



Standortpflege durch Arbeitsrechtsabbau

Olaf Senkel

In Griechenland bedarf es zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers lediglich eines „vernünftigen“ Grundes, in Malaysia ist die Bildung freier Gewerkschaften streng verboten, und in China läßt sich menschliche Arbeitskraft pro Stunde für umgerechnet 1,20 DM brutto kaufen. Auch wenn bereits daran gearbeitet wird, dauert es wohl noch einige Jahre, bis der „Standort Deutschland“ diese Wettbewerbsvorteile der Konkurrenz vollständig kompensiert haben wird. Wer jedoch aus dem medial vermittelten Standortgejammer interessierter Kreise folgert, in der BRD habe es in den vergangenen Jahren im Bereich des Arbeitsrechts nur Stillstand und Erstarrung gegeben, der irrt. Das „Arbeitsrechtliche Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung“ (AFWB) vom 25. September 1996¹ brachte den gravierendsten Einschnitt in die Rechte der Lohnabhängigen seit Ende des zweiten Weltkrieges. Dies soll mit kleinen Fällen illustriert werden, die die neue mit der alten Rechtslage kontrastieren.

Die drei Beispiele stellen die Verschlechterungen der zitierten Novelle nicht vollständig dar. Insbesondere die heiß umkämpfte Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf 80 % bleibt unberücksichtigt.

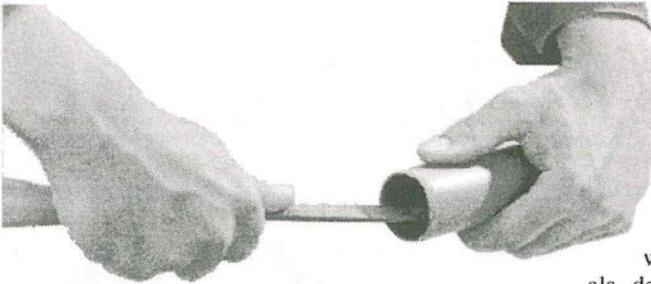
Befristungbefristungbefristung- undtschiß...

Die Großhandelskauffrau A wird nach ihrer Ausbildung in der Hauptverwaltung eines international operierenden Unternehmens weiterbeschäftigt. Zunächst erhält sie einen auf 2 Jahre befristeten Vertrag zur Vertretung eines im Erziehungsurlaub befindlichen Kollegen. Anschließend wird sie für 1 Jahr mit dem Erfassen alter Akten durch die EDV betraut (Aufgabe von begrenzter Dauer). Dieser Vertrag wird wegen unvorhersehbarer Verzögerungen noch einmal um 6 Monate verlängert. Danach erhält A einen auf 2 Jahre und 6 Monate befristeten Vertrag als Erziehungsurlaubsvertretung für eine andere Kollegin. Jener Vertrag wird durch zwei weitere

Verträge mit einjähriger Laufzeit abgelöst, welche jeweils keine Angaben über einen Befristungsgrund enthalten. Gegen Ende ihres achten Beschäftigungsjahres wird A schwanger. Mit dem Auslaufen des letzten befristeten Vertrages stellt das Unternehmen die Gehaltszahlungen ein und schickt A ihre Papiere zu. Für die von A zuletzt ausgeübten Tätigkeiten sucht das Unternehmen per Inserat eineN neueN MitarbeiterIn.

A möchte weiterbeschäftigt werden und erhebt daher Klage beim Arbeitsgericht mit dem Antrag festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Sie ist der Ansicht, im Laufe der letzten acht Jahre einen gewissen Bestandsschutz erworben zu haben. Im übrigen wolle das Unternehmen den Kündigungsschutz aus § 9 Mutterschutzgesetz umgehen.

Nach der bis zum 30. September 1996 geltenden Regelung hätte A mit ihrer Klage sehr gute Erfolgsaussichten gehabt. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine über 6 Monate hinausgehende Befristung eines



Arbeitsverhältnisses unwirksam, wenn sie nicht durch einen „sachlichen Grund“ gerechtfertigt ist. Daneben erlaubte zwar das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) schon in der ursprünglichen Fassung von 1985 „unbegründete“ Befristungen bis zur Dauer von 12 bzw. 18 Monaten. Dieses Privileg konnte das Unternehmen entsprechend der beschäftigungsfördernden Intention jedoch nur für Neueinstellungen in Anspruch nehmen. Da A im vorgenannten Fall bereits 6 Jahre beschäftigt war, hätten die beiden letzten Befristungen nicht mehr wirksam auf das BeschFG gestützt werden können.

