

Kittner, Michael; Klengel, Ernesto

Book

Die Entstehung des Kündigungsschutzgesetzes: Eine Nachkriegs-Beziehungs-Geschichte zwischen Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften

HSI-Schriftenreihe, No. 44

Provided in Cooperation with:

Hugo Sinzheimer Institute for Labour and Social Security Law (HSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Kittner, Michael; Klengel, Ernesto (2022) : Die Entstehung des Kündigungsschutzgesetzes: Eine Nachkriegs-Beziehungs-Geschichte zwischen Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften, HSI-Schriftenreihe, No. 44, ISBN 978-3-7663-7284-0, Bund-Verlag, Frankfurt a. M.

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/303120>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Band 44

HSI-SCHRIFTENREIHE

Die Entstehung des Kündigungsschutzgesetzes

Eine Nachkriegs-Beziehungs-Geschichte zwischen Staat, Arbeitgebern
und Gewerkschaften

Michael Kittner/Ernesto Klengel

Michael Kittner/Ernesto Klengel

Die Entstehung des Kündigungsschutzgesetzes

Eine Nachkriegs-Beziehungs-Geschichte zwischen Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Band 44
HSI-Schriftenreihe

Die Entstehung des Kündigungs- schutzgesetzes

**Eine Nachkriegs-Beziehungs-Geschichte zwischen Staat, Arbeitgebern
und Gewerkschaften**

Michael Kittner/Ernesto Klengel



BUND
VERLAG

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Bund-Verlag GmbH, Emil-von-Behring-Straße 14, 60439 Frankfurt am Main, 2022

Umschlaggestaltung: A&B one Kommunikationsagentur GmbH, Berlin

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Krefeld

Druck: CPI books GmbH, Birkstraße 10, 25917 Leck

ISBN 978-3-7663-7284-0

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung
außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des
Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen,
Mikroverfilmungen und die Speicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

www.bund-verlag.de

Vorwort

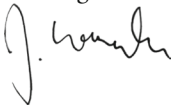
Das Kündigungsschutzrecht ist sowohl für die Durchführung des Arbeitsvertrags und den Schutz der Interessen von abhängig Beschäftigten als auch für die Regulierung von Arbeitsmärkten von großer Wichtigkeit. Seine Praxisrelevanz ist enorm: Viele Arbeitsrechtsstreitigkeiten drehen sich um kündigungsrechtliche Fragen. Und Beschäftigungssicherung wird in Zeiten massiver ökonomischer Umbrüche weiter an Bedeutung gewinnen.

Doch ausgerechnet die Entstehung dieser so bedeutsamen arbeitsrechtlichen Normen ist bislang nur fragmentarisch erforscht. Grundlegende historische, rechtspolitische und juristische Fragen sind bislang unbeantwortet geblieben: Wie ist es zu erklären, dass der Kündigungsschutz aus dem Betriebsrätegesetz gelöst und in eine eigenständige Kodifikation überführt wurde? Wie haben Regelungen, die gegenüber der vorherigen Rechtslage neu waren – man denke an den Grundsatz des Bestandsschutzes, aber auch an die Ausnahmen vom Anwendungsbereich – ihren Weg in das Gesetz genommen? Welche Persönlichkeiten waren an der Entstehung des Gesetzes beteiligt? Welche Bedeutung hatte die „Hattenheimer Vereinbarung“ zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern?

Prof. Dr. Michael Kittner, emeritierter Professor an der Universität Kassel und langjähriger Justiziar der IG Metall, der spätestens seit seiner Monografie über den Arbeitskampf zu den herausragenden Kennern der jüngeren Arbeitsrechtsgeschichte zählt, arbeitet gemeinsam mit Dr. Ernesto Klengel, Referatsleiter am HSI, im vorliegenden Band der HSI-Schriftenreihe die Entstehung des Kündigungsschutzgesetzes auf.

Es zeigt sich einmal mehr: Die Geschichte steckt voller Überraschungen. Und sich mit dieser Geschichte zu befassen, ist sowohl ein Beitrag zur Würdigung der Bedeutung des Kündigungsschutzes als auch von Interesse für seine Anwendung in der Gegenwart.

Eine anregende Lektüre wünscht



Dr. Johanna Wenckebach

Inhaltsübersicht

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	13
I. Einleitung	15
II. Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts bis 1945	23
III. Der Weg zum Kündigungsschutzgesetz	41
IV. Exkurs: SBZ/DDR	215
V. Resümee – Die zentralen Erkenntnisse	229
Anhang I: Gesetzestexte und Entwürfe	251
Anhang II: Briefwechsel Herschel/Nipperdey	393
Literaturverzeichnis	401
Verzeichnis der benutzten Archive	409

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	13
I. Einleitung	15
II. Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts bis 1945	23
1. Vom „freien“ Kündigungsrecht zur inhaltlichen Bindung einer ordentlichen Kündigung	23
2. Kündigungsschutz im Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes 1923	28
3. Kündigungsschutz im Nationalsozialismus	32
4. Exkurs: Kündigungsbeschränkungen durch staatliche Arbeitskräftelenkung	38
III. Der Weg zum Kündigungsschutzgesetz	41
1. Nach gesamtdeutschen Ansätzen getrennte Wege in Ost und West	41
2. Kündigungsschutz in den westlichen Zonen	43
3. Neukonzeption in der britischen Zone	49
4. Wilhelm Herschel und Hans Carl Nipperdey als Väter des Kündigungsschutzgesetzes	52
5. Der Arbeitsrechtsausschuss des DGB	59
6. Politik, Wirtschaft, Arbeitgeberverbände	62
7. Der „Krefelder Entwurf“ des DGB	68
8. „Sachbearbeiter“ Steinmann	81
9. Gespräche in Bad Münster am Stein	83
10. Stellenwert des Kündigungsschutzes in den Jahren 1949/50	103
11. Das KSchG im Wirtschaftsrat	111
12. Zwischenbilanz zu Nipperdeys Rolle	127
13. Die zweite Einigung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften	130
14. Verfahren und Verabschiedung im Wirtschaftsrat	132
15. Neue Konstellation nach der Bundestagswahl vom 14. August 1949	150

16.	Hattenheimer Gespräche	158
17.	Nachverhandlungen zu Hattenheim: Richtungsentscheidung bei den Arbeitgebern	172
18.	Die Verschränkung des Kündigungsschutzthemas mit dem Konflikt um die Montan-Mitbestimmung	183
19.	In den Mühlen der Ressortabstimmung: Auf dem Wege zum Regierungsentwurf	190
20.	Der Weg durch Bundestag und Bundesrat	198
21.	Alte und neue Grundsätze des Kündigungsschutzes	210
IV. Exkurs: SBZ/DDR		215
1.	Vorbemerkungen	215
2.	Kündigungsschutzrecht im System der Arbeitsbeziehungen der DDR	216
3.	Erste Anläufe in der SBZ	219
4.	Die Entwicklung nach Gründung der DDR	225
V. Resümee – Die zentralen Erkenntnisse		229
1.	Konzertierte „Geschichtsklitterung“	229
2.	Juristische Experten mit NS-Vergangenheit	235
3.	Die Entstehung des KSchG: Lehrbeispiel für das Verhältnis Staat-Arbeitgeber-Gewerkschaften?	240
Anhang I: Gesetzestexte und Entwürfe		251
1.	Tarifvertrag der Berliner Metallindustrie	251
2.	Betriebsrätegesetz – Regierungsentwurf	252
3.	Betriebsrätegesetz	257
4.	Arbeitsvertragsgesetz – Entwurf des Arbeitsrechtsausschusses	261
5.	Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG)	265
6.	Kontrollratsgesetz Nr. 22	268
7.	Entwurf eines Gesetzes zur Durchführung und Ergänzung des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 (Betriebsrätegesetz)	269
8.	Präsident des Zentralamts für Arbeit Lemgo – Grundsätze zur Rechtsauslegung zum Kündigungsschutz	270
9.	FDGB – Entwurf zu einer Verordnung zur Sicherung des demokratischen Aufbaus der Wirtschaft	272

10.	Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes – Deutsche Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge (Ost-Berlin)	274
11.	Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes – FDGB Berlin, Ausschuss für Fragen der Abteilung für Arbeit der Stadtverordnetenversammlung	277
12.	Arbeitsrechtliche Grundsätze des DGB – Entwurf Nipperdey	279
13.	Vorentwurf für ein Kündigungsrecht aller Arbeitnehmer – DGB Hessen	284
14.	„Krefelder Entwurf“ eines Kündigungsschutzgesetzes – DGB Britische Zone	292
15.	Kündigungsschutzgesetz Bayern	298
16.	Badisches Landesgesetz über die Bildung von Betriebsräten (Betriebsrätegesetz)	302
17.	Referenten-Entwurf für ein Kündigungsschutzgesetz – Nordrhein-Westfalen	304
18.	Entwurf eines Kündigungsschutz-Gesetzes des Gewerkschaftsrats der Vereinigten Zonen („Gewerkschafts-Entwurf“)	310
19.	„Arbeitgeber-Entwurf“ eines Kündigungsschutzgesetzes	315
20.	Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft	319
21.	Verhandlungsergebnis Arbeitgeber/DGB Bad Münster am Stein	325
22.	Verwaltung für Arbeit – Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes	331
22a.	Ergänzungs-Vorschlag der Verwaltung für Arbeit zum Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes (Massenentlassungen)	337
23.	Antrag des Verwaltungsrates – Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes	341
24.	Wirtschaftsrat – Gesetzesbeschluss zum Kündigungsschutzgesetz	348
25.	Hattenheimer Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes	355
26.	Regierungsentwurf eines Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)	362

27.	Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes – Stellungnahme des Bundesrates mit Antwort der Bundesregierung	371
28.	Gesetz der Arbeit zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte, zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur weiteren Verbesserung der materiellen und kulturellen Lage der Arbeiter und Angestellten	377
29.	Kündigungsschutzverordnung der DDR	378
30.	Kündigungsschutzgesetz (KSchG)	383
Anhang II: Briefwechsel Herschel/Nipperdey		393
1.	Schreiben Herschel an Nipperdey v. 24.11.1948	393
2.	Vermerk Georg Steinmann, Abteilung IIIa v. 20.11.1948 (Anlage zum Schreiben v. 24.11.1948)	394
3.	Schreiben Nipperdey an Herschel v. 28.11.1948	396
4.	Schreiben Herschel an Nipperdey v. 9.12.1948	399
Literaturverzeichnis		401
Verzeichnis der benutzten Archive		409

