

Gewinne, Beschäftigungsabbau und Sozialstaatsprinzip

Prof. Dr. rer. pol. Heinz-J. Bontrup
RA Dr. jur. Klaus Dammann

5. Februar 2002

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Grundsätzliches zum Gewinn als ökonomische Größe in marktwirtschaftlichen Ordnungen	3
3	Gewinn und Sozialstaatsprinzip	6
4	Gewinn und Kündigungsschutz	8
5	Novellierung des Arbeitsförderungsgesetzes und Kündigungsschutz	10

1 Einleitung

Flexibilisierung und Intensivierung der Arbeitsbedingungen, Rationalisierung durch technologischen Fortschritt, die verstärkte Einführung von dezentralisierten Organisationsformen wie Cost- und Profit-Center sowie unternehmerisch vollzogene Outsourcingmaßnahmen führen zu einer Reduzierung des Personalbestandes in den Unternehmen. Außerdem impliziert eine enorm gestiegene Konzentration in der Wirtschaft, die einer in den letzten Jahren zunehmenden Globalisierung¹ und Wettbewerbsintensität geschuldet ist, zusätzliche Arbeitsplatzverluste. Und nicht zuletzt hat auch eine neoklassisch-angebotsorientierte Wirtschaftspolitik,² die u.a. zu einer gigantischen Umverteilung von

¹Vgl. Altvater, E., Mahnkopf, B., Grenzen der Globalisierung. Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft, 3. Aufl., Münster 1997

²Vgl. Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Memorandum '98, Köln 1998, S. 58 - 84, Zinn, K. G., Jenseits der Markt-Mythen, Wirtschaftskrisen: Ursachen und Auswege, Hamburg 1997, derselbe, Wie Reichtum Armut schafft. Verschwendung, Arbeitslosigkeit und Mangel, Köln 1998, Hickel, R., Standort-Wahn und Euro-Angst. Die sieben Irrtümer der deutschen Wirtschaftspolitik, Reinbek bei Hamburg 1998

den Löhnen zu den Gewinnen geführt hat,³ einen Großteil an der Arbeitslosigkeit zu verantworten.

Das Ergebnis dieser ökonomischen Tatbestände spiegelt sich einerseits in einem gestiegenen Shareholder-Value⁴ bzw. einer einzelwirtschaftlichen Rentabilität und einem enorm zugenommenen Geldvermögen auf Seiten der Kapitaleigentümer wider,⁵ führt aber andererseits nicht zu einer adäquaten Zunahme der Investitionstätigkeit und mündet so letztlich in einer vermehrten gesamtwirtschaftlichen Arbeitslosigkeit und Verschwendung von Ressourcen.⁶ Unternehmen entledigen sich des “überflüssigen” Personals durch Vorruhestandsregelungen, Altersteilzeit, Aufhebungs- und/oder Abwicklungsverträge – flankiert mit Abfindungszahlungen auf individualvertraglicher oder auf Basis von Sozialplänen⁷ – sowie durch betriebsbedingte Änderungs- und Beendigungskündigungen.

Die Gesellschaft als Ganzes kann sich allerdings nicht der Menschen entledigen. Sie muß die Arbeitslosen mit einem hohen gesellschaftlichen Aufwand alimentieren. Mittlerweile belaufen sich die direkten und indirekten Kosten der Massenarbeitslosigkeit in Deutschland auf ca. 160 Mrd. DM jährlich. Nicht nur der Einzelne ist dabei durch Arbeitslosigkeit in seinen Arbeits- und Lebensbedingungen nachhaltig betroffen, sondern auch die Gesellschaft durch einen Produktionsausfall einerseits und negative Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme andererseits. Die Massenarbeitslosigkeit hat nicht zuletzt erhebliche Auswirkungen auf den Bestand unserer demokratisch verfaßten Gesellschaftsordnung.

Vor diesem Hintergrund verdient ein Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen Aufmerksamkeit. In dem mittlerweile rechtskräftigen Urteil hat es der Veba AG – bedingt durch die gute Gewinnsituation – unter Hinweis auf das Sozialstaatsprinzip (Art. 20, 28 GG) sowie die Vorschrift des § 2 SBG III untersagt, betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen.⁸ Der Sachverhalt sowie die Urteilsbegründung sollen im folgenden in ökonomischer und rechtlicher Hinsicht nachgezeichnet werden. Auf Veranlassung der Veba AG hatten die in Gelsenkirchen ansässigen zu 100% konzernabhängigen Betriebe (Scholven und Horst) sowie die Hauptverwaltung betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgesprochen. Der Konzern wies darauf hin, daß es europaweit Überkapazitäten

³Die Nettolohnquote ist seit 1980 von 52,7 Prozent um über 10 Prozentpunkte auf 41,9 Prozentpunkte in 1997 gesunken. Zur Umverteilung vgl. ausführlich das empirische Material bei: Schäfer, C., Mit falschen Verteilungs-“Götzen” zu echten Standortproblemen. Zur Entwicklung der Verteilung in 1995 und den Vorjahren, in: WSI-Mitteilungen, Heft 10/1996, derselbe Verteilungspolitik: Chronik eines angekündigten politischen Selbstmords, in: WSI-Mitteilungen, Heft 10/1997, derselbe, Das Ende der Bescheidenheit wäre der Anfang der Vernunft, in: WSI-Mitteilungen, Heft 10/1998