Nach der Neufassung des § 1 Abs. 1 und 4 BeschFG müßte A hingegen damit rechnen, daß ihre Klage abgewiesen wird. Denn nun ist das einschränkende Kriterium der „Neueinstellung“ weggefallen. Nach zahlreichen Verträgen, welche mehr oder weniger gut „sachlich begründet“ sind, kann der/dieselbe ArbeitnehmerIn jetzt immer noch eine bis zu 24-monatige Befristung nach dem neuen BeschFG aufgedrückt bekommen. Kettenarbeitsverhältnisse zur Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) sind damit – jedenfalls für eine kreative Personalabteilung – nahezu uneingeschränkt möglich.

Wenn zwei sich einig sind ...

E, F und G arbeiten seit 15 Jahren als Arbeiterinnen in einem mittelständischen Verpackungsunternehmen. Dem Arbeitgeber und dem ihm treu ergebenen Betriebsrat sind sie in der Vergangenheit dadurch aufgefallen, daß sie auf Betriebsversammlungen mit sozialistischen und basisdemokratischen Forderungen Unruhe gestiftet haben. Im Rahmen einer betrieblichen Umstrukturierung erhalten die drei jetzt eine „betriebsbedingte“ Kündigung. Frohen Mutes erheben E, F und G Kündigungsschutzklage, da sie sich nicht vorstellen können, daß die von ihnen bisher ausgeübten Tätigkeiten weggefallen sein sollen und auch zahlreiche betriebsjüngere KollegInnen im Betrieb

bleiben sollen. Eine solche Kündigung wäre gemäß § 1 KSchG sozial ungerechtfertigt und damit unwirksam. Im

Laufe des Prozesses wendet sich das Blatt, als der Arbeitgeber stolz

einen vom Betriebsrat unterschriebenen Interessenausgleich vorlegt, nach dem die „Abteilung“, die lediglich aus E, F und G bestehen soll, ersatzlos geschlossen wird.

Nach der alten Rechtslage war der individuelle Kündigungsschutz nach dem KSchG unabhängig davon gewährleistet, wie durchsetzungsstark ein etwaiger Betriebsrat und wie gut das Verhältnis des/der zu Kündigenden zu diesem Betriebsrat war. Der neue Absatz 5 des § 1 KSchG ermöglicht nun die Kopplung einer Einigung zwischen ArbeitgeberIn und Betriebsrat mit den Aussichten einer individuellen Kündigungsschutzklage. Sind bei einer Kündigung aufgrund einer Betriebsänderung die ArbeitnehmerInnen, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich namentlich bezeichnet, so wird *vermutet*, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Die Sozialauswahl kann durch das Arbeitsgericht nur noch auf *grobe Fehlerhaftigkeit* überprüft werden.

Diese Neuregelung mag in Fällen legitim sein, in denen ein starker Betriebsrat im

Kündigungsschutzverfahren zu Lasten des/der Gekündigten. Da die Gewerkschaften um die Brisanz dieses neuen Instrumentes wissen, wird von ihm – zumindest in Niedersachsen – bisher nur sehr sparsam Gebrauch gemacht.

„Ein Stück ureigene Kündigungsfreiheit“

Meister M führt einen florierenden DachdeckerInnenbetrieb mit 8 ständigen Mitarbeiter. Er bietet 2 Ausbildungsplätze an und stellt im Sommer bei Bedarf bis zu 6 SaisonarbeiterInnen ein. Nach der Pensionierung eines alten Gesellen stellt er zum 1. Juli 1996 den Öko Ö ein. Ö arbeitet tadellos, bis es während der Arbeit zu einer kleinen energiepolitischen Debatte kommt. Dabei erklärt Ö, er finde Sonnenenergie gut und wolle sich beim nächsten Castortransport querstellen. Meister M möchte nicht, daß das Ansehen seines Betriebes im Ort leidet, und kündigt Ö fristgerecht.