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	am angegebenen Orte
ABl.	Amtsblatt
Abs.	Absatz
AdsD	Archiv der sozialen Demokratie (Friedrich-Ebert-Stiftung)
AOG	Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit
AP	Nachschlagewerk des BAG (früher „Arbeitsrechtliche Praxis“)
ArbG	Arbeitsgericht
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
Az.	Aktenzeichen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des BAG
BArch	Bundesarchiv
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
Bd.	Band
BDA	Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände
Beil.	Beilage
Bens.	Bensheimer Sammlung (Gerichtsentscheidungen)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BMA	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
BMJ	Bundesministerium der Justiz
BRG	Betriebsrätegesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
DAG	Deutsche Angestelltengewerkschaft
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
Diss.	Dissertation
DMV	Deutscher Metallarbeiterverband
DRdA	Das Recht der Arbeit (Zeitschrift)
Drucks.	Drucksache
DVO	Durchführungsverordnung
FDGB	Freier Deutscher Gewerkschaftsbund
Fn.	Fußnote
GBA	Gesetzbuch der Arbeit
GBI.	Gesetzblatt
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
GS	Großer Senat

IGBE	Industriegewerkschaft Bergbau und Energie
JZ	Juristenzeitung
KJ	Kritische Justiz (Zeitschrift)
KR	Kontrollrat
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NS	Nationalsozialismus
RAG	Reichsarbeitsgericht
RAM	Reichsarbeitsministerium
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
RG	Reichsgericht
RGBL.	Reichsgesetzblatt
RWWA	Rheinisch-Westfälisches Wirtschaftsarchiv zu Köln
SBZ	Sowjetische Besatzungszone
SJZ	Süddeutsche Juristenzeitung
SMAD	Sowjetische Militäradministration in Deutschland
s.o.	siehe oben
s.u.	siehe unten
SR	Soziales Recht (Zeitschrift)
TVG	Tarifvertragsgesetz
VfA	Verwaltung für Arbeit
VO	Verordnung
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZNR	Zeitschrift für Neuere Rechtsgeschichte
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik

I. Einleitung

Kündigungsschutzrecht hat einen besonderen Stellenwert im Konzert aller arbeitsrechtlichen Gesetze, und zwar in dreierlei Hinsicht als Frage von Gerechtigkeit, Machtverteilung im einzelnen Arbeitsverhältnis sowie als arbeitsmarktpolitisches Instrument.

(1) Der eigentliche und unmittelbare Zweck von Kündigungsschutz liegt auf der Hand: Es soll rationale und gerechte Kriterien für die Beendigung des für die Beschäftigten existenzsichernden Arbeitsverhältnisses liefern. Das macht Kündigungsschutzrecht zum fundamentalen Arbeitnehmerschutzrecht.

(2) Damit liefert sein Vorhandensein bzw. seine Ausgestaltung zugleich die Grundlage dafür, ob und mit welcher Intensität Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Rechte während des Bestands eines Arbeitsverhältnisses auch praktisch durchsetzen können. Es ist nach der konkreten Arbeitsmarktlage eine Schlüsselvariable für die Machtverteilung im Betrieb. Der „Ausschuss für ein einheitliches Arbeitsrecht“ beschrieb diesen Zusammenhang in seiner Denkschrift zum Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes 1923 denkbar plastisch und drastisch: *„Der Arbeitgeber (hat) in der Androhung einer Entlassung ein wirkungsvolles Mittel den Arbeitnehmer seinen Wünschen gefügig zu machen“*.¹

Dieser Zusammenhang ist schwer messbar,² wird aber allein schon durch die Intensität belegt, mit der Arbeitgeber in dieser Hinsicht ihre unternehmerische Freiheit gegen systempolitische Grenzziehungen verteidigen. In Deutschland wird dieser Befund aktuell illustriert durch die Heftigkeit der inzwischen über 35 Jahre währenden Auseinandersetzung um die Zulässigkeit sachgrundlos befristeter Arbeitsverhältnisse, die 1960 vom Großen Senat des BAG als Umgehung des KSchG verboten worden waren.³

Man muss auch nur einen Blick auf das Kernland der kapitalistischen Unternehmerfreiheit, die USA, werfen. Dort gibt es aufgrund des von den Gerichten etablierten „at will“-Dogmas über Diskriminierungsverbote hinaus keinen

1 Abdruck bei Ramm, Entwürfe zu einem Deutschen Arbeitsvertragsgesetz, 1992, S. 227. Dorndorf sprach von der „Gefahr, ... dass der Arbeitnehmer durch unbeschränkte Kündigungsmöglichkeit zu überobligationsmäßigem Verhalten genötigt wird“ (Dorndorf, Vertragsdurchsetzung als Funktion des Kündigungsschutzes, ZfA 1989, 345, 375; vgl. ders., BB 2000, 1938).

2 Ein aussagekräftiger Indikator ist und bleibt die Tatsache, dass Arbeitsgerichtsverfahren um Arbeitnehmerrechte während eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses praktisch nur von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geführt werden, die im öffentlichen Dienst oder in Großunternehmen beschäftigt sind (vgl. Kittner, Arbeits- und Sozialordnung, 46. Aufl. 2021, S. 190).

3 Vgl. BAG-GS 12.10.1960 – GS 1/59, BAGE 10, 5 (vgl. Kittner, 50 Urteile, 2. Aufl. 2020, S. 97).

Kündigungsschutz.⁴ Dieses Dogma wurde 1884 im grundlegenden Fall *Payne v. The Western Et Atlantic Railroad Co*“ mit der klassischen, bis heute gültigen Formel beschrieben, dass der Arbeitgeber bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen „*seine Arbeitnehmer frei kündigen kann, ob diese zahlreich oder nicht sind, aus gutem Grund, ohne Grund und selbst aus verwerflichem Grund, ohne deswegen eines rechtlichen Fehlverhaltens schuldig zu sein*“.⁵ Jeglicher Versuch, dieses Prinzip anzutasten, würde dort von der überwältigenden Mehrheit der Unternehmen und der arbeitsrechtlichen Community als „Revolution“ zurückgewiesen werden.⁶

(3) Schließlich bedeuten die Bedingungen, unter denen Arbeitgeber Arbeitsverhältnisse kündigen können, eine wesentliche Stellschraube für den Arbeitsmarkt. Denn damit wird geregelt, wie leicht oder schwer die Grenze zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit überschritten werden kann. Dass Kündigungsschutzrecht letztlich keine Dämme gegen wirtschaftliche Krisen und damit Massenarbeitslosigkeit errichten kann, liegt auf der Hand. Aber dass er Einfluss auf die Geschwindigkeit hat, in der solche Prozesse ablaufen („Volatilität“), ist ebenfalls plausibel. Auch dieser Wirkungszusammenhang ist naturgemäß schwer fassbar.

Es gibt dafür ein drastisches Beispiel aus jüngster Vergangenheit: der jähe Anstieg der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 und seine diametral unterschiedliche Verarbeitung in den USA und Deutschland. In beiden Ländern wurde über Nacht etwa ein Viertel der Arbeitnehmer beschäftigungslos (USA: 36 Mio. von 148 Mio.; Deutschland: 12 Mio. von 40 Mio.).⁷ In den USA wurden *alle* diese Menschen sofort entlassen und meldeten sich arbeitslos, in Deutschland wurde für 11 Mio. Arbeitnehmer Kurzarbeit angemeldet; die Zahl der Arbeitslosen stieg in dieser Zeit (nur) um 1 Mio. Für diesen drastischen Unterschied ist sicher die Existenz der deutschen Kurzarbeitergeldregelung bedeutsam; als Basisfaktor wirkt aber offenkundig die Existenz bzw. Nicht-Existenz eines Kündigungsschutzrechts.

4 Vgl. *Kittner/Kohler*, Kündigungsschutz in Deutschland und den USA, BB 2000, Beilage 4.

5 *Payne v. The Western & Atlantic RR. Co.*, 31 Tenn. 507 (1884).

6 Das musste unser Freund und Kollege *Thomas Kohler* (Boston College) erleben, als er Derartiges im „American Law Institute“ zur Sprache zu bringen versuchte: Es wurde nicht einmal eine Diskussion hierüber zugelassen. In dieser Hinsicht waren und sind sich Unternehmer und Gewerkschaften einig (vgl. *Stieber/Blackburn/Pratt* (Hrsg.), *Protecting unorganized Employees against unjust discharge*, School of Labor and Industrial Relations, Michigan State University, 1983; *Flagler*, *Labor Studies Journal* 9, Nr. 3, 1985, 316).

7 Vgl. *Gould/Kassa*, Low-wage, low-hour workers were hit hardest in the COVID-19 recession, Economic Policy Institute, Mai 2021; <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/165742/umfrage/erwerbstaetige-in-den-usa/>.

Das Kündigungsschutzgesetz von 1951 war aus verschiedenen Gründen auch inhaltlich bemerkenswert. So brachte es innerhalb seines Anwendungsbereichs einen Kündigungsschutz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob ein Betriebsrat bestand. Es unterschied sich damit etwa vom Betriebsrätegesetz von 1920. Auch die Definition der Kündigungsgründe, die Beweislast für die soziale Rechtfertigung und der Grundsatz des Bestandsschutzes können als soziale Innovationen des Gesetzes genannt werden.

Würde man angesichts der Bedeutung des Rechtsgebiets und der Neukonzeption wichtiger Teile des Kündigungsschutzes nicht erwarten, dass bei der Rekonstruktion der Arbeits- und Sozialordnung in Deutschland nach 1945 um ein neues Kündigungsschutzgesetz mit großer Intensität und viel politischem „Pulverdampf“ gerungen worden wäre?