⁴Vgl. Rappaport, A., Shareholder-Value als Maßstab der Unternehmensführung, Stuttgart 1995, Bea, F. X., Shareholder Value, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium (WiSt), Heft 10/1997, S. 541 - 543

⁵Vgl. DGB-Studie “Zur Entwicklung von Löhnen, Gewinnen, Kapitalrendite und Lohnstückkosten in Deutschland, Düsseldorf 1998

⁶Zur Erfassung und Dokumentation der Massenarbeitslosigkeit vgl. Bontrup, H.-J., Zur Erfassungsproblematik der Arbeitslosigkeit, in: Das Wirtschaftsstudium (WISU), Heft 1/1998, S. 46 - 49

⁷Vgl. Bontrup, H.-J., Interessenausgleich und Sozialplan, in: WSI-Mitteilungen, Heft 5/1998, S. 312 - 320

⁸ArbG Gelsenkirchen Urteil vom 28.10.1997, Az. 2 Ca 3762/96 NZA 1998, 944.

gebe, die zur Vermeidung von Standortnachteilen insbesondere in Deutschland abgebaut werden müßten. Der Personalbestand sei in der Vergangenheit von ursprünglich 4000 bereits auf 3760 Mitarbeiter abgebaut worden. Gegenwärtig werde die Reduzierung auf zunächst 2400 und im Endstadium auf schließlich 1900 Mitarbeiter betrieben. Andererseits hätten die konzernabhängigen Unternehmen seit Anfang der 90er Jahre Gewinne erwirtschaftet, die sich z.B. 1996 auf ca. 350 Mio. DM beliefen. Diese Gewinne würden an die Konzernmutter abgeführt. So habe die Konzernmutter ihre Dividenden pro Aktie (Nennwert von DM 5,-) von DM 1,20 im Jahre 1992 auf zuletzt DM 1,90 in 1996 gesteigert. In 1997 habe der Konzern einen Wachstumssprung und in 1998 eine Gewinnexplosion (Capital Heft 2/1998) zu verzeichnen.

2 Grundsätzliches zum Gewinn als ökonomische Größe in marktwirtschaftlichen Ordnungen

Das durch das Arbeitsgericht Gelsenkirchen verhängte Verbot der betriebsbedingten Kündigung bei einer nachhaltig guten Gewinnsituation eines Unternehmens berührt den ökonomischen Grundtatbestand marktwirtschaft-kapitalistischer Ordnungssysteme. Hier sind alle einzelwirtschaftlichen Prozesse auf einen einzigen Hauptzweck ausgerichtet, nämlich auf Gewinnerzielung. Wie Gewinn entsteht bzw. was die Quelle des Gewinns ist, darüber gibt es in der Wirtschaftswissenschaft eine lange Diskussion und einen bis heute anhaltenden nicht unbeträchtlichen Disput. Ohne dies hier im einzelnen nachzeichnen zu können, dürfte aber anerkannt sein, daß die Quelle des Reichtums bzw. die Ursache der volkswirtschaftlichen Wertschöpfung, des Volkseinkommens, nur die menschliche Arbeit ist. Dies erkannte *Smith*, der "geistige Vater" der marktwirtschaftlichen Ordnung, bereits 1776 als er schrieb: "Die jährliche Arbeit eines Volkes ist die Quelle, aus der es ursprünglich mit allen notwendigen und angenehmen Dingen des Lebens versorgt wird, die es im Jahr über verbraucht. Sie bestehen stets entweder aus dem Ertrag dieser Arbeit oder aus dem, was damit von anderen Ländern gekauft wird."⁹ Für *Smith* ist demnach auch die Arbeit der einzige wertschaffende Produktionsfaktor – alle anderen Produktionsfaktoren (Boden und Kapital) geben bei der Kalkulation von Güterpreisen dagegen nur Wert ab.¹⁰ Das Problem stellt dabei für *Smith* die Bezahlung der Arbeit in Form eines kontraktbestimmten Lohnes dar, der nicht wertgleich mit dem gesamten "Ertrag der Arbeit" ist. Die abhängig Beschäftigten kommen deshalb viel zu kurz: "Der bedauernde Arbeiter, der gewissermaßen das ganze Gebäude der menschlichen Gesellschaft auf seinen Schultern trägt, steht in der untersten Schicht dieser Gesellschaft. Er wird von ihrer ganzen Last erdrückt und versinkt gleichsam in den Boden, so daß man ihn auf der

⁹Smith, A., Der Wohlstand der Nationen. Eine Untersuchung seiner Natur und seiner Ursachen, München 1978, S. 3, deutsche Übersetzung von H.C. Recktenwald des 1776 erstmals von Adam Smith erschienenen Werks mit dem Originaltitel: "An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations".

¹⁰Dies wurde theoretisch endgültig und vollendet anhand des "Wertgesetzes" durch den großen englischen Nationalökonom David Ricardo bewiesen, der zeigte, daß die Preisverhältnisse den in den Waren (Gütern) enthaltenen Arbeitsmengen entsprechen.