Wäre Ö bereits 4 Monate früher eingestellt worden, genösse er den Schutz der Übergangsregelung des § 23 Abs. 1 S. 4 KSchG und könnte mit einer fristgerecht erhobenen Klage gegen die sozial ungerechtfertigte Kündigung mit guten Erfolgsaussichten vorgehen.

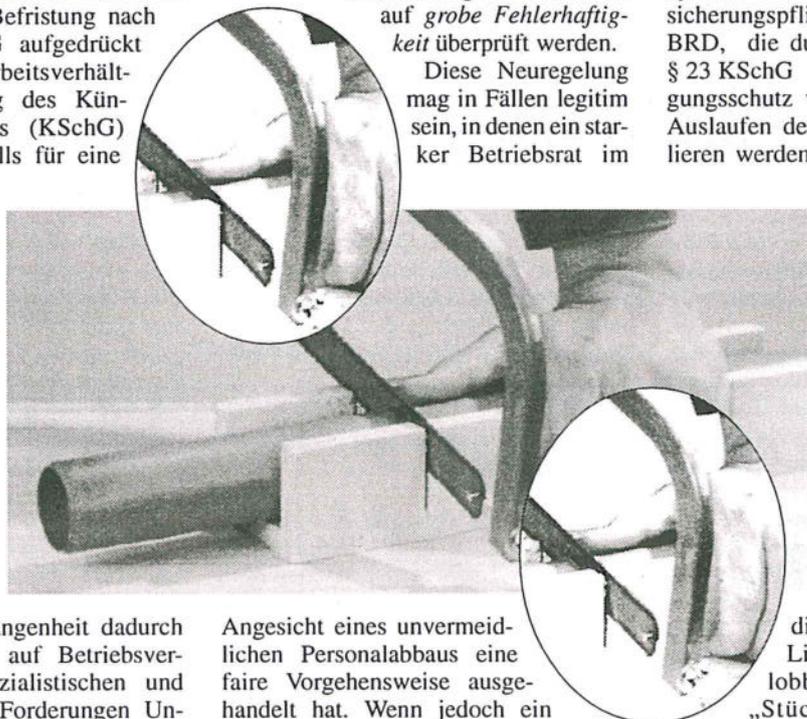
Tatsächlich gehört Ö aber zu den ca. 2 Millionen ArbeitnehmerInnen, dies entspricht etwa 6 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der BRD, die durch die Neuregelung des § 23 KSchG den allgemeinen Kündigungsschutz verloren haben oder nach Auslaufen der Übergangsregelung verlieren werden. Schutz vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen genießen jetzt nur noch ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit mehr als 10 (früher: mehr als 5) regelmäßig Beschäftigten. Auszubildende oder Saisonkräfte bleiben dabei unberücksichtigt. Im vorstehend geschilderten Fall hätte Ö mit einer Kündigungsschutzklage daher praktisch keine Chance mehr.

Diesen Verlust an sozialer Sicherheit feiert

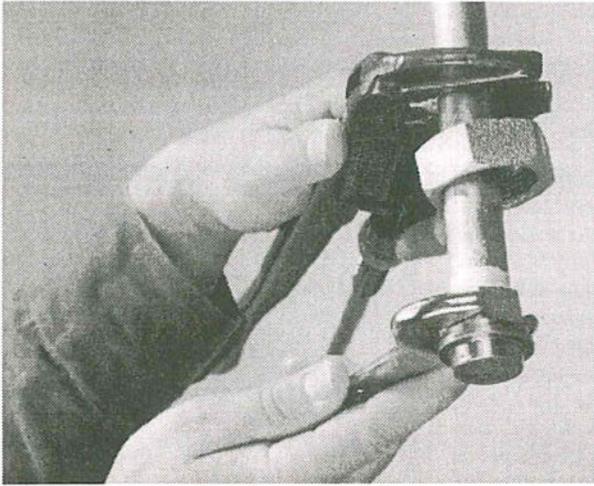
die in der arbeitsrechtlichen Literatur aktive Standortlobby als Rückgabe eines „Stück[es] ihrer ureigenen Kündigungsfreiheit“².

Der Flächentarifvertrag als strafrechtliches Problem?