Allein, nichts da! Nach dem Stand unserer Überlieferung ist seine Entstehung binnen kürzester Zeit im Konsens zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften über die Bühne gegangen.⁸ Die geradezu kanonische Quelle für die in dieser Hinsicht nicht nur „herrschende“, sondern vollständig übereinstimmende Meinung ist der für viele Jahrzehnte zur „Bibel“ des Kündigungsschutzrechts gewordene Kommentar von *Alfred Hueck*. Er schrieb schon in der 1. Auflage aus dem Jahre 1951 über „*Die Entstehung des Kündigungsschutzgesetzes*“:⁹

„Das Bedürfnis nach einer einheitlichen Regelung des Kündigungsschutzes machte sich schon nach Vereinigung der amerikanischen und britischen Zone im Vereinigten Wirtschaftsgebiet geltend. Zunächst stellte der Gewerkschaftsrat der vereinten Zonen einen Entwurf auf und trat mit Vertretern der Arbeitgebervereinigungen in Besprechungen darüber ein. Noch ehe diese Besprechungen abgeschlossen waren, brachte der Direktor der Verwaltung für Arbeit beim Wirtschaftsrat in Frankfurt einen Gesetzentwurf ein. Auf Grund desselben wurde am 20. Juli vom Wirtschaftsrat ein Kündigungsschutzgesetz beschlossen. Der Einspruch des Länderrates gegen dieses Gesetz wurde vom Wirtschaftsrat in seiner Schlußsitzung vom 8. August 1949 abgelehnt. Aber die Militärregierungen haben das Gesetz nicht mehr genehmigt, sondern es für die Bundesgesetzgebung zurückgestellt. ... In der Folgezeit kam es erneut zu Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden. Sie führten zu einer völligen Einigung im

8 Vgl. die in gewisser Weise „amtliche“ Version bei *Richardt*, Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht, in: Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesarchiv (Hrsg.), *Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945*, Bd. 3, 2005, S. 195 ff.

9 *Hueck*, KSchG, 1. Aufl. 1951, Einl. II, S. 19 ff. So steht das noch nahezu wörtlich in der aktuellen Auflage des Nachfolgekommentars von *Linck/Krause/Bayreuther*, 16. Aufl. 2019.

sogenannten Hattenheimer Entwurf vom 13. Januar 1950. Er baut auf dem Frankfurter Gesetz auf. ... Dieser Hattenheimer Entwurf bildete die Grundlage für einen vom Bundesarbeitsministerium ausgearbeiteten Regierungsentwurf eines Bundeskündigungsschutzgesetzes. In allen wesentlichen Punkten übernahm er den Hattenheimer Entwurf, schloß sich also der Einigung der Sozialpartner an.“

In der neueren Zeit wird daraus besonders der impulsgebende Anteil der Sozialpartner beim Zustandekommen des Gesetzes herausgestellt, etwa durch *Ulrich Preis*: „Die Entstehungsgeschichte des Kündigungsschutzgesetzes ist insofern bedeutsam, als das Gesetz Folge einer Verständigung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden war.“¹⁰ Das wird von *Achim Seifert* wegen der säkularen Bedeutung einer solchen Sozialpartner-Vereinbarung noch weiter pointiert, als Versuch der Sozialpartner „das Heft selbst in die Hand zu nehmen und die wesentlichen Fragen der Arbeits- und Sozialordnung der gerade gegründeten Bundesrepublik gemeinsam zu gestalten.“¹¹ Die Hattenheimer Gespräche werden – nicht zuletzt wegen der Einigung über das KSchG – als herausragendes Beispiel dafür gesehen, dass Sozialpartner gestaltende Verantwortung für die Arbeits- und Sozialverfassung ihres Landes übernehmen¹² – ein allseits geschätztes Gründungs-Narrativ des bundesdeutschen Sozialstaats.

Diese in 70 Jahren wie ein Kieselstein glatt geschliffene „Story“ erweist sich bei näherem Zusehen als bei weitem nicht so stimmig. Schon das „Frankfurter Gesetz“ des Wirtschaftsrats lädt zu der Frage ein, warum rationale Akteure es noch in der letzten Sitzung des Wirtschaftsrats, eine Woche vor der ersten Bundestagswahl beschließen sollten, obwohl die Ablehnung durch die Militärregierung so gut wie sicher war. Hat dies etwa mit den Gründen zu tun, die ein Vierteljahr zuvor eine Einigung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften (angeblich) hatten scheitern lassen? Was hat es mit diesen Gesprächen (am 31. März 1949 in Bad Münster am Stein) auf sich, von deren dem Kündigungs-

10 *Preis*, in *Ascheid/Preis/Schmidt*, Großkommentar zum Kündigungsschutzrecht, 5. Aufl. 2017, Grundlagen A Rn. 17; beispielhaft auch *Deinert*, in *Däubler/Deinert/Zwanziger*, Kündigungsschutzrecht, 11. Aufl. 2020, Einleitung Rn. 24, 25 (so bereits *Kittner*, a.a.O., 1. Aufl. 1993).

11 *Seifert*, Die Hattenheimer Gespräche, ZNR 2017, 187.

12 In einer arbeitsrechtsgeschichtlichen Tagung des Hugo-Sinzheimer-Instituts für Arbeitsrecht und des Max-Planck-Instituts für europäische Rechtsgeschichte im Jahre 2015 wurden die „Hattenheimer Gespräche“ neben das Stinnes-Legien-Abkommen in Deutschland und die großen Sozialpartner-Übereinkommen der Schweiz und Schwedens gestellt (vgl. *Keiser*, Dynamik durch Harmonie. Das Friedensabkommen der Schweizer Metallindustrie von 1937 im rechtshistorischen Kontext, ZNR 2017, 153; *Modéer*, Der Saltsjöbad-Vertrag als Meilenstein im schwedischen Wohlfahrtsstaat, ZNR 2017, 175; zum Stinnes-Legien-Abkommen vgl. *Kittner*, SR 2019, Sonderheft zum 80. Geburtstag von *Wolfgang Däubler*, 118).

schutzgesetz gewidmetem Teil¹³ bis heute *gar nichts bekannt* ist. Wenn dann näher ins Auge gefasst wird, dass der Hattenheimer Gesetzentwurf den Gesprächsmitschriften zufolge an nur einem Tag in wenigen Stunden zustande gekommen sein soll, wird die Neugier geweckt. Die Ereignisse jener Zeit und ihre Hintergründe wirken wie in einem „Bermudadreieck“ verschwunden. Von Teilen weiß man gerade einmal, dass sie stattgefunden haben, von Vielem sogar nicht einmal das – aber was im Einzelnen wirklich geschah, wie es zusammenhing und motiviert war, geschweige denn eine Einordnung in das größere Ganze der damaligen Wirtschafts- und Sozialpolitik liegt bis heute im Dunkeln.

Dem entspricht die Quellenlage. Denn es gibt keine kohärente archivalische Dokumentation der Ereignisse! Das gilt vor allem für den Bereich, wo man das am ehesten erwarten würde: die hauptzuständige staatliche Administration, zunächst die Verwaltung für Arbeit, dann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Gerade dort fehlt es für alle Gesetzgebungsstationen bis zum Regierungsentwurf eines KSchG an relevanten Dokumenten über die interne Willensbildung.¹⁴ Davon weicht die deutlich inhaltsreichere Überlieferung aus dem Rechtsamt des Wirtschaftsrates und später dem Bundesministerium der Justiz ab, wo insbesondere ein auffällig obstruktiver Referent ganz ungerührt auch ihn selbst kompromittierende Vermerke und Anmerkungen zu den Akten gegeben hatte.

Das Quellen-Defizit gilt insbesondere für solche Situationen, in denen es zu nicht näher begründeten Positionsänderungen und Kompromissen kam, denen offenkundig „Deals“ hinter den Kulissen zugrunde lagen.

Vor allem liegt die Sphäre der Politik völlig im Dunkel, die Interaktionen *Herschels* und *Storchs* mit den Mächtigen in ihrer eigenen Partei, der CDU (Partei-führung um *Adenauer*, Sozialausschüsse). Schließlich fehlt jede kohärente Überlieferung zu den beiden Hauptfiguren, *Herschel* und *Nipperdey*. Der persönliche Archivbestand zu *Herschel* bei der Konrad-Adenauer-Stiftung ist bezüglich seiner amtlichen Tätigkeit völlig inhaltsleer. Und von *Nipperdey* gibt es ebenfalls kein geschlossenes Archivgut, sondern nur auf verschiedene Archive verteilte Einzelfundstücke. Die Archivbestände zum Verhalten der Arbeitgeber

13 In ihrem zweiten Teil waren diese Gespräche dem Problem eines Schlichtungsgesetzes gewidmet. Dazu kamen die Parteien unkompliziert und offen kommuniziert zu einer Einigung: Ablehnung eines Gesetzes-Vorschlags der Verwaltung und Vorlage eines eigenen Entwurfs ohne verbindliche staatliche Schlichtung (vgl. RdA 1949, 177; s.u. III.8).

14 Eine der wenigen Ausnahmen, der Vermerk *Steinmanns* zum Gewerkschaftsentwurf, stammt nicht aus Ministeriumsakten, sondern dem Zufallsfund einer Korrespondenz zwischen *Herschel* und *Nipperdey* (s.u. III.4 und 9).

und Gewerkschaften sind ebenfalls inhaltsarm und unvollständig, ergänzen sich aber wenigstens für die wichtigsten Stationen. Das betrifft vor allem die Protokolle der jeweiligen Arbeitsrechtsausschüsse, und zwar für die jeweils relevanten Phasen: beim DGB von der Entwicklung des „Krefelder Entwurfs“ bis zu den Verhandlungen in Bad Münster am Stein (s.u. III.7 ff.); bei den Arbeitgebern von da an über die Kontroversen im Wirtschaftsrat bis zu den Hattenheimer Gesprächen und den Nachverhandlungen dazu (s.u. III.8 ff.). Sie erlauben einen Einblick in diese Findungsphase beider gerade erst gegründeten Dachorganisationen.