Oberfläche gar nicht wahrnimmt.”¹¹

Der “Ertrag der Arbeit”, wenn auch der Arbeitskraft ausschließlich geschuldet, muß für *Smith* in marktwirtschaftlich-kapitalistischen Ordnungen mit den Grundbesitzern (Bezahlung des Faktors Boden) und mit den Unternehmern (Bezahlung des Faktors Kapital) geteilt werden. Gewinn und Zins stellen dabei die Vergütung des Produktionsfaktors Kapital dar und die Grundrente (Pacht) steht für die Bezahlung des Faktors Boden. Für den österreichischen Ökonomen *Schumpeter* deutete sich hier bereits bei *Smith* die später von *Marx* vollendete Ausbeutungstheorie der Arbeit an. Demnach zerfällt der “Ertrag der Arbeit” in einen Lohn als Tauschwert für die Arbeitskraft (= Wert der Arbeitskraft) zur Sicherstellung der Reproduktionskosten auf der einen Seite und in einen Mehrwert auf der anderen Seite. Der Mehrwert wiederum bildet das Äquivalent für den Gewinn (Zins) und die Grundrente, die aufgrund der Eigentumsverhältnisse dem Unternehmer und dem Grundbesitzer zufallen. Es ist also lediglich eine gesellschaftlich-rechtliche Norm, die die Zurechnung des Arbeitsertrages auf Gewinn (Zins), Grundrente und Lohn regelt und kein ökonomisches “Grundgesetz”. Der Unternehmer erhält, weil er eben Unternehmer und damit Eigentümer der Produktionsmittel in marktwirtschaftlichen Ordnungssystemen ist, für die Bereitstellung (den Vorschuß) von Geldkapital einen Gewinn und die abhängig Beschäftigten bekommen für die Hergabe (Verkauf) ihrer Arbeitskraft ein kontraktbestimmtes Arbeitsentgelt. Dieser grundsätzliche ökonomische Rahmen wird durch die Eigentumsordnung in der bundesdeutschen Verfassung, im Artikel 14 GG, garantiert.

Vor diesem Hintergrund führt die ökonomische Analyse dessen, was Gewinne im volkswirtschaftlichen Erklärungszusammenhang sind, nicht denklogisch und notwendigerweise zu dem Ergebnis einer vorgegebenen und unverrückbaren normativen Matrix, die – verkündet durch den ‘bouche de la loi’ – die Entscheidung im Kündigungsschutzprozeß vorprogrammiert. Ausgehend von der Pluralität der gesellschaftlichen Interessen sind die verfassungsrechtliche Grundentscheidung und ihr folgend diejenige des parlamentarischen Gesetzgebers der jeweilige normative Entscheidungsmaßstab. Wohl kann aber die ökonomische Analyse betrieblicher und unternehmerischer Gegebenheiten die gesellschaftlichen Interessenlagen offenlegen und in dieser Weise Aufklärung über die entscheidungsrelevanten Fakten als Parameter für die normative Entscheidung liefern. Letztlich verbleibt es jedoch bei der wertenden rechtlichen Entscheidung, deren gesellschaftliche Auswirkungen ihrerseits wieder zur kritischen Diskussion gestellt sind.

Von diesem ökonomischen und rechtlichen Grundtatbestand mußte auch das Arbeitsgericht Gelsenkirchen ausgehen. Es stellte sich dabei die Frage, ob ein Unternehmen an einem einmal gefaßten Unternehmensbeschuß zur Verringerung von Arbeitskräften auch dann noch festhalten darf, wenn das Unternehmen wieder nachhaltig hohe Gewinne erzielt. Hierbei mußte das Gericht berücksichtigen, daß der Gewinn in marktwirtschaftlichen Ordnungssystemen schlechthin die Steuerungsgröße zur Sicherstellung einer optimalen Allokation von knappen Ressourcen im Unternehmen als auch in der gesamten Volkswirtschaft darstellt. Gleichzeitig gilt er auch als Indikator für die rentabelste Verwendungsrichtung der zum Einsatz kommenden Produktionsfaktoren; also auch des Faktors Arbeit. Verluste implizieren dagegen immer eine Fehlallokation. Vom

¹¹Smith, A., a.a.O., S. 87

Erfolg des Gewinnstrebens hängen wiederum Stabilität der Wirtschaft, Wachstum und Beschäftigungsniveau sowie letztlich die gesamte Lebens- bzw. Reproduktionssituation der Menschen ab.

Erklärten die klassischen Nationalökonomien den Gewinn noch anhand der “Arbeitswerttheorie” als einen Abzug vom “Ertrag der Arbeit”, wobei der Ertrag ausschließlich aus der menschlichen Arbeitskraft in der Produktion entspringt, und die heutige Volkswirtschaftslehre auf Basis der “Grenzproduktivitätstheorie” aus der Differenz zwischen dem gezahlten Lohn und dem “Grenzertrag der Arbeit”, so bildet der Gewinn für die Betriebswirtschaftslehre nur noch eine “kalkulatorische Aufschlagsgröße” auf entstandene Produktionskosten (inkl. der Personalkosten), der bei einem in der Betriebswirtschaftslehre nicht eindeutig definierten Kostenbegriff (wertmäßig oder pagatorisch)¹² auch noch völlig unterschiedlich hoch ausfallen kann. Gerechtfertigt wird ein derartiger “Gewinnaufschlag” von der Betriebswirtschaftslehre mit der Bereitschaft der Unternehmer risikobehaftetes Kapital für einen privatwirtschaftlichen Produktionsprozeß zur Verfügung zu stellen. Erklärt wird der Gewinn damit aber nicht. Er entsteht ausschließlich durch Arbeit in der Produktion und muß an den Absatzmärkten der Unternehmen realisiert werden.