Mit der Durchsetzung des „Arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung“ ist der Wunschzettel derjenigen, die in der



Angesicht eines unvermeidlichen Personalabbaus eine faire Vorgehensweise ausgehandelt hat. Wenn jedoch ein Betriebsrat gegenüber einem kündigungsfreudigen Arbeitgeber nicht das nötige Beharrungsvermögen hat oder einE ArbeitnehmerIn betroffen ist, der/die beim Betriebsrat in Ungnade gefallen ist, führt die Neuregelung zu einer drastischen Verkürzung des individuellen Rechtsschutzes. Die gesamte Darlegungs- und Beweislast kippt im



BRD davon leben, fremde Arbeitskraft zu kaufen, noch lange nicht abgearbeitet. Ein permanentes Hindernis beim Lohndumping sind die rechtlich abgesicherten Flächentarifverträge. Sie werden u. a. durch die Regelung des § 77 Abs. 3 BetrVG flankiert, wonach „Arbeitsentgelte..., die durch Tarifvertrag geregelt sind, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein“ können. Dadurch soll verhindert werden, daß ein von einer starken Gewerkschaft erkämpfter Lohntarifvertrag durch Vereinbarungen eines/r einzelnen ArbeitgeberIn mit einem schwachen Betriebsrat unterlaufen wird (Argument in etwa: „Entweder ihr unterschreibt die 20%ige Lohnsenkung oder ich mache den Laden hier dicht und lasse in Polen für die Hälfte produzieren!“).

Der Gesetzgeber hat bisher keine Anstalten gemacht, den rechtlichen Rahmen des Flächentarifvertrages zu demontieren. Deshalb empfiehlt beispielsweise Herr Höfft in einem Leserbrief in der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* seinen UnternehmerkollegInnen den Gang zur Staatsanwaltschaft, wenn die Gewerkschaft den Abschluß eines Flächentarifvertrages womöglich mit dem Mittel des Streiks anstrebt: „Würden die Erpressungsversuche der Gewerkschaften gegen die Unternehmer stets nur zu Strafverfolgung führen, aber im übrigen das Erpressungsziel verfehlen, dann würde es zum Abschluß von Flächentarifverträgen gar nicht kommen.“³ Herr Höfft verweist zur Untermauerung seiner Rechtsansicht auf ein Urteil des Reichsgerichts vom 6. Oktober 1890, wonach ArbeiterInnen, welche zum Zwecke der Erlangung verbesserter Lohn- und Arbeitsbedingungen mit einem Streik drohen, den Tatbestand der Erpressung verwirklichen.⁴

„Die Überwindung der zwingenden Wirkung des § 4 Abs. 1 TVG“

Einen im Gegensatz zu dem Holzhammer-Vorschlag des Herrn Höfft wissenschaftlich fundierten Angriff auf die

Tarifautonomie führen die Herren Belling und Hartmann, welche die „Tarifbindung in der Insolvenz“⁵ problematisieren. Während die herrschende Meinung bisher davon ausgeht, daß die tariflichen Arbeitsbedingungen auch seitens des/der KonkursverwalterIn einzuhalten sind, finden Belling und Hartmann dies „unzumutbar“. Mit Hilfe der verfassungsrechtlichen Allzweckwaffe „Verhältnismäßigkeitsgrundsatz“ wollen

die Autoren dem/der KonkursverwalterIn außerordentliche Änderungskündigungen bzw. einen Bruch des Tarifvertrages gestatten. Dies liege letztlich auch im Interesse der betroffenen ArbeitnehmerInnen, da es die einzige Chance zum Erhalt der gefährdeten Arbeitsplätze sei.

Belling und Hartmann problematisieren allerdings nicht, ob der daraus folgende Verzicht der ArbeitnehmerInnen mit einer Verpflichtung des/der KonkursverwalterIn zur Erhaltung möglichst vieler Arbeitsplätze einhergehen soll. Eine einklagbare Verpflichtung zum Schutze der Arbeitsplätze würde wohl die viel gelobte „unternehmerische Entscheidungsfreiheit“ unzulässig begrenzen. Möglicherweise möchte der/die KonkursverwalterIn mit dem eingesparten Lohn lieber die GläubigerInnenbanken befriedigen.

Durch Kündigungen Arbeitsplätze schaffen?