Wir können und wollen hier keine Details vorwegnehmen, aber einige Befunde seien, hoffentlich appetitanregend, schon jetzt angerissen:

1. Die Geschichte des KSchG reicht – wie immer, wenn man sich nur einmal näher darüber beugt – erheblich weiter zurück, als bisher bekannt war. Die bisherige Annahme, die Initiative zu einem KSchG sei vom Gewerkschaftsrat des Vereinigten Wirtschaftsgebiets ausgegangen, ist zwar nicht falsch, aber doch um Wesentliches ergänzungsbedürftig: Nach Vorüberlegungen im Jahre 1947 hatte der Arbeitsrechtsausschuss des DGB für die britische Zone bereits am 23. Mai 1948 einen elaborierten Gesetzentwurf („Krefelder Entwurf“) beschlossen (s.u. III.7).
2. Die besondere Überraschung: Verfasser des „Krefelder Entwurfs“ war *Hans Carl Nipperdey*, der damals als Chefberater des DGB-Vorsitzenden, *Hans Böckler*, ständiger Gast dieses Gremiums war. Er und der oberste für Arbeitsrecht zuständige Beamte der Arbeitsverwaltung, *Wilhelm Herschel*, erweisen sich als „Väter des Kündigungsschutzgesetzes“, die dieses Projekt mit langem Atem seit 1947 verfolgt haben (s.u. III.4).
3. Die neuen Aktenfunde erlauben das Verständnis der Gründe, warum es im Frühjahr 1949 noch zu keiner öffentlich bekundeten Einigung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften kam. Das lag an einem „größten anzunehmenden Unfall“ im Verhältnis zwischen diesen beiden gerade erst gegründeten Spitzenorganisationen: der Leugnung eines bereits erzielten Ergebnisses unter Desavouierung der eigenen Verhandlungskommission durch die Verbandsspitze der Arbeitgeber (s.u. III.9).
4. Auch das auch politologisch so hoch gehandelte Ergebnis der „Hattenheimer Gespräche“ hatte seine dunkle, verborgene Seite: Nachdem die Gewerkschaften die Substanz eines neuen Kündigungsschutzrechts nahezu schon aufgegeben hatten, bewirkten „rettende Engel“ eine Korrektur hinter den Kulissen und veranlassten bei den Arbeitgebern eine öffentlich nie bekannt gewordene große Richtungsauseinandersetzung (s.u. III.17).
5. Es wird sichtbar, wie das „kleine“ Thema des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes vermengt wurde mit der „großen“ ordnungspolitischen Frage der künftigen Wirtschaftsverfassung und wie es auf einem „Nebenschauplatz“

des alles überdeckenden Konflikts um die künftige Unternehmens-Mitbestimmung gelöst werden konnte (s.u. III.18).

6. Vollkommen falsifiziert wird die bisherige These von der „autonomen Initiative“ der Sozialpartner bei der Produktion dieses Gesetzes. Sie liefen im Gegenteil von Anfang bis Ende am „Gängelband“ der Arbeitsverwaltung (s.u. III.8, 10, 17).

7. Dabei erwiesen sich die Gewerkschaften ungeachtet ihrer historischen Urheberschaft als überwiegend passiv und vollkommen öffentlichkeitsscheu; die Arbeitgeberverbände behandelten die Angelegenheit von Anfang an mit wacher strategischer Aufmerksamkeit, aber auch ohne größeres Interesse an Publizität (s.u. III.8, 16, 17).

8. Deutlich wird die nachgeordnete Rolle der politischen Parteien, die mit sichtbarer Wirksamkeit erst in der Schlussphase des Prozesses, der zweiten und dritten Lesung des Gesetzes im Bundestag, auf die Bühne traten (s.u. II.20). Auch diese Phase ist in unserer bisherigen Überlieferung geprägt von einem großen „Bermudadreieck“, in dem einer der dramatischsten Konflikte innerhalb der ersten Regierungskoalition und zwischen Adenauer und der CDU/CSU-Fraktion verloren gegangen ist (s.u. III.20).

9. Dazu eine „Geschichte in der Geschichte“: Sobald die Administration mit dem Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes befasst war, war dieser offener Gegnerschaft wie heimlicher Obstruktion zuerst des Rechtsamtes des Wirtschaftsrats, dann des Bundesjustizministeriums ausgesetzt (s.u. III.14, 19).

10. Überraschung oder nicht? Alle führenden arbeitsrechtlichen Fachleute – außer den Arbeitsrechtlern der Gewerkschaften – waren wissenschaftlich oder administrativ prominent für das NS-Regime tätig gewesen (s.u. V.2).

11. Und schließlich: Unsere bisherige Unkenntnis über all das ist kein Zufall. Die maßgeblichen Beteiligten verwischten – aus unterschiedlichen Motiven – planmäßig und erfolgreich ihre Spuren, sobald sie öffentlich darauf zu sprechen kamen (s.u. V.1).

Insgesamt kann man nur sagen: Das Material hat ausgereicht für eine inhaltsreiche Geschichte mit erheblichem Neuigkeitsgehalt – ein demonstrativer Fall für die Berechtigung *Leopold Ranke*s methodisch außer Kurs geratene historiografische Maxime: „*zeigen, wie es eigentlich gewesen ist.*“¹⁵

Michael Kittner hat die Teile I., II., III.1–19 und V.1 und 2 bearbeitet, *Ernesto Klengel* die Teile III.20–21, IV. und V.3. Wir haben uns dabei aber so intensiv abgestimmt, dass wir beide das Ganze nur als ein gemeinsames Werk betrachten können. Im Anhang werden die wichtigsten Schritte auf dem Weg zum

15 *Ranke*, Sämtliche Werke, Bd. 33/34, 1885, S. 150 (vgl. die Bemerkung *Reichbolds* zu *Däubler/Kittner*, Geschichte der Betriebsverfassung, S. 119, SR 2020, 231).

Kündigungsschutzgesetz dokumentiert sowie ein zentraler Briefwechsel zwischen Herschel und Nipperdey.

Das Herzstück dieses Buches speist sich aus der erstmaligen Erschließung der einschlägigen Archive und Aktenbestände. Das hätte nicht ohne sachkundige Zuarbeit und Unterstützung geleistet werden können. Als wichtigstem Mitarbeiter danken wir *Markus Boerchi*, der im Rahmen eines Praktikantenauftrags der Hans-Böckler-Stiftung wesentliche Vorarbeiten geleistet hat. Corona-bedingt war die Nutzung aller Archive teils über ein Jahr lang sehr eingeschränkt, weshalb die fernmündlich und per Mail organisierte Hilfe aus den Archiven besonders wichtig wurde, die uns durchweg überaus entgegenkommend gewährt wurde. Hier möchten wir besonders *Anke Beyer-Stamm* von der BDA, *Sabine Kogs* von den Arbeitgebern NRW, *Roswita Jauer* und *Hubert Woltering* vom Archiv der Friedrich-Ebert-Stiftung, *Birgit Fischer*, Bundesarchiv, sowie *Dr. Ulrich Soenius*, Rheinisch-Westfälisches Wirtschaftsarchiv, danken. Sie haben in denkbar liebenswerter Weise vieles auf sich genommen, was unter normalen Umständen wir als Nutzer ihrer Einrichtungen hätten selbst erledigen müssen. Wir danken auch unserem Kollegen *Johannes Höller* vom Hugo Sinzheimer Institut, der die im Anhang veröffentlichten Dokumente für den Druck aufbereitet hat.

Gerd Bender, Max-Planck-Institut für Rechtsgeschichte und Rechtstheorie in Frankfurt, *Thorsten Keiser*, Universität Gießen, und *Martin Otto*, Fernuniversität Hagen, haben mit uns wesentliche Teile der Arbeit diskutiert und uns dabei ihre rechtshistorische Kompetenz zuteilwerden lassen – ganz besonderen Dank auch dafür!

Schließlich danken wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zentralbibliothek der IG Metall, voran *André Mompour*, die uns mit Empathie und Effizienz ein von Corona nahezu unbelastetes Arbeiten ermöglicht haben.

II. Die Entwicklung des Kündigungs-schutzrechts bis 1945

1. Vom „freien“ Kündigungsrecht zur inhaltlichen Bindung einer ordentlichen Kündigung

Das Kündigungsschutzgesetz ist ein Kind der Zeit nach 1945; seine Konzeption war neu. Natürlich hatte es Vorläufer – aber nicht sehr lange zurück liegende. Denn „Kündigungsschutz“ in dem Sinne, dass die Berechtigung einer ordentlichen Arbeitgeber-Kündigung rechtlich überprüft werden konnte, gab es erst als Resultat des Ersten Weltkriegs.

Davor waren – für Handwerksgesellen, Gesinde und Hausangestellte – jahrhundertlang befristete Beschäftigungsverhältnisse die Normalität gewesen. In diesem System drehte sich alles um eine rechtliche Regulierung dieser Fristen und die Möglichkeit zur vorzeitigen Vertragsbeendigung.¹⁶ Danach, im Verlauf des 18. und vor allem des 19. Jahrhunderts, der Zeit von Gewerbefreiheit und Kapitalismus, kam es zu einer Zweiteilung: Für Arbeiter war jedenfalls bis zum Beginn des Ersten Weltkrieges eine Beschäftigung mit täglicher Kündigungsmöglichkeit die Regel¹⁷ (vielfach auch noch im Jahre 1920¹⁸) wovon auch in großem Umfang Gebrauch gemacht wurde.¹⁹ Eine dauerhafte Beschäftigung gab es nur für die zunächst verschwindend kleine Zahl von Handlungsgehilfen, für die zunehmend intensivere Regelungen für Kündigungsfristen gal-

16 Für diese Zeit eingehend *Deusch/Keiser*, §§ 620-630. Beendigung des Dienstverhältnisses, Rn. 61 ff., in: Schmoeckel/Rückert/Zimmermann (Hrsg.), *Historisch-kritischer Kommentar zum BGB*, Bd. III Schuldrecht: Besonderer Teil, 2013; *Göller*, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts in Deutschland, Diss. Freiburg 1974; Überblick bei *Preis*, *Geschichtliche Entwicklung und verfassungsrechtliche Grundlagen des Kündigungsrecht*, in: *Ascheid/Preis/Schmidt* (Hrsg.), *Großkommentar zum Kündigungsschutzrecht*, 5. Aufl. 2017, I. Teil., Grundlagen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen, A Rn. 1 ff.

17 Vgl. *Landmann*, *Kommentar zur GewO*, 2. Bd., 6. Aufl. 1912, 122 Anm. 2e.

18 So sah die von Gesamtmetall mit den drei Richtungsgewerkschaften für die Metallindustrie am 1.7.1920 vereinbarte Muster-Arbeitsordnung für Arbeiter noch eine jederzeitige, tägliche Kündigungsmöglichkeit vor (vgl. *Betriebsräte-Zeitschrift des DMV* Nr. 8/1920 vom 1.8.1920, Beilage 8, <http://library.fes.de/metalls/betriebsraete-zeitschrift/1920/pdf/1920-08-beilage02.pdf>).