Die maximale Kapitalverwertung oder Gewinnmaximierung impliziert also gleichermaßen interdependent verknüpfte produktions- und absatzökonomische Maßnahmen der Unternehmen. Während dabei für die Kapitaleigentümer – wettbewerbsbedingt – die Risiken mehr im Absatzmarkt als in der Produktion liegen, resultieren die Risiken für die abhängig Beschäftigten sowohl aus den autonom getroffenen produktionsökonomischen Entscheidungen der Kapitaleigentümer als auch aus der Marktseite. Für die Produktion wird dies bereits durch den permanenten Substitutionsprozeß von Arbeit durch Kapital (Faktorsubstitution) evident. Hierbei greift die ökonomische “Gesetzmäßigkeit”, daß die Rentabilität des eingesetzten Kapitals, ausgedrückt in der entscheidenden Größe, der Profitrate, immer abhängig ist von der Entwicklung der Lohnquote und dem Verhältnis von Arbeitsproduktivität und Kapitalintensität. Soll die Profitrate nicht sinken, und wird eine nichtveränderte Lohnquote unterstellt, d.h. die Löhne steigen nicht mehr als die Produktivität zulegt, so darf als Minimumbedingung die Kapitalintensität nicht mehr zulegen als die Arbeitsproduktivität.

Vor diesem grundsätzlichen Hintergrund sind die Unternehmen natürlich immer bemüht, die Arbeitsproduktivität zu steigern und möglichst die Löhne nur unterhalb der Produktivitätsrate anzuheben. Eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität ist aber auf der anderen Seite ohne eine Zunahme der Kapitalintensität in der Regel nicht zu realisieren. Erst wenn die Kapitalverwertungsbedingungen in der Produktionsphäre stimmig sind, können die Unternehmen den in der Produktion entstandenen Gewinn über die Preise am Absatzmarkt gegen den Wettbewerb erlösen. Nicht alle hierbei am Absatzmarkt realisierten Gewinne sind allerdings auch produktionsdeterminierte Leistungsgewinne. Es entspricht vielmehr dem Charakter einer marktwirtschaftlichen Ordnung, durch wirtschaftlich immanente Konzentrationsprozesse den Wettbewerbsmechanismus auszuschalten und da-

¹²Vgl. Kilger, W., Einführung in die Kostenrechnung, 2. Aufl., München 1980, S. 23ff., Coenenberg, A. G., Kostenrechnung und Kostenanalyse, 2. Aufl., Landsberg a. Lech 1993, S. 59ff.

durch Gewinne entstehen zu lassen, die auf der Ausnutzung einer Marktmachtposition basieren.¹³ Im Ergebnis impliziert dies aber nur einen Gewinn-Verteilungskampf unter den Unternehmen. Was die einen gewinnen, verlieren die andern.

Aus all dem läßt sich letztlich die Erkenntnis ableiten, daß eine maximale Gewinnerzielung nur dann möglich ist, wenn die Unternehmen immer wieder versuchen, die Risiken des Leistungserstellungs- und Leistungsverwertungsprozesses auf die abhängig Beschäftigten abzuwälzen. Die Frage kann rechtlich deshalb nur lauten, wie weit diese Risikoabwälzung sich vollziehen darf. In den unternehmerischen Kalkulationen gibt es aber keine rechtlich bestimmten "Risikozuschläge" bzw. "Verrechnungen" für den potentiellen Verlust von Arbeitsplätzen oder sonst zu tragender Verwertungsrisiken des Faktors Arbeit. Warum aber eigentlich nicht, könnte man fragen, wenn das Kapital bzw. die Kapitaleigentümer derartige "Risiko- und Kapitalbereitstellungszuschläge" in den Preisen als "Gewinne" kalkulieren? Müßte hier nicht zumindest ein Teil der Risikozuschläge dem Produktionsfaktor Arbeit zufallen, der letztlich für die Gewinnentstehung in der Produktionssphäre verantwortlich ist? Ökonomisch könnte dies dadurch sichergestellt werden, daß ein Teil der realisierten Gewinne nicht zur Ausschüttung an die Kapitaleigner kommt, sondern für potentielle Verlustsituationen des Unternehmens – und damit zur Absicherung von Arbeitsplätzen – in die unternehmerischen Rücklagen eingestellt (thesauriert) werden müßte. Unternehmen würden so eine Vorsorge treffen. Läßt sich diese Gewinnverwendung aber rechtlich mit der im Grundgesetz verankerten Eigentumsverfassung im Rückgriff auf das Sozialstaatsprinzip vereinbaren?

