklären. Diese Behörde lehnte den Antrag mit dem Hinweis ab, daß nach § 9 a MuSchG der Unternehmer während des Mutterschaftsurlaubs und bis zum Ablauf von zwei Monaten nach dessen Beendigung das Arbeitsverhältnis nicht kündigen dürfe und daß eine Ausnahme von diesem Grundsatz im Gesetz nicht vorgesehen sei. Widerspruch, Klage und Berufung des Unternehmers blieben ohne Erfolg.

Das Bundesverwaltungsgericht sieht die Unvereinbarkeit des § 9 a MuSchG mit dem Grundgesetz der BRD (GG) darin, daß er keinerlei Ausnahmefälle vorsieht, in denen eine Kündigung für zulässig erklärt werden kann. Deshalb hat es gemäß Art. 100 GG das Bundesverfassungsgericht angerufen, das allein über die Verfassungswidrigkeit von Bundesgesetzen zu befinden hat.

In seinem Aussetzungs- und Vorlagebeschluß tut sich das Bundesverwaltungsgericht zunächst schwer mit Erwägungen darüber, ob sich das absolute Kündigungsverbot „eindeutig“ und „zweifelsfrei“ aus dem Wortlaut der Norm, aus ihrer Stellung im Gesetz und aus dem Sinnzusammenhang ergibt. Es vergleicht unterschiedliche Gesetzesfassungen — „Die Kündigung ist ... unzulässig“ (§ 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG) und „Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ... nicht kündigen“ (§ 9 a MuSchG) —, zieht die Begründung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung heran und befaßt sich mit der Entstehungsgeschichte des Mutterschutzgesetzes, „um den objektiven Willen des Gesetzgebers zu erfassen“. Folgerichtig kommt das Bundesverwaltungsgericht zu dem Ergebnis, daß das Kündigungsverbot mit absolutem Charakter Gesetz geworden und eine analoge Anwendung von Bestimmungen über die Zulässigerklärung der Kündigung in diesem Fall ausgeschlossen ist.

Mit offensichtlichem Bedauern stellen die Richter dann fest: „Zum anderen verbietet sich eine (verfassungskonforme) Auslegung des § 9 a MuSchG dahingehend, eine Zulässigerklärung — unter welchen (eingeschränkten) Voraussetzungen auch immer — zu eröffnen. Jede Auslegung hat dort ihre Grenze, wo sie sich mit dem Wortlaut des Gesetzes und dem ... klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers in Widerspruch setzen würde.“

Und nun holt das Bundesverwaltungsgericht zum entscheidenden Schlag gegen den Gesetzgeber aus: „Darin, daß in § 9 a MuSchG für *keinerlei* Ausnahmefälle die

Möglichkeit eröffnet ist, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer Arbeitnehmerin für zulässig zu erklären, liegt ein Verfassungsverstoß.“

Die Begründung für diese Kritik am Gesetzgeber bringt in geradezu klassischer Form die Funktion des bürgerlichen Rechts zum Ausdruck: die kapitalistische Ordnung, insbesondere das kapitalistische Privateigentum an Produktionsmitteln aufrechtzuerhalten, zu gewährleisten und zu schützen. Im Beschluß des Bundesverwaltungsgerichts heißt es wörtlich: „Die Bindung des Arbeitgebers an ein Arbeitsverhältnis — selbst wenn sie nur vorübergehend ist — schränkt die Handlungsfreiheit auf wirtschaftlichem Gebiet ein und beeinträchtigt die Entfaltung der Unternehmerinitiative. Die Antastung eines angemessenen Spielraums in diesem Bereich verstößt gegen Art. 2 Abs. 1 GG (vgl. BVerfGE 29, 260 [266 ff.] = NJW 1971, 368); und da die Inhaltsbestimmung des Eigentums auch dieses Grundrecht in dem Sinne beachten muß, daß die eingreifende Regelung die Handlungsfreiheit im Bereich der Eigentumsordnung nicht unverhältnismäßig beschneiden darf (vgl. BVerfGE 21, 73 [86] = NJW 1967, 619), liegt im Fehlen einer Ausnahmen zulassenden Regelung zugleich ein Verstoß gegen Art. 14 Abs. 1 GG. Eigentumsbindungen müssen verhältnismäßig sein; sie dürfen nicht weiter reichen, als es der Schutzzweck der Norm erfordert (BVerfGE 50, 290 [341] = NJW 1979, 699).“

Von seiner eigenen Argumentation überwältigt, meint das Bundesverwaltungsgericht, „sonst in Betracht zu ziehende Gründe“ brauchten „in diesem Verfahren nicht im einzelnen eingegrenzt zu werden. Diese Eingrenzung liegt im Bereich des gesetzgeberischen Ermessens nach Feststellung des Verfassungsverstoßes durch das Bundesverfassungsgericht“. Kaum hat das Bundesverwaltungsgericht aber dem Gesetzgeber großzügig einen „Ermessensspielraum“ gewährt, da macht es ihm schon wieder Vorschriften: „Auf jeden Fall wird der Aspekt, der diesem Rechtsstreit Ausgangswise konkret zugrunde liegt, zu berücksichtigen sein, daß die (vorübergehende) absolute Bindung des Arbeitgebers an ein Arbeitsverhältnis Geldleistungspflichten zur Folge haben kann, die ihn übermäßig belasten und seine Vermögensverhältnisse so sehr beeinträchtigen, daß durch das absolute Kündigungsverbot die Eigentumsgarantie (Art. 14 Abs. 1 GG) verletzt wird.“

Unlängst erst war die Rede vom Bundesverfassungsgericht als Supergesetzgeber und Superkontrollinstanz (vgl. NJ 1982, Heft 1, S. 17). Nun scheint auch schon das Bundesverwaltungsgericht — nur durch Art. 100 GG daran gehindert — sich diesen Rang zulegen zu wollen: Es präjudiziert das Bundesverfassungsgericht, es maßt sich an, dem Bundestag in die Gesetzgebung hineinzureden, und es interpretiert Art. 14 GG ausschließlich im Sinne des Schutzes des kapitalistischen Privateigentums, wobei es negiert (oder doch mindestens ignoriert), daß Art. 14 GG auch die Sozialpflichtigkeit des Eigentums statuiert, daß Art. 15 GG sogar die Vergesellschaftung von Produktionsmitteln im Wege der Gesetzgebung zuläßt und daß schließlich in Art. 20 und 28 GG die BRD als ein demokratischer und sozialer Rechtsstaat deklariert wird.

An Versuchen, den demokratischen und sozialen Rechtsstaat zu demontieren, ist die Geschichte der BRD nicht arm. Die Aushöhlung des Kündigungsschutzrechts gehört mit in das Programm der Monopole zum Abbau sozialer Rechte und Leistungen auf allen Gebieten, und hier ist auch die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts einzuordnen.

Mit Recht heißt es im Bericht an die 3. Tagung des Parteivorstands der DKP am 6./7. Februar 1982: „Unausweichlich ist heute die Arbeiterklasse ... vor die Alternative gestellt: entweder stillhalten und damit weitere Verschlechterungen ihrer sozialen Lage hinnehmen oder jede soziale Errungenschaft mit Zähnen und Klauen verteidigen.“

Sch.