19 Vgl. *Göller*, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts in Deutschland, S. 50.

ent.²⁰ Dazu gab es Vorschriften über das Recht zur außerordentlichen Kündigung. Inhaltliche Beschränkungen der Freiheit zur ordentlichen Kündigung gab es nicht.²¹

Änderungsbedarf in dieser Hinsicht wurde gegen Ende des 19. Jahrhunderts durch zwei Aspekte befördert: die rapide Zunahme von Angestellten und Empörung über eine willkürliche Kündigungspraxis gegenüber Arbeitern (in Kombination mit einer diskriminierenden Praxis der überwiegend in Arbeitgeberhand befindlichen Arbeitsnachweise; betroffen waren vor allem Gewerkschafterinnen bzw. Gewerkschafter und SPD-Mitglieder).²² Zu deren Eingrenzung bzw. Unterbindung wurden zwei unterschiedliche arbeitsrechtliche Konzepte entwickelt: einmal eine materielle Kompensation für eine von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer nicht zu vertretende Kündigung (Typ 1), auf der anderen Seite die Unzulässigkeit einer solchen Kündigung (Typ 2). Die erste Variante wurde in der Breite Wirklichkeit mit dem Betriebsrätegesetz von 1920, zur zweiten kam es erst nach dem Zweiten Weltkrieg mit dem KSchG (mit Vorläufern in der britischen Zone, s.u. III.3).

Zum allerersten Male in der deutschen Rechtsgeschichte finden wir den Typ 1 im von *Ernst Abbe* verfügten Statut der Carl-Zeiss-Stiftung in Jena von 30. Juni 1891:²³

„§ 77 Abs. 1: Die in kündbaren Verträgen stehenden Beamten, Geschäftshelfen und Arbeiter der Stiftungsbetriebe haben nach im Ganzen dreijähriger seit Vollendung des 18ten Lebensjahres im Dienst der Stiftung verbrachter Dienstzeit klagbaren Anspruch gegen ihre Firma auf Gewährung einer Entschädigung für Verlust ihrer Stellung, wenn Auflösung des Dienstverhältnisses seitens der Firma erfolgt, ohne dass sie zur Fortsetzung der vertragsmäßigen Thätigkeit unfähig geworden sind oder ihrerseits schuldbare Veranlassung zur Vertragsauflösung gemäß § 79 dieses Statuts gegeben haben.“

20 Dieser Strang von Kündigungsschutzgesetzgebung wurde in der Weimarer Republik nochmals aufgegriffen mit dem „Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten“ vom 9.7.1926 (BGBl. I 399). Mit ihm wurden längere Kündigungsfristen für ältere Angestellte geregelt; es wurde 1993 im Zuge der Vereinheitlichung der Kündigungsfristen für Angestellte und Arbeiter aufgehoben (vgl. *Preis/Kramer*, DB 93, 2125).

21 Die erste gesetzliche Regelung in dieser Hinsicht erfolgte zum Schutze von Sicherheitsmännern im Preußischen Bergbau mit dem Gesetz 28.7.1909 (PreußGesSlg. 1909, 677), das ausdrücklich aufgezählte Gründe für eine Kündigung verlangte und außerdem die konsultative Einschaltung des Bergrevierbeamten vorsah. Zu einer Ausdehnung auf andere Arbeitnehmergruppen kam es nicht.

22 Vgl. *Göller*, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts in Deutschland, S. 50.

23 https://abbeverein.de/wp-content/uploads/2019/01/statut_1896.pdf.

Dieses Konzept wurde im größeren Stile von *Heinz Potthoff* im Jahre 1914 als Bestandteil des „*Entwurfs eines Gesetzes über den Dienstvertrag der Angestellten (Angestelltengesetz)*“ aufgegriffen.²⁴ Sein Vorschlag war: Mit steigender Beschäftigungszeit wurden strengere Anforderungen an die Berechtigung einer ordentlichen Kündigung gestellt, bis „*nicht ohne triftigen Grund*“ nach 10 Jahren (§ 33 Abs. 2). Ergänzend sah er nach 3 Jahren die Zahlung einer Abfindung vor bei einer Kündigung, „*ohne daß der Angestellte einen Grund dazu verschuldet hat.*“

Eine Kündigungsreglementierung vom Typ 2 entwickelte erstmals der Frankfurter hauptamtliche Magistrat *Karl Flesch*²⁵, der 1901 Vorschläge zur Kodifizierung des Arbeitsvertrages und dabei auch zur Eingrenzung willkürlicher Kündigungen unterbreitete.²⁶ Sein Bezugspunkt war die dem Unternehmer durch die unbeschränkte Freiheit zur Kündigung über den Arbeitnehmer eingeräumte Macht, deren willkürliche Ausübung eingegrenzt werden müsse. Er formulierte als erste Anforderungen an die Berechtigung einer Kündigung, und zwar

1. „*Der Unternehmer muss Arbeitsverträge, die er geschlossen hat, lösen, wenn sich der Betrieb ändert oder wenn er den Betrieb einstellt.*“ Und:

2. „*Der Unternehmer muß aber den Vertrag auch lösen können, wenn in der Person des Arbeitnehmers sich Änderungen ergeben: wenn dieser seine Pflicht versäumt, die bei Abschluß des Vertrages vorausgesetzten Kenntnisse nicht hat, arbeitsunfähig wird u.s.w.*“²⁷

Das war die konzeptionelle Geburtsstunde der künftigen Einteilung in betriebs-, personen- und verhaltensbedingte Kündigungen, wie sie aber erst nach

24 Vgl. *Potthoff H.*, Arbeitsrecht: Jahrbuch für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten, 1914/15, S. 31, 48.

25 Vgl. *Hermel*, Karl Flesch (1853 – 1915): Sozialpolitiker und Jurist (zugleich Diss. Frankfurt), Baden-Baden 2004; *Sinzheimer*, Der Sozialpolitiker Karl Flesch und seine literarisch-wissenschaftliche Tätigkeit, in: Kahn-Freund/Ramm (Hrsg.), Hugo Sinzheimer, Arbeitsrecht und Rechtssoziologie, Bd. 1, S. 378.

26 Vgl. *Flesch*, Zur Kritik des Arbeitsvertrages, seine volkswirtschaftlichen Funktionen und sein positives Recht, 1901; vgl. *ders.*, Die Beschränkung der Macht zur Aufhebung des Arbeitsvertrages, Zeitschrift für das Gewerbe- und Kaufmannsgericht 1909, 378. Auf Betreiben von *Flesch* brachte die Freiheitliche Volkspartei, der er angehörte, im Jahre 1913 sowohl im Reichstag als auch im Preußischen Landtag (erfolgreiche) Anträge zur Gestaltung des Arbeitsverhältnisses der in den Staatsbetrieben beschäftigten Arbeiter und Angestellte als Muster für ein allgemeines Arbeitsrecht ein (vgl. Resolution zur zweiten Beratung des Reichshaushalts am 19.4.1913, Reichstagsdrucks. Nr. 912; Antrag im Preuß. Landtag vom 25.4.1913, Drucks. Nr. 1501). Sie sahen hinsichtlich einer Kündigung folgendes vor: „*Arbeitern und Angestellten, die mindestens 10 Jahre ununterbrochen beschäftigt waren, darf nur von der Leitung und nur aus wichtigen Gründen gekündigt werden*“ (*Flesch*, Die Stellung der politischen Parteien zum Arbeitsrecht, Arbeitsrecht: Jahrbuch für das gesamte Recht der Arbeiter, Angestellten und Beamten 1914/15, S. 108).

27 *Flesch*, Zur Kritik des Arbeitsvertrages, a.a.O., S. 21 f.

dem Zweiten Weltkrieg in der britischen Besatzungszone von der dortigen Arbeitsverwaltung aufgegriffen werden sollte (s.u. III.3).

Nach der Novemberrevolution 1918 kam es im Frühjahr 1919 zu so etwas wie einer „zweiten Revolution“ mit ausgedehnten Arbeitsniederlegungen im Ruhrgebiet, in Mitteldeutschland und bei Angestellten in Berlin.²⁸ Dort streikten etwa 40.000 Angestellte in der Metallindustrie – der größte Streik nur von Angestellten in der ganzen deutschen Geschichte!²⁹ Dabei ging es vor allem um eine Mitbestimmung bei Einstellungen und Kündigungen von Angestellten. Auf das dort gefundene Ergebnis (Anhang I, Dok. 1)³⁰ nahm später der Regierungsentwurf zum BRG ausdrücklich Bezug.³¹ In ihm wurden Kündigungen der Mitbestimmung des Betriebsrats unterworfen, und bei Nichteinigung entschied der Schlichtungsausschuss endgültig.³² Kriterium für die Verweigerung der Betriebsratszustimmung war das Vorliegen einer nicht „*durch die Verhältnisse des Betriebs bedingten unbilligen Härte*.“ Die dort gefundene Formulierung zu den inhaltlichen Anforderungen an eine Kündigung ist die „Mutter“ aller diesbezüglichen deutschen³³ Gesetzestexte.

Sie findet sich zunächst mit einer kleinen Wortumstellung im Regierungsentwurf vom 9. August 1919 (Anhang I, Dok. 2), wonach der Betriebsrat gegen eine Kündigung Einspruch erheben konnte, u.a. wenn es sich um eine „*unbillige, nicht durch die Verhältnisse des Betriebs ... bedingte Härte*“ handelte.³⁴ So wie im Tarifvertrag sollte der Schlichtungsausschuss „*endgültig und mit bindender Kraft*“ entscheiden.

Dieser Entwurf wurde im Laufe der parlamentarischen Beratungen mitbestimmungsrechtlich drastisch „abgespeckt“; das Gesetz enthielt kein Mitbestimmungsrecht mehr, sondern nur noch eine Einspruchsmöglichkeit des Betriebs-

28 Vgl. *Däubler/Kittner*, Geschichte der Betriebsverfassung, 2020, S. 172 ff.

29 Vgl. *Kittner*, Arbeitskampf, S. 415 ff.

30 Deutscher Reichsanzeiger vom 20.3.1919, Nr. 65.

31 Für die Zeit danach vgl. *Willenweber*, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, Diss. Köln 1965.

32 Vgl. Vereinbarung zwischen dem Verband der Berliner Metallindustrie und der Vertretung der beteiligten Angestelltenverbände und der Streikleitung, betreffend das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen vom 19.4.1919 (Anhang I, Dok. 1).