Angesichts der beschriebenen Gesetzesänderungen und weiteren Reformforderungen stellt sich die Frage, wie die Masse der lohnabhängigen Wahlberechtigten dafür begeistert werden soll, den einst mühsam errungenen sozialen Besitzstand wieder aufzugeben. Die Standortlobby setzt hier auf die gebetsmühlenartig wiederholte Behauptung, daß Arbeitsrechtsabbau Arbeitsplätze

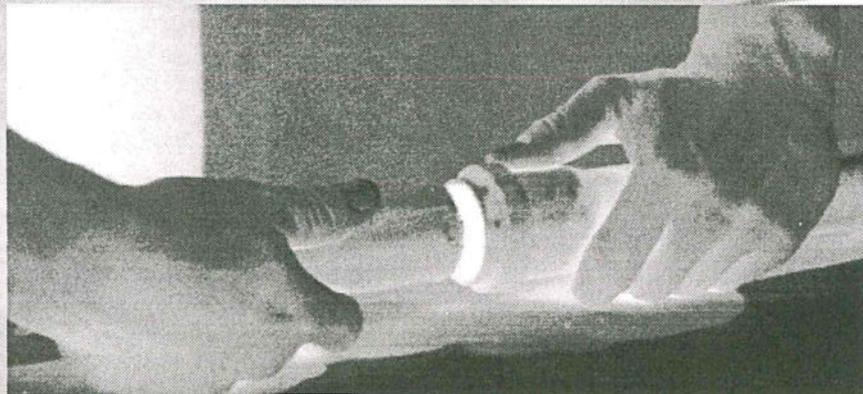
schaffe. Diese These wird nicht weiter begründet, sondern dient als scheinbar naturgesetzlicher Ausgangspunkt der Argumentation. Für Rüthers beispielsweise ist es keine Frage, „daß der gutgläubig angestrebte Sozialschutz auf breiter Front in den Sozialschaden einer sehr effektiven Beschäftigungsbremse“ umgeschlagen ist.⁶

Dabei wird unterstellt, daß die Situation in den Betrieben so ist, daß massenweise Neueinstellungen vorgenommen werden würden, wenn nur nicht die Geißel des Kündigungsschutzes oder anderes arbeitsrechtliches Unheil drohte. Die plakative Festschreibung des vorgeblichen Gesetzeszweckes im Titel der jeweiligen Reformgesetze ersetzt wohl nicht den konkreten Nachweis der Geeignetheit der angewandten Mittel. Empirische Forschungen zum Beleg dieser These sind mir hingegen nicht bekannt. Selbst der Umstand, daß die Zahl der Arbeitslosen mit der Umsetzung des AFWB weiter angestiegen ist, wird von den StandortpfliegerInnen nicht als Falsifizierung ihrer These angesehen, sondern als Beleg dafür, daß die Einschnitte noch nicht tief genug gehen. Die Beweislast in der politischen Debatte sollte nicht so verteilt werden, daß diejenigen, die ihren tarifvertraglichen Lohn fordern, beweisen müssen, daß sie dadurch keine Arbeitsplätze gefährden. Es wäre eher an diejenigen, die die Umverteilung von unten nach oben forcieren, schlüssig darzutun, welchen Nutzen die Geschöpften davon haben sollen.

Die selbsternannten StandortpfliegerInnen blenden regelmäßig aus, daß ein von den Fesseln des Arbeitsrechts befreites und mit Steuergeschenken beglücktes Unternehmen keinesfalls verpflichtet ist, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Vielleicht entspricht es ja mehr der gepflegten Unternehmensphilosophie oder dem

Anmerkungen:

- 1 Bundesgesetzblatt (BGBl.) I 1996 1476 ff.
- 2 Schunder *NJW* 1997, 2655.
- 3 Höfft, *FAZ* v. 10.02.1998, 10.
- 4 Reichsgericht für Strafsachen (RGSt) 21, 114 ff.
- 5 *NZA* 1998, 57 ff.
- 6 Rüthers *NJW* 1998, 283.