3 Gewinn und Sozialstaatsprinzip

Das Arbeitsgericht Gelsenkirchen hat betriebsbedingte Kündigungen von MitarbeiterInnen bei einer nachhaltig guten Gewinnsituation unter Berufung auf das Sozialstaatsprinzip nach Art. 20 und 28 GG untersagt. Dies eine Prinzip dürfte jedoch bei der Interpretation des Schutzbereiches des § 1 Kündigungsschutzgesetz wohl nicht der zutreffende rechtliche Ausgangspunkt sein. Zwar genießt das Sozialstaatsprinzip Verfassungsrang, allerdings ist es in der Verfassungsinterpretation mit unterschiedlichem Gewährleistungsinhalt ausgedeutet worden.¹⁴

Nach 1949 ging es zunächst darum, die sozialistischen Potenzen aus dem Sozialstaatsprinzip zu beseitigen und die Sozialstaatlichkeit als verfassungsrechtliche Garantie des erreichten status quo zu interpretieren. Das sozialstaatliche Prinzip sei die weitsichtige Antwort einer Staatsverfassung auf die Probleme einer pluralistischen industriell-technisch-arbeitsteilig gegliederten Massengesellschaft, die die Mitte zwischen dem Prinzip des

¹³Vgl. Bontrup, H.-J., Volkswirtschaftslehre. Grundlagen der Mikro- und Makroökonomie, München, Wien 1998, S. 284 - 305. So ist es auch nicht verwunderlich, daß es bei marktmächtigen Unternehmen weniger darauf ankommt den Produktionsprozeß wirtschaftlich und damit kostengünstig zu gestalten. Dies wirkt sich dann im Umgang mit dem Produktionsfaktor Arbeit aus. Entlassungen werden in marktmächtigen Unternehmen nicht so schnell ausgesprochen wie in Unternehmen, wo der Wettbewerb zu einer ständigen Kostenminimierung und Qualitätsverbesserung des gesamten Unternehmensprozesses zwingt.

¹⁴Kutscha, M., Kritische Justiz 1982, S. 383.

laissez-faire, laissez-aller und den Konzepten eines nationalistischen oder sozialistischen Totalstaates halte.¹⁵

Nach der Krise 1966/1967 wurde dem Sozialstaatsprinzip im Zusammenhang mit der Verpflichtung, den Erfordernissen des gesamtwirtschaftlichen Gleichgewichts Rechnung zu tragen (Art. 109 Abs. 2 GG), nunmehr ein Verfassungsauftrag zur keynesianisch intendierten staatlichen Globalsteuerung entnommen.¹⁶ Sobald die staatliche Sozialpolitik viel weniger mit der Verteilung von Zuwachsraten als vielmehr mit der Umverteilung des Vorhandenen arbeiten mußte, wurde das Sozialstaatsprinzip dahingehend interpretiert, daß es nicht einmal die verfassungsrechtliche Garantie des jeweiligen status quo für alle sozialen Gruppen bewirkte. Diese abstrakt formulierte Aussage zielte konkret auf die Legitimation des Abbaus sozialer Besitzstände in Gestalt der vielfältigsten sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche. Es sollte demnach verfassungsrechtlich eine flexible Anpassung der Gewährleistungsstandards in unmittelbarer Abhängigkeit des stagnierenden oder sogar rückläufigen Bruttosozialprodukts¹⁷ gewährleistet werden.

In der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hat das Sozialstaatsprinzip nur einen geringen Niederschlag gefunden, es ist in seiner konkreten verfassungsrechtlichen Ausgestaltung gleichsam ein stumpfes Schwert geblieben. Das Sozialstaatsprinzip “begründet die Pflicht des Staates, für eine gerechte Sozialordnung zu sorgen . . . ; bei der Erfüllung dieser Pflicht kommt dem Gesetzgeber ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Das Sozialstaatsprinzip stellt also dem Staat eine Aufgabe, sagt aber nichts darüber, wie diese Aufgabe im einzelnen zu verwirklichen ist. Wäre es anders, dann würde das Prinzip mit dem Prinzip der Demokratie in Widerspruch geraten.”¹⁸ Das Sozialstaatsprinzip enthält demnach zwar einen Gestaltungsauftrag an den Gesetzgeber, angesichts seiner Weite und Unbestimmtheit läßt sich daraus jedoch regelmäßig kein Gebot entnehmen, z.B. soziale Leistungen in einem bestimmten Umfang zu gewähren. “Zwingend ist lediglich, daß der Staat die Mindestvoraussetzungen für ein menschenwürdiges Dasein seiner Bürger schafft.”¹⁹ Seiner Rechtsprechung folgend hat das Bundesverfassungsgericht²⁰ nach der Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten in seinem Warteschleife-Urteil bestätigt, daß die Beseitigung des Kündigungsschutzgesetzes im Bereich des öffentlichen Dienstes der neuen Bundesländer nicht gegen das Sozialstaatsgebot verstößt.

Demgegenüber wird der Sozialstaatsklausel von einem anderen Teil der Verfassungsrechtler ein verfassungsrechtliches Gebot entnommen, das demokratische Prinzip gleichsam in die Gesellschaft hinein zu verlängern: “Ein sozialer demokratischer Staat ist ein Gemeinwesen, dessen Demokratie nicht auf einen staatlichen Aufsatz über der Gesellschaft beschränkt ist.”²¹ In Verbindung mit Artikel 15 GG (Sozialisierung) wird das Sozialstaatsgebot zum Teil dahingehend verstanden, daß es die Möglichkeit bietet, die Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung in Richtung auf eine inhaltliche Verwirklichung

¹⁵Stern, K., Staatsrecht, Bd. I, S. 688.

¹⁶Herzog, R., GG-Kommentar, Art. 20, Rdn. 16.

¹⁷Starck, ZRP 1981, 97, 99.

¹⁸BVerfGE 59, 231, 263; BVerfGE 94, 241, 263.

¹⁹BVerfGE 82, 60, 80; BVerfGE 96, 208, 306, 308.

²⁰BVerfG, DB 1991, 1021; Dammann, Demokratie und Recht (DuR) 1991, 241, 245.