33 Einen anderen Weg nahm die Entwicklung in Österreich. Das etwa zeitgleich entstandene „Gesetz, betreffend die Errichtung von Betriebsräten vom 15.5.1919 (StGBL. 283/1919, 651) enthielt für den Betriebsrat nur das Recht einer „Motivanfechtung“, d.h., er konnte beim Einigungsamt „*die Kündigung oder Entlassung eines Arbeiters oder Angestellten mit der Begründung anfechten, daß sie aus politischen Gründen, im Zusammenhange mit der Tätigkeit als Mitglied des Betriebsrates oder deswegen erfolgt sei, weil der Betroffene vom Vereins- und Versammlungsrecht Gebrauch gemacht habe*“ (§ 3 Ziff. 9 ÖBRG; vgl. *Trost*, DRdA 2019, 301; *Cerny*, Entwicklung in Österreich, in: *Däubler/Kittner*, Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung, 2022).

34 Deutscher Reichsanzeiger vom 9.8.1919, Nr. 179, Erste Beilage.

rats, bei deren Berechtigung der Arbeitgeber zwischen Weiterbeschäftigung und Abfindung wählen konnte (Anhang I, Dok. 3). Hinsichtlich des inhaltlichen Prüfungsmaßstabs blieb es aber bei den durch Tarifvertrag und Regierungsentwurf vorgezeichneten Kategorien: Der Arbeitnehmer konnte gem. § 84 BRG gegen eine Kündigung Einspruch beim Betriebsrat einlegen, neben drei anderen Gründen³⁵ gem. Abs. 1 Nr. 4, „*wenn die Kündigung sich als eine unbillige, nicht durch ... die Verhältnisse des Betriebs bedingte Härte darstellt.*“ Wenn sich der Betriebsrat den Einspruch zu eigen machte, hatte er mit dem Arbeitgeber darüber zu verhandeln. Gelang mit diesem keine Verständigung, konnte der Betriebsrat oder der Arbeitnehmer das Arbeitsgericht – nicht die Schiedsstelle³⁶ – anrufen; Einspruch und Anrufung des Arbeitsgerichts hatten keine aufschiebende Wirkung (§ 86 BRG). Hielt das Arbeitsgericht den Einspruch für gerechtfertigt, hatte es eine Entschädigung festzusetzen (höchsten 6 Monatsverdienste), die der Arbeitgeber zu zahlen hatte, wenn er den Arbeitnehmer nicht wieder beschäftigen wollte (§ 87 BRG). Passender als der Begriff „Kündigungsschutz“ wäre demnach „Kündigungsverteuerung“ bei fehlender Kündigungsrechtfertigung gewesen. Um Kündigungsschutzprozesse schnell abzuschließen, war in Fällen der §§ 86, 87 BRG keine Revision an das RAG zugelassen (§ 8 Abs. 4 ArbGG 1926).³⁷

Diesem Annex des Betriebsrätegesetzes wohnte damit eine sachlogische Limitierung inne: Es gab „Kündigungsschutz“ nur, wo es Betriebsräte bzw. Arbeiter- und Angestelltenräte gab. Und sie gab es erst in Betrieben mit in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmern (§ 1 BRG). Das hieß: Da es nach zeitgenössischen Statistiken nur für etwa 30 % aller Beschäftigten Betriebsräte gab,³⁸ kamen deren 70 % nicht in den Genuss des neuen „Kündigungsschutzes“.

35 Diskriminierung, fehlende Kündigungsgründe, Weigerung des Arbeitnehmers, nicht vereinbarte Arbeit zu leisten.

36 Diese Veränderung des Kündigungsschutzes vom Mitbestimmungstatbestand zum individualrechtlichen Problem legte einen zentralen Grund für bis heute nicht gelöste dogmatische Irritationen. Der „Paradigmenwechsel von der schlichtenden („behördlichen“) zur richtenden („gerichtlichen“) Beurteilung des Kündigungsschutzes“ erfolgte nämlich ohne Veränderung der Begrifflichkeit (Reichbold, Betriebsverfassung als Sozialprivatrecht, 1995, S. 273 f.). Ein „unbillige, nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingte Härte“ war in der Konzeption des Berliner Tarifvertrags wie des Regierungsentwurfs zum BRG nicht dazu gedacht, von einem Gericht nachgeprüft zu werden, vielmehr eine nicht justiziable Richtschnur für einen verbindlichen Schlichtungsspruch (vgl. Kittner, Entwicklungslinien der Rechtsprechung zur „Unternehmerentscheidung“ – nur noch Rechtsgeschichte? in: Brose u.a. (Hrsg.) Festschrift für Ulrich Preis, 2021, S. 615, 616).

37 Für den Fall eines betriebsverfassungsrechtlichen Streits zu diesen Vorschriften zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber war eine Rechtsbeschwerde an das RAG möglich, wenn ein Unternehmen betroffen war, das sich über den Bezirk eines Landes hinaus erstreckte (§ 85 Abs. 1 ArbGG 1926). Für kündigungsschutzrechtliche Fragen sollte die Revision erst mit § 72 ArbGG 1953 nach allgemeinen Kriterien offenstehen. Die erste Entscheidung zum KSchG erging am 22.7.1953 (II Sa 121/53, AP KSchG § 1 Nr. 1).

38 Vgl. Däubler/Kittner, Geschichte der Betriebsverfassung, S. 214.

Außerdem, als eine der neuen Institution Betriebsrat geschuldete Konsequenz: Über das bisherige Recht der Arbeiterausschüsse hinaus wurde ein besonderer Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder eingeführt. Ihnen durfte nur mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrats gekündigt werden, die ggf. durch das Arbeitsgericht ersetzt werden konnte (§ 96 BRG). Das war der Auftakt zu einer im Laufe der Zeit immer länger werdenden Liste mit Sonderkündigungsschutz für als besonders gefährdet bzw. schutzbedürftig angesehene Arbeitnehmergruppen (angefangen mit Schwangeren und Schwerbeschädigten). Anders als diese Sonderregelungen sollte der Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder später für immer im „Huckepack“ mit der gesetzlichen Regelung des Kündigungsschutzrechts für den Regelfall der ordentlichen Kündigung erfolgen.

2. Kündigungsschutz im Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes 1923

Gleich nach der Novemberrevolution hatte die Reichsregierung einen Anlauf zur Schaffung eines Arbeitsvertragsgesetzes unternommen. Damit sollte das schon bei der Schaffung des BGB³⁹ und dann in Art. 157 Abs. 2 der Weimarer Reichsverfassung gemachte Versprechen eines einheitlichen Arbeitsrechts eingelöst werden.⁴⁰ Dazu setzte der Reichsarbeitsminister im April 1919 den „Ausschuss für ein einheitliches Arbeitsrecht“ ein.⁴¹ Zu seinen Mitgliedern gehörten die berühmtesten deutschen Arbeitsrechtler der Zeit: *Hugo Sinzheimer*, *Walter Kaskel* und *Heinz Potthoff*, dazu die Großen der zivilrechtlichen Zunft: *Justus Wilhelm Hedemann* und *Paul Oertmann*. Außerdem waren mit Arbeitsrecht befasste Richter, die maßgeblichen Ministerialbeamten (*Hugo Siefert* als Vorsitzender, *Johannes Feig*, *Friedrich Sitzler*, *Georg Flatow*,) und Rechtsanwälte beteiligt, dazu Vertreter der Gewerkschaften (*Paul Umbreit*, *Rudolf Wissell*) und Arbeitgeberverbände (*Paul Oppenheimer*, *Hermann Meissinger*) sowie der Vorsitzende der „Gesellschaft für Soziale Reform“ (als Nachfolger von *Berlepsch*) *Ernst Francke* – „tout le monde“ des zeitgenössischen Arbeitsrechts!

39 Vgl. Reichstagsverhandlungen, Sten. Ber. Bd. 147 Sp. 3846. Der Bundesrat beschloss dagegen, ohne dies zu begründen, dieser Reichstagsresolution „keine Folge zu leisten“ (vgl. *Ramm*, Entwürfe zu einem Deutschen Arbeitsvertragsgesetz, 1992, S. 11).

40 Vgl. *Boble*, Einheitliches Arbeitsrecht in der Weimarer Republik, Diss. Tübingen 1989; *Ramm*, Entwürfe zu einem Deutschen Arbeitsvertragsgesetz, 1992, S. 34 ff., 125 ff.

41 Zu seiner Einsetzung und Arbeit eingehend *Christian Kaiser*, Kündigungsschutz ohne Prinzip. Der Weimarer Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes und seine Bezüge zum heutigen Recht, 2005, S. 20. Bei ihm findet sich eine Liste aller Ausschussmitglieder mit biographischen Informationen (S. 31 ff.).

Der Ausschuss legte 1923 den Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes vor,⁴² und darin einen eigenen Abschnitt über Kündigungsschutz (Anhang I, Dok. 4).⁴³ Sein Wirken blieb erfolglos – wie seither und bis heute alle Versuche auf diesem Felde.⁴⁴ Er musste seine Arbeit 1923 beenden, weil die Reichsregierung wegen der inflationsbedingten Haushaltsnotlage weitere Mittel nicht bereitstellte.⁴⁵ Rechtshistorisch bleiben die in seltener Vollständigkeit überlieferten, von *Christian Kaiser* akribisch nachgezeichneten Diskussionen im Ausschuss jedoch von dauerhaftem Interesse, weil wir hier das erste und – soweit überliefert – auch das letzte Mal das vollständige Argumentationsspektrum zu den wichtigsten Einzelkomplexen einer Kündigungsschutzkodifikation vor uns haben. Die zentralen Topoi werden wir in den Verhandlungen der Jahre 1949 bis 1951 wiederfinden.