Bundesweiter Studentischer Adressreader



Anschriften
Telefon
Fax Mail
Internet
Öffnungs-
zeiten
Kontakt-
personen

April 1998

ASten ■ USten ■ StuRas ■
BuFaTas ■ LAKs ■ Hochschul-
gruppen ■ Studentische Initiativen
■ Studentische Zeitungen ■
SchülerInnenvertretungen ■ Hoch-
schulen ■ Studentenwerke ■
Bildungsministerien ■ Wissen-
schaftsorganisationen ■ Stiftungen
■ Gewerkschaften ■ Parteien ■
Landtage & Fraktionen ■ Bundesre-
gierung ■ Bundestag ■ Parteien ■
Politische Gruppen ■ Presseagen-
turen ■ Medien ■ Europäische
Verbände ■ Europäisches Parla-
ment ■ Europäische Union

Schreibtischversion (DIN A4)
DM 15 zzgl. Porto & Versand

Pocketversion (DIN A6)
DM 11 zzgl. Porto & Versand

Diskette
DM 55 für Studi-Vertretungen
(für andere DM 75),
zzgl. Porto & Versand

Bezug über:

✉ AG Adressreader
AStA Universität Hannover
Welfengarten 1
30167 Hannover
☎ 0511 / 762 5061
☐ 0511 / 717441

Sabine Kiel
☎ & ☐ 05102 / 5108
Wolfgang Schlieker
☎ 0511 / 17300

freie
zusammenschluß von
studentInnenschaften

Interesse der AktionärInnen, weitere Arbeitsplätze abzubauen und eine hohe Dividende auszuschütten. Wenn per Gesetz hoheitlich in den sozialen Besitzstand der abhängig Beschäftigten eingegriffen wird, sind die Folgen für jene meist absehbar. Daß die dadurch begünstigten Unternehmen in der Folge neue Arbeitsplätze schaffen, ist entweder ein frommer Wunsch (CDU-Sozialausschüsse) oder eine dreiste Propagandalüge (Kohl + Henkel). Auf tarifvertraglicher Ebene gibt es hingegen durchaus erfolgreiche Ansätze zur Erhaltung von Arbeitsplätzen. Sobald aber die Schaffung neuer Arbeitsplätze durchgesetzt werden soll, werden die Gewerkschaften an ihre rechtlichen Fesseln erinnert: Die ArbeitnehmerInnen dürfen nicht in die Leitung des Betriebes eingreifen – Eigen-



tumsrecht aus Art 14 Grundgesetz (GG) und der Berufsausübungsfreiheit aus Art. 12 GG der UnternehmerInnen wollen respektiert werden.

Wessen Standort?

Wenn gewisse Kreise behaupten, daß „das geltende Arbeitsrecht Anpassungen behindere, die in der gegenwärtigen Strukturkrise notwendig sind“⁷, steckt dahinter die Hoffnung, daß die Kosten der Umstrukturierungen nicht die Aktienkurse verunstalten, sondern den Lohnabhängigen zur Last fallen mögen. Die Tendenz zur „Globalisierung“ ist alles andere als neu. Derweil es aber im Bereich des Umweltschutzes immerhin Ansätze dazu gibt, gewisse Mindeststandards weltweit zu etablieren, wird im Bereich der Sozialstandards kaum ernsthaft darüber nachgedacht. In der Standortdebatte werden vielmehr Staaten mit einer brutaleren und zynischeren Wirtschafts- und Sozialordnung als Vorbilder dargestellt. Es ist an der Zeit, danach zu fragen, um wessen Inter-



essen es jeweils geht. Auch wenn Marx tot und die DDR untergegangen ist, gibt es in der real kapitalistisch strukturierten BRD kein abstraktes Interesse am „Standort Deutschland“, in welchem die Bedürfnisse der Leiharbeiterin im Reinigungsgewerbe und des an der Börse sich hochjubelnden Großaktionärs unterschiedslos aufgingen. Wer, wie die große Mehrheit der Bevölkerung vom Verkauf seiner eigenen Arbeitskraft leben muß, braucht das Arbeitsrecht als Schutzrecht der abhängig Beschäftigten. **Olaf Senkel hat in Göttingen Jura studiert und ist nicht Präsident des BDI.**

Anmerkungen:

7 Belling/Hartmann, NZA 1989, 58.

Literatur:

- Belling, Detlev W. / Hartmann, Christian, Die Tarifbindung in der Insolvenz, in: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)* 1998, 57 ff.
Rüthers, Bernd, Reform der Reform des Kündigungsschutzes?, in: *Neue Juristische Wochenschrift (NJW)* 1998, 283 f.
Schunder, Achim, Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland - Der Beitrag des Arbeitsrechts, in: *NJW* 1997, 2654 ff.
Schwartz, Rolf Dietrich, Kapitalismus ohne Netz, Was hält die Gesellschaft noch zusammen?, 1996.

For