²¹Ridder, in: Kempfen, Sozialstaatsprinzip und Wirtschaftsordnung, 1976, S. 97.

des Gleichheitsgedankens umzugestalten.²²

Das Sozialstaatsgebot ist mithin wenig griffig, so daß hieraus kaum Bestandsschutzgarantien ins Kündigungsschutzgesetz transponiert werden können.

4 Gewinn und Kündigungsschutz

Noch bis zu Beginn der 90er Jahre ging das Bundesarbeitsgericht davon aus, daß der Zweck der betriebsbedingten Kündigung darin liege, im Interesse der Rentabilität des Unternehmens den Personalbestand dem tatsächlichen Personalbedarf anzugleichen. Ausgangspunkt war dabei, daß es sich um einen objektiv nachprüfbar verringerten Personalbedarf aufgrund der Verringerung der Arbeitsmenge handeln mußte.²³ Außerdem wurden der Arbeitsplatz und die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers als ein durch das Kündigungsschutzgesetz geschütztes Rechtsgut angesehen, weil diese “die Grundlagen seiner wirtschaftlichen und sozialen Existenz bilden”²⁴. Dabei sollte der status quo in den Grenzen des sozial und wirtschaftlich Vertretbaren geschützt werden, so daß zum einen der Schutz ersichtlich über einen Willkürschutz hinausging und zum zweiten die betriebsbedingte Kündigung aber auch als “Krisenreaktionsinstrument” eingestuft wurde, das im Falle der Erwirtschaftung von Verlusten zur Regulierung des Personalbestandes zum Einsatz kommen kann. Dies würde im Umkehrschluß bedeuten, daß Unternehmen, die Gewinne erzielen, nicht zu dem Instrument der betriebsbedingten Kündigung greifen dürften.

Mit seinem Urteil vom 19. Mai 1993 hat das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung, mit welcher Anzahl von Arbeitskräften die verbleibende Arbeitsmenge nach Durchführung des innerbetrieblichen Organisationsaktes bewältigt wird, allerdings ausschließlich in das Ermessen des Unternehmers gestellt.²⁵ In einer neueren Entscheidung vom 24. April 1997 führt das BAG²⁶ aus, daß es zur Organisation und Gestaltung des Betriebes gehöre, neben der Anschaffung von Maschinen, Gerätschaften sowie Vorrichtungen und der Gestaltung der Arbeitsabläufe, die Stärke der Belegschaft, mit der das Betriebsziel erreicht werden soll, festzulegen. Dazu gehöre auch die Entscheidung über die Kapazität an Arbeitskräften und an Arbeitszeit und wie diese Kapazität verteilt werden solle. Dabei könne die Unternehmerentscheidung auch darin liegen, künftig auf Dauer mit weniger Personal zu arbeiten. Soweit hierdurch eine Leistungsverdichtung eintrete, werde sie als Konzept gewollt und dadurch für die Arbeitnehmer notwendig werdende Änderungen seien in Kauf zu nehmen; der rationelle Einsatz des Personals sei dem Bereich der Unternehmerentscheidung zuzuordnen. Die möglichst weitgehende Sicherung des status quo (Beschäftigungssicherung) wird hierdurch also wieder im Rahmen eines Flexibilisierungskonzepts aufgeweicht, so daß die betriebsbedingte Kündigung zum Recht auf

²²Abendroth, W., Zum Begriff des demokratischen und sozialen Rechtsstaates, in: Bergsträßer, 1965, S. 137.

²³Ascheid, DB 1987, 1144.

²⁴Begründung des RegE zum KSchG, RdA 1951, 63.

²⁵BAG EzA KSchG § 1, 73 Betriebsbedingte Kündigung.

²⁶BAG NZA 1997, 1047, 1049.

Vernichtung des Arbeitsplatzes durch Umstrukturierung des festen Arbeitsverhältnisses in ein freies Mitarbeiterverhältnis mutiert, wie das BAG es in seiner bekannten Weight-Watchers-Entscheidung vom 09. Mai 1996²⁷ festgestellt hat. In diesem Urteil wird die Frage der Rentabilität völlig außen vor gelassen, zumindest explizit nicht angesprochen. Hier kommt es offensichtlich nur noch auf einen betriebswirtschaftlich rationalen Einsatz des Produktionsfaktors Arbeit unabhängig von der jeweiligen Gewinn- oder Verlustsituation eines Unternehmens an. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht die bloße Stellenstreichung im Bereich der Privatwirtschaft bislang nicht als betriebsbedingten Grund für eine Beendigungskündigung akzeptiert. Die Kündigung als solche sei keine unternehmerische Entscheidung – so seine apodiktische Feststellung.²⁸ Demnach sind die Intentionen des Arbeitgebers, die Anzahl der Arbeitnehmer in einem bestimmten Umfang zu senken und hierdurch Lohnkosten einzusparen, für sich genommen keine legitimationsfähige Basis zum Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen,²⁹ womit zumindest wieder indirekt die Frage der Rentabilität angesprochen ist. Dem Personalabbau muß dabei eine konkrete unternehmerische Entscheidung über die Veränderung der Arbeitsorganisation vorausgehen, die im Grundsatz allerdings nicht justitiabel ist, wohl aber auf ihre offensichtliche Unsachlichkeit, betriebswirtschaftliche Unvernünftigkeit oder Willkürlichkeit hin gerichtlich überprüfbar ist.³⁰

Das Spannungsverhältnis zwischen unternehmerischer Entscheidungsfreiheit einerseits und konkreter unternehmerischer Umsetzung andererseits bedarf dabei einer Abgrenzung. Kittner³¹ hat dazu ein Drei-Ebenen-Modell entwickelt:

- Erste Ebene: Organisationsentscheidungen “kleinerer” Natur oder auf unterer Ebene. Diese Entscheidungen unterliegen in vollem Umfang der gerichtlichen Überprüfbarkeit.
- Zweite Ebene: Bestimmungen der der Geschäftspolitik zugrundeliegenden Unternehmenspolitik, die sich auf Entscheidungen bezieht, die der Unternehmer im Hinblick auf den Markt trifft, also etwa über die Hereinnahme oder Nichthereinnahme eines Auftrages, die Planung der Absatzgebiete und die Werbung sowie seine Einkaufspolitik, die Investitionen und die Finanzierungsmethoden³². Diese im eigentlichen unternehmerischen Bereich liegenden Entscheidungen sind der gerichtlichen Überprüfung entzogen.
- Dritte Ebene: Mittlere, unternehmensinterne Ebene zwischen Unternehmenspolitik und konkreter betrieblicher Umsetzung. Hier sind bei bloßer Organisationsänderung Bereiche betroffen, die der gerichtlichen Überprüfung nicht entzogen werden dürfen.

²⁷BAG NZA 1996, 1145.

²⁸BAG Urteile vom 20.02. und 20.03.1986, NZA 1986, 823 und 824.

²⁹BAG Urteil vom 18.07.1996 DB 1996, 2288; Thüringer LAG Urteil vom 20.04.1998 DB 1998, 2474.

³⁰BAG Urteil vom 24.04.1997, NZA 1997, 1047, 1049.

³¹Kittner, M., NZA 1997, 968, 974 f.

³²BAG NZA 1986, 824; BAG NZA 1997, 1047.

Im Hinblick auf das arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25.09.1996³³, das durch die Neuformulierung der Absätze 3 und 5 betriebsbedingte Kündigungen erleichtern will, ist diese vorgenommene Grenzziehung für die Zukunft um so notwendiger. Selbst bei einer geplanten Novellierung des § 1 Abs. 3 KSchG (Sozialauswahl) und dessen Rückführung auf den status quo ante³⁴ bleibt diese Notwendigkeit bestehen. Allerdings ist mit dem Arbeitsförderungs-Reformgesetz vom 24.03.1997³⁵ – in Kraft getreten am 01.01.1998 als Drittes Buch Sozialgesetzbuch – in § 2 SGB III bereits eine Gegensteuerung intendiert. Der nicht justitiable Bereich der freien Unternehmensentscheidung und das ultima-ratio-Prinzip müssen demnach präzisiert werden, wobei das letztere Prinzip im Sinne des Schutzgedankens zur Sicherung der vorhandenen Arbeitsplätze auszulegen ist. Werden der Bereich der freien Unternehmerentscheidung und der Bereich der konkreten Umsetzung bis hin zur Kündigung deckungsgleich definiert, wird die betriebsbedingte Beendigungskündigung des Kündigungsschutzes entkleidet und degeneriert mithin ebenfalls zur freien Unternehmerentscheidung. Im Gegensatz hierzu ist die Sphäre der rechtlich nicht überprüfbaren unternehmerischen Entscheidungen mit strengeren Maßstäben zu durchforsten³⁶. Diesen Ansatzpunkt hat auch das Arbeitsgericht Gelsenkirchen bei der Überprüfung der betriebsbedingten Kündigungen im Falle laufender und nachhaltiger Unternehmensgewinne und gar deren Steigerung gewählt.

5 Novellierung des Arbeitsförderungsgesetzes und Kündigungsschutz

Hierbei kommt der Gesetzgeber in § 2 SGB III³⁷, der den Grundsatz postuliert, daß es nicht nur, aber maßgeblich auch von den Parteien des Arbeitsvertrages abhängt, ob der weitere Ausstieg aus dem Arbeitsverhältnis und der weitere Abbau der Arbeitsplätze anhält, den Arbeitnehmern neuerdings entgegen. Der Gesetzgeber betont hierbei “die Nachrangigkeit der Leistungen der Arbeitsförderung im Verhältnis zu der besonderen Verantwortung von Arbeitgebern für Beschäftigungsmöglichkeiten und der Arbeitnehmer für ihre eigenen beruflichen Möglichkeiten.”³⁸

Auch das Arbeitsgericht Gelsenkirchen hat sich in seiner Entscheidungsbegründung auf diese gesetzliche Neuregelung bezogen. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB III haben Arbeitgeber “bei ihren Entscheidungen verantwortungsvoll deren Auswirkungen auf die Beschäftigung der Arbeitnehmer und von Arbeitslosen und damit die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung einzubeziehen. Sie sollen dabei insbesondere ... 2. vorrangig durch betriebliche Maßnahmen die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung sowie Entlassungen von Arbeitnehmern vermeiden.”

³³In Kraft getreten am 01.10.1996 BGBl I., 1476.

³⁴Gaul, B., DB 1998, 2467 f., mit dem Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte vom 19.12.1998 (BGBl I, 3843) ist diese Korrektur erfolgt.

³⁵BGBl I., 594.

³⁶Schaub, G., NZA 1997, 810; Kittner, M., NZA 1997, 968, 975.