Der vom Arbeitsrechtsausschuss erarbeitete Entwurf enthielt im „*Siebten Abschnitt*“ den Unterabschnitt „*I. Ordentliche Kündigungen*“ und darunter „*3. Kündigungsbeschränkungen*“. Darin wurden Beschränkungen der ordentlichen Kündigung normaler Arbeitnehmer (§ 146) sowie das Recht zur Kündigung und Versetzung von Betriebsratsmitgliedern (§ 152) geregelt. Hinsichtlich einer Einzelkündigung wich der Vorschlag nicht allzu sehr von der vorhandenen Regelung des § 84 BRG ab,⁴⁶ verzichtete aber darauf, einen Kündigungseinspruch von der Beteiligung des Betriebsrats abhängig zu machen. Kündigungsschutz wurde damit zu einer strikt individualrechtlichen Angelegenheit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit Streitentscheidung durch das Arbeitsgericht. Abgesehen von allen methodischen Erwägungen hätte eine solche Konzeption automatisch zu einem breiteren Geltungsbereich des Kündigungsschutzes geführt, weil er nicht vom Vorhandensein eines Betriebsrates abhängig gewesen wäre (s.o.). Außerdem wurde die Nichtberücksichtigung des Betriebsrats damit gerechtfertigt, dass auf diese Weise mögliche sachwidrige Motive auf jeden Fall hätten vermieden werden können. Das wurde damals vehement von *Alfred Hueck* kritisiert; wenige Missbrauchsfälle dürften nicht

42 RArbBl. 1923, Amtlicher Teil, S. 488 ff.; vgl. *Molitor/Hueck/Riezler*, Der Arbeitsvertrag und der Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes, 1925; *Kreller*, Der Entwurf eines Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes, Archiv für civilistische Praxis, 122 (1924), 1; 123 (1925), 23; 125 (1926), 1; *Siefert*, Zur Geschichte der Entstehung eines deutschen Arbeitsgesetzbuches, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1921, Sp. 261; *Fetig*, Die Vorarbeiten für das deutsche Arbeitsgesetzbuch, BArbBl. (Nichtamtlicher Teil) 1928, 205.

43 Speziell zu den Kündigungsvorschriften des Entwurfs vgl. *Welslau*, Befristete Arbeitsverhältnisse und Kündigungsschutz, S. 226 ff.; *Wüllenweber*, Die Entwicklung des Kündigungsschutzes seit dem ersten Weltkrieg, S. 130 ff.

44 Vgl. *Kaiser*, a.a.O., S. 103; *Ramm*, Entwürfe zu einem Deutschen Arbeitsvertragsgesetz, 1992; *Senne*, Die Entwürfe zu einem Arbeitsvertragsgesetz, Diss. Marburg, 1980.

45 *Kaiser*, Kündigungsschutz ohne Prinzip, S. 88.

46 Die Veränderung gegenüber § 84 Abs. 1 Nr. 4 BRG sollte fast wortgleich in § 56 Abs. 1 AOG wiederkehren (s.u. III.3; vgl. *Kaiser*, Kündigungsschutz ohne Prinzip, S. 130).

für einen so weitgehenden Schritt erhalten. Man könne dem Arbeitnehmer eine Klagemöglichkeit auch dann einräumen, wenn der Betriebsrat sich seiner Beschwerde nicht angenommen habe.⁴⁷ Warum ausgerechnet *Sinzheimer* dem im Ausschuss zugestimmt hatte – gegen die ausdrücklichen Voten von gewerkschaftlichen Vertretern wie *Umbreit* und *Wissel* – blieb unklar; *Kaiser* vermutet taktische Erwägungen, um an anderer Stelle Mehrheiten zu gewinnen.⁴⁸

Im Mittelpunkt der Ausschussberatungen standen, wie könnte es anders sein, die zwei Facetten eines Kündigungsschutzes im Wortsinne, ob nämlich

- bei Nichterfüllung der verlangten Kriterien eine Kündigung rechtsunwirksam ist und
- der Arbeitgeber ein Wahlrecht zwischen der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers und der Zahlung einer Abfindung hat.

In diesem Sinne votierte nur *Potthoff* in einem von ihm als Beratungsgrundlage eingebrachten ersten Entwurf:⁴⁹

„§ 231 Eine Kündigung des Arbeitgebers ist unzulässig, wenn sie sich als unbillige, nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch Verhältnisse des Betriebs bedingt herausstellt.“

Der Ausschuss entschied sich jedoch mit den Stimmen aller übrigen (Kern-) Mitglieder dagegen und für eine Kontinuität im Verhältnis zum BRG: Der Arbeitgeber sollte ein Wahlrecht zwischen Weiterbeschäftigung und Abfindung erhalten, sich mithin „freikaufen“ können (§ 149 des Entwurfs). Die Substanz des *Potthoff*'schen Entwurfs sollte erst mit den Anläufen zu einem neuen Kündigungsschutzgesetz nach 1945 neu belebt werden (s.u. III,3, 7).

Dazu ist die von *Sinzheimer* in und außerhalb des Arbeitsrechtsausschusses eingenommene Haltung interessant, denn sie verdeutlicht die systempolitische Dimension dieser Grundentscheidung. So bezweifelte er schon 1915 die Realisierbarkeit der Vorschläge von *Karl Flesch* zur Beschränkung der freien Auflösung des Arbeitsvertrages: „Denn es ist zum mindesten zweifelhaft, ob überhaupt

47 Vgl. *Hueck*, RArbBl. 1924, Nichtamtl. Teil, S. 260, 264.

48 Vgl. *Kaiser*, Kündigungsschutz ohne Prinzip, S. 146 ff. In der 2. Auflage seiner „Grundzüge des Arbeitsrechts“ von 1927 bezeichnete *Sinzheimer* die „Schmälerung der Rechte der Betriebsvertretung“ durch den Kommissionsentwurf als „bedenklich“ (a.a.O., S. 201, Fn. 2).

49 Vgl. *Kaiser*, Kündigungsschutz ohne Prinzip, S. 157; Textabdruck S. 366.

*allgemein eine gesetzliche Beschränkung der freien Auflösbarkeit des Arbeitsvertrages für erwerbswirtschaftlich betriebene Unternehmen möglich ist.*⁵⁰

Davon ließ er sich auch in den Beratungen des Arbeitsrechtsausschusses leiten. *Sinzheimer* schloss sich der Mehrheitsmeinung – Beibehaltung des Wahl- bzw. „Loskaufrechts“ – mit der resignierenden Feststellung an: *„In der Frage, ob Unzulässigkeit der Kündigung oder Einspruch, spreche er sich für ein Einspruchsrecht als Gestaltungsrecht aus. Wenn man hier ein dingliches Recht des Arbeitnehmers auf seine Arbeitsstelle begründen wolle, dann müsse man zunächst die Voraussetzungen wirtschaftlicher Natur dafür schaffen. Solange man die privat-kapitalistische Wirtschaft habe, sei die äußerste Grenze ein Einspruchsrecht, aber das müsse aufrecht erhalten bleiben.*“⁵¹

In dieser Hinsicht brachte der Professor für Handels- und Arbeitsrecht *Titze* zum ersten Male die Kategorien in die Diskussion, die ab 1949 zum zentralen Mantra der westdeutschen Arbeitgeber werden sollten, mit dem sie einem neuen, erweiterten Kündigungsschutz entgegentraten (s.u. III.9): *„In der Frage, ob dem Kündigungsrecht Schranken gesetzt werden sollen, berühre sich das Arbeitnehmerrecht mit dem Beamtenrecht. Gegenüber den Beamten sei das freie Kündigungsrecht ausgeschlossen.... Dem Streben der Privatangestellten, eine beamtenähnliche Stellung zu erhalten, dürfe man nicht schrankenlos nachgeben.*“⁵² Dem sekundierte *Oertmann*, indem er dem Vorschlag *Potthoffs* unterstellte: *„Die Dienstverträge würden dadurch ad infinitum verlängert. Der Arbeitgeber würde mit einem Arbeitnehmer aneinandergelockt bis ans Ende seiner Tage“* – ein Vorwurf den *Bernd Rütters* im Jahre 1998 als angebliche Erfindung des Nationalsozialismus mit Vergleich des Arbeitsvertrags diesmal mit einer Eheschließung wiederbeleben sollte (s.u. V.2).

Eine Gesamtwürdigung dieses Entwurfs und vor allem der Tatsache, dass er während der Dauer der Weimarer Republik nie irgendeine politische Relevanz erlangen sollte, muss immer bedenken, dass nach seiner Vorlage Extremsituationen auf dem Arbeitsmarkt praktisch das Normale waren: *„Ob in der unmittelbaren Nachkriegszeit, in der es um die Reintegration der Kriegsteilnehmer ging, ob in der auf die Hyperinflation folgenden Stabilisierungskrise von 1923/24, ob in der Rationalisierungskrise von 1926, stets näherte sich die Arbeitslosigkeit der 25-Prozent-Grenze und erreichte damit Höhen, die denen in der ersten Phase der großen Krise*

50 *Sinzheimer*, Der Sozialpolitiker Karl Flesch und seine literarisch-wissenschaftliche Tätigkeit, in: Kahn-Freund/Ramm (Hrsg.), Hugo Sinzheimer, Arbeitsrecht und Rechtssoziologie, Bd. 1, S. 380 f.

51 A.a.O., S. 158.

52 A.a.O., S. 122.

*durchaus gleichen.*⁵³ Das waren Umstände, deren Linderung von einer wie auch immer gearteten Gestaltung des Kündigungsschutzrechts niemand erwartete.

Schließlich seien noch zwei in die Kommissionsberatungen eingebrachte konzeptionell originelle Überlegungen angesprochen, die dort keine Mehrheit fanden, jedoch nach 1945 virulent werden sollten und noch heute aktuell sind:

1. Der Vorschlag *Sinzheimers* für einen Einspruch gegen betriebsbedingte Kündigungen: *„Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer entlassen hat, trotzdem Arbeitsgelegenheiten für ihn vorhanden waren oder durch die Wirtschaftlichkeit des Betriebes nicht schädigende Anordnungen (hätte) geschaffen werden können, ohne dass die Entlassung durch das Verhalten des Arbeitnehmers bedingt war.“*⁵⁴ *Sinzheimer* selbst ist darauf außerhalb der Ausschusstätigkeit nicht mehr zurückgekommen. Für diejenigen, die sich nach 1945 mit einer Neukonzeption befassen, stand seine zeitlos innovative Formulierung mangels Archiverschließung nicht zur Verfügung – bis zur Arbeit von *Kaiser* im Jahre 2005!
2. Die Gleichsetzung einer Klage gegen die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses mit der eines Mietverhältnisses durch den Reichsgerichtsrat *Bewer*:⁵⁵ Dieser Vorschlag hätte dazu geführt, dass der Arbeitgeber auf Anerkennung der Wirksamkeit seiner Kündigung klagen müssen – eine fundamentale Lösung dessen, was später unter dem Stichwort „aufschiebende Wirkung des Kündigungseinspruchs“ bzw. „vorläufige Weiterbeschäftigung“ diskutiert werden sollte und wenigstens in einem Bundesland, nämlich Bremen, geltendes Recht werden sollte (s.u. III.2).

