

Offener Brief an die Vorsitzenden der Einzelgewerkschaften und des DGB

„Nie wieder ist jetzt!“: Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts beenden!

Sind Betriebsrats-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung mittlerweile alltäglich im deutschen Rechtsstaat? Es fällt schwer, diese Frage mit Nein zu beantworten. Selbst im Heidelberger Unternehmen des BDA-Präsidenten Dulger konnte der gewerkschaftlich organisierte Betriebsrat zerschlagen werden.

Die Durchsetzung eines „Rechts des Stärkeren“ und die damit verbundene illegale Bekämpfung von betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen ist ein extrem beunruhigendes Phänomen. Die Täter werden meist weder rechtlich verfolgt noch belangt.

Sie können vielmehr das Mittel der „Verdachtskündigung“ gegen Betriebsräte und gewerkschaftlich Aktive skrupellos anwenden, obwohl es elementaren Rechtsgrundsätzen widerspricht. Denn die gemobbten und gekündigten Opfer müssten ihre Unschuld beweisen!

Dieser Skandal beruht vor allem auf dem Nachwirken des faschistischen Arbeitsunrechts bis heute.

Nach der Errichtung der faschistischen Diktatur 1933 wurden Gewerkschaften und Betriebsräte verboten. Das bisherige Arbeitsrecht wurde 1934 mit dem „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ konsequent in Unrecht umgewandelt. Die dort festgeschriebene Verpflichtung der „Betriebsgefolgschaft“ zur „Treue“ gegenüber dem „Betriebsführer“ war schwerwiegend. Angebliche Verstöße gegen die Treuepflicht konnten seither mit „Verdachtskündigungen“ geahndet werden.

Im Nachkriegsdeutschland passte das Bundesarbeitsgericht (BAG) unter maßgeblicher Beteiligung von bereits in der Nazidiktatur tätigen Juristen wie dem 1. BAG-Präsidenten Nipperdey wesentliche Elemente des faschistischen Arbeitsunrechts „demokratisch“ an. Das hatte insbesondere die massive Einschränkung des Streikrechts zur Folge, das Verbot politischer Betätigung im Betrieb, die „Treuepflicht“ gegenüber dem „Arbeitgeber“, die „Betriebsgemeinschaft“, die „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ und nicht zuletzt die „Verdachtskündigungen“.

Das BAG hält bis heute an dieser unseligen Tradition nicht nur fest, es hat sogar seine Rechtsprechung durch die Möglichkeit einer „grundlosen fristlosen Verdachtskündigung“ verschärft.

Nach Auffassung von Jurist:innen stellt die Verdachtskündigung einen Verstoß gegen das Grundgesetz dar – konkret gegen Art. 12 Abs. 1 (Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes) und Art. 20 Abs. 3 (Bindung der Rechtsprechung an Gesetz und Recht). Sie kann zudem ausschließlich durch das Beendigungsinteresse des „Arbeitgebers“ ohne tatsächliche Rechtsgrundlage ausgesprochen werden.

Stattdessen ist die Übertragung des Grundsatzes „im Zweifel für den Angeklagten“ auf das Arbeitsrecht unter Bezugnahme auf Art. 6 Abs. 2 (Recht auf ein faires Verfahren) der Europäischen Menschenrechtskonvention erforderlich. Dort heißt es: „Jede Person, die einer Straftat angeklagt ist, gilt bis zum gesetzlichen Beweis ihrer Schuld als unschuldig.“

Neben dem gesetzlichen Verbot der Verdachtskündigung ist auch der § 9 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz zu streichen. Dort werden nämlich dem Unternehmer bei Feststellung der Unwirksamkeit einer Kündigung noch sehr viel weiterreichende Möglichkeiten zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses als nur in Verdachtsfällen geboten.

Die mit Verdachtskündigungen einhergehenden schweren Verstöße gegen Grund- und Menschenrechte haben fatale Folgen: gesundheitlich zerstörte Menschen, schwer geschädigte Familienangehörige, ruinierte berufliche Existenzen und nicht zuletzt eingeschüchterte Belegschaften.

Die Förderung starker demokratischer Gegenmacht in Betrieben und der Gesellschaft ist jedoch eine wesentliche Voraussetzung, um Betriebsrats- und Gewerkschaftsbekämpfung sowie den Vormarsch der Rechten stoppen zu können.

„Nie wieder ist jetzt!“ gilt daher besonders für die Arbeitswelt. Denn gerade dort, wo faschistisches Unrecht nach wie vor „Recht“ ist, wird Widerstand zur Pflicht!

Es ist auch deshalb höchste Zeit, das skandalöse Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts in Deutschland zu beenden und konkret die „Verdachtskündigung“ zu verbieten. Es ist die ureigenste Aufgabe des DGB und der Einzelgewerkschaften dies bei Politik und Justiz konsequent einzufordern.

Erstunterzeichner: Günter Wallraff, Horst Schmitthenner u. a.