³⁷Arbeitsförderung vom 24.03.1997, BGBl. I S. 594.

³⁸BT-Drucksache 13/4941 S. 142.

Es ergibt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob es sich bei § 2 SGB III um einen Programmsatz ohne jede Regelungs- und Steuerungsfunktion oder aber um einen Rechtssatz handelt, der Sanktionen nach sich zieht.³⁹ Zum Teil wird die Auffassung vertreten, § 2 SGB III beziehe sich auf die staatliche Arbeitsmarktpolitik, entfalte jedoch im Kündigungsschutzrecht keinerlei normative Wirkungen.⁴⁰ Schaub⁴¹ hingegen vertritt die Auffassung, daß § 2 SGB III trotz seines Wortlautes normative Auswirkungen im Kündigungsschutzrecht entfalte, da in der gesetzlichen Begrifflichkeit zwischen ‘Sollen’ und ‘Müssen’ in der Tat kein großer Unterschied liege. In der Gesetzesbegründung heißt es hierzu: “Diese Sollverpflichtung geht über das geltende Recht hinaus, andererseits wird darauf verzichtet, durch Gesetz oder Rechtsverordnung eine nicht praktikable und eine in der sozialen Marktwirtschaft einem freien Arbeitsmarkt nicht entsprechende Mußverpflichtung einzuführen.”⁴² Diese gesetzlich normierte und gewollte Zielrichtung muß sich bei der Interpretation des ultima-ratio-Prinzips niederschlagen.⁴³ Das Arbeitsgericht Gelsenkirchen hat in seinen Ausführungen hierauf zutreffend abgestellt.

Die freie unternehmerische Entscheidung im Rahmen des § 1 KSchG ist sicherlich solange zu akzeptieren, als diese auf sachliche Gründe zurückzuführen ist und einen gesellschaftlich noch nachvollziehbaren sachgerechten Ausgleich der divergierenden betrieblichen Interessen von Unternehmer einerseits und abhängig Beschäftigten andererseits darstellt. Sachgerecht ist eine Unternehmerentscheidung, die auf einen Abbau von Arbeitsplätzen zielt, wenn hiermit auf eine krisenhafte wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes und Unternehmens reagiert wird. Es stehen in dieser Situation das Interesse des Unternehmers an der Erhaltung des Betriebes bzw. Unternehmens und demnach der Erhaltung einer verringerten Anzahl von Arbeitsplätzen einerseits dem Interesse derjenigen abhängig Beschäftigten entgegen, deren Arbeitsplätze von dem Abbau betroffen sind. Die Lösung dieses Konfliktes dergestalt, daß die Betriebs- und Unternehmensinteressen präferiert werden, ist nachvollziehbar und demnach sachgerecht.

Anders ist allerdings die Situation – wie im Falle der Entscheidung des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen –, daß der Abbau der Arbeitsplätze nur deswegen weiter verfolgt wird, weil das Unternehmen bzw. der Konzern lediglich die Rentabilität und demnach den Gewinn im Interesse eines Shareholder-Value-Konzepts steigern will. In diesem Falle werden die gesellschaftlichen Interessen und die Interessen der von dem Abbau der Arbeitsplätze betroffenen abhängig Beschäftigten in einem derartigen Maße von der Unternehmensentscheidung außer acht gelassen, daß letztere nur als einseitige Interessenentscheidung und mithin in gesellschaftlicher Hinsicht sowie bezogen auf die abhängig Beschäftigten als grob willkürlich zu charakterisieren ist.

Da die Gesellschaft die Gemeinkosten für die vom Verlust des Arbeitsplatzes betroffenen abhängig Beschäftigten tragen muß, hat sie auch ein Interesse daran, die Entscheidung des Unternehmens auf die Gesellschaftsverträglichkeit hin zu überprüfen. Dieser in

³⁹Preis, U., NZA 1998, S. 449, 451.

⁴⁰Niesel, NZA 1997, 580, 584; Bauer/Haußmann, NZA 1997, 1100; Ettwig, NZA 1997, 1152.

⁴¹Schaub, G., NZA 1997, 810

⁴²BT-Drucksache 13/4941, S. 152

⁴³Preis, U., NZA 1998, S. 449, 455 f.

§ 2 Abs. 1 SGB III zum Ausdruck gekommene Rechtsgedanke führt dazu, daß die vom Grundsatz her freie Unternehmerentscheidung auf ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft hin zu überprüfen ist. Führt die Überprüfung im Ergebnis wegen der Einseitigkeit der berücksichtigten Interessen zu einer gesellschaftlichen Unerträglichkeit, so hat dies die Unwirksamkeit einer im Rahmen eines solchen Unternehmenskonzepts ausgesprochenen betriebsbedingten Beendigungskündigung zur Folge. Einer solchen Unternehmerentscheidung ist im Hinblick auf die gesamtgesellschaftlichen Interessen das Prinzip der Freiheit und mithin die rechtliche Zulässigkeit zu versagen. Ebenso wenig wäre das ultima-ratio-Prinzip gewahrt, da aus betrieblicher Sicht eine Notwendigkeit hierzu gerade nicht bestände.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen ist daher letztlich im Ergebnis in vollem Umfange zu unterstützen, auch wenn die Begründung des Urteils aus ökonomischer Sicht recht mager ausgefallen ist.

Quelle: [Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik](#)