3. Kündigungsschutz im Nationalsozialismus

Die Nationalsozialisten beabsichtigten die Schaffung eines völlig neuen Arbeitsrechts. Im Zuge dieses Vorhabens wurde die gesamte bisherige kollektivrechtliche Arbeitsverfassung zugunsten einer autoritären Arbeitsverfassung mit dem Arbeitgeber als „Führer der Betriebsgemeinschaft“ beseitigt.⁵⁶ Nach-

53 *Bender*, Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversorgung in der Weimarer Republik, in: Benöhr (Hrsg.), Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversorgung in der neueren Rechtsgeschichte, 1991, S. 137, 138

54 A.a.O., S. 127.

55 A.a.O., S. 151.

56 Vgl. *Mason*, Die Entstehung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit, in: Mommsen/Petzina/Weisbrod (Hrsg.), Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, 1974, S. 303; zur theoretischen Grundlegung des NS-Arbeitsrechts *Siebert*, Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, 1935; vgl. auch *Ramm*, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, KJ 1968, 108; *Wahsner*, Arbeitsrecht unterm Hakenkreuz, 1994.

dem die Nationalsozialisten zunächst freie Betriebsräte und Gewerkschaften zerschlagen hatten, formalisierten sie ihre Vorstellung von Arbeitsrecht in dem 1934 erlassenen „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ (AOG).⁵⁷ Dessen § 65 AOG hob u.a. das BRG, die TarifvertragsVO und die SchlichtungsVO auf. Damit waren eigentlich zugleich die Kündigungsschutzvorschriften des BRG entfallen.

Das NS-Regime, das zwar Gewerkschaften und Betriebsräte als „jüdisch-bolschewistische“ Feinde fanatisch und entschieden bekämpfte und rasch liquidierte, wollte sich jedoch zur Sicherung von Massenloyalität zugleich als den Arbeitnehmern wohlgesonnene Bewegung präsentieren.⁵⁸ Daraus resultierte seine Doppelnatur von sozialpolitischer Wohltat und Repression, von „*Lockung und Zwang*“.⁵⁹ Deshalb behielt man die Regelung des § 84 BRG mit einigen Modifikationen auch im AOG bei – nur eben rein individualrechtlich und ohne Betriebsrat, mit konsultativer Einschaltung des Vertrauensrates. Nach § 56 AOG (Anhang I, Dok. 5) konnten Arbeitnehmer nach einjähriger Beschäftigung in Betrieben mit regelmäßig mindestens 10 Arbeitnehmern auf Widerruf der Kündigung klagen, wenn sie „*unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt ist*“. Sollte das Arbeitsgericht auf Widerruf der Kündigung erkennen, hatte der Arbeitgeber wie nach dem BRG ein Wahlrecht zwischen Weiterbeschäftigung und Abfindung (§ 57 AOG). Außerdem führte § 66 Abs. 8 AOG in den Fällen der §§ 56 ff. den schon von § 8 ArbGG 1926 verfügten Ausschluss der Revision an das RAG fort (Beschlussverfahren, über die derartige Angelegenheit noch an das RAG hätten gelangen können, gab es nach der Aufhebung des BRG konsequenterweise nicht mehr).

An dieser Stelle müssen wir einen Schritt zurücktreten und den Stellenwert des Kündigungsschutzes im NS-Regime genauer würdigen, denn das wird – nicht zuletzt wegen der Biografien so gut wie aller Nachkriegsakteure – unerlässlich für einen historiografischen Zentralaspekt unserer Arbeit. In dieser Hinsicht glauben wir sofort auf ein Paradoxon – oder sollte man besser sagen: eine Perversion – zu stoßen. Denn das NS-Regime behielt den individuellen Kündigungsschutz aus dem BRG nicht nur als unvermeidliches Zugeständnis an die Arbeitnehmer bei, sondern begründete ihn sogar gesteigert aus seiner

57 Vgl. *Däubler/Kittner*, Geschichte der Betriebsverfassung, S. 268 ff.

58 Deshalb hatte man mit der Institution des „Vertrauensmannes“ auch eine kümmerliche Reminiszenz an den Betriebsrat geschaffen. Das NS-Regime verzichtete nach einigen vergeblichen Anläufen darauf wieder, weil, allen Vorkehrungen zum Trotz, keine überzeugenden Zustimmungsraten bei geheimen Wahlen zu erzielen waren (vgl. *Däubler/Kittner*, Geschichte der Betriebsverfassung, S. 273 ff.).

59 So der Titel des Grundlagenwerks von *Kranig*, *Lockung und Zwang. Zur Arbeitsverfassung im „Dritten Reich“*, 1983; *ders.*, *Arbeitsrecht im NS-Staat. Texte und Dokumente*, 1984; vgl. auch *Mason*, *Sozialpolitik im Dritten Reich*, 1977; *ders.*, *Arbeiterklasse und Volksgemeinschaft. Dokumente und Materialien zur deutschen Arbeiterpolitik 1936–1939*, 1975.

Gemeinschaftsideologie (ein Umstand, der Übereifrige noch zu unseren Zeiten dazu verleitet, „Kündigungsschutz“ schlechthin als NS-kontaminierte Rechtsmaterie in Acht und Bann zu tun, s.u. V.2).

Der Zufall (oder doch nicht? s.u. V.2) will es, dass zur Erhellung dieses Zusammenhangs niemand besser beitragen kann als zwei der späteren Haupt-Protagonisten unserer Geschichte nach 1945: *Wilhelm Herschel* und *Alfred Hueck*. Im Jahre 1934, gleich nach Inkrafttreten des „Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit“, erläuterten sie dessen Vorschriften über den Kündigungsschutz als Ausfluss des neuen Rechts.

*Herschel*⁶⁰ zog dabei zunächst die Verbindung zu den großen Linien:

„Obgleich das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit mit dem Gedanken des Kollektivismus radikal bricht, so ist es doch weit entfernt davon, zu einem individualistischen Arbeitsrecht zurückzukehren. Es will aus den weltanschaulichen Grundlagen des Nationalsozialismus heraus eine ganz neue Ordnung der deutschen Arbeit gestalten, eine Ordnung, die auf dem Führerprinzip aufgebaut ist und die zugleich den arbeitenden Menschen als Glied des Betriebsorganismus und als Volksgenossen erfaßt. Nur aus diesem Grundgedanken heraus können die auch seine Bestimmungen über den Kündigungsschutz verstanden werden.“

Das konkretisierte *Hueck*,⁶¹ der vor allem darauf abstellte, dass der

„Grundgedanke des neuen Arbeitsrechts die Überwindung des Klassenkampfgedankens, die Versöhnung des Interessengegensatzes zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und die Schaffung eines neuen Gemeinschaftsgeistes und wirklicher Zusammenarbeit im beiderseitigen Interesse und zum Nutzen der Gesamtheit“ sei.

Daraus leitete er ab:

„Soll aber der Arbeitnehmer alle Kräfte für seinen Betrieb einsetzen, soll er sich als Mitarbeiter fühlen, so muß er dagegen gesichert sein, ohne triftigen Grund seine Arbeitsstelle zu verlieren. Nur dann kann er das Gefühl der Zugehörigkeit zum Betriebe haben, nur dann wird er dem Betrieb als seinen Betrieb ansehen, für den er sich rückhaltlos einsetzen soll und kann. So

60 Soziale Praxis 1934, 362.

61 Juristische Wochenschrift 1934, 1022.

führt der Grundgedanke des neuen Gesetzes von selbst zum Kündigungsschutz“ (Hervorhebung durch uns, MK/EK).

Der Schöpfer des neuen NS-Arbeitsrechts, *Werner Mansfeld*,⁶² behauptete in seinem – quasi offiziellen – Kommentar zum AOG: *„Der neue Kündigungsschutz des einzelnen Betriebsangehörigen geht über den Kündigungsschutz hinaus, den das Betriebsrätegesetz gewährt hat“*.⁶³ Das traf zwar im Hinblick auf den Wortlaut der Kernformeln des § 56 Abs. 1 AOG im Vergleich zu § 84 Abs. 1 Ziff. 2 BRG nicht zu (wobei das AOG sich weitestgehend an die Formulierung der Arbeitsrechtsausschusses von 1923 anlehnte (s.o. III.2)). Denn, wenn nur eines der Tatbestandselemente *„keine unbillige Härte“* und *„durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt“* vorlag, war die Kündigung, anders als das für das BRG überwiegend angenommen wurde,⁶⁴ berechtigt.⁶⁵ Aber die von *Mansfeld* formulierten Erwartungen an die Arbeitsgerichte deuteten an, dass das Regime in dieser Hinsicht nicht nur eine sozialpolitische Fassade zu errichten trachtete.

Zwar wurde das neue Kündigungsrecht insbesondere in seinen Anfangsjahren entschieden zu Kündigungen aus ideologischen Gründen genutzt,⁶⁶ die Arbeitsgerichte hatten aber darüber hinaus einen großen Spielraum, Kündigungen für unzulässig zu erklären. Das hatte *Mansfeld* schon gleich nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes in Aussicht gestellt:

„Sie (die Arbeitsgerichte, MK/EK) werden in jedem einzelnen Falle in Ausübung dieses Überwachungsrechtes die schutzbedürftigen wirtschaftlichen und arbeitstechnischen Belange des Unternehmers gegenüber den schutzbedürftigen wirtschaftlichen und sozialen Interessen des Gefolgsmannes unter

62 Zu seiner Person vgl. *Felz*, AuR 2021, G 1.

63 Vgl. *Mansfeld/Pohl/Steinmann/Krause*, AOG, 1934, Einl. S. 30. *Erich Molitor* (zu ihm näher u. V.2) sprach deshalb in seiner unmittelbar nach Inkrafttreten des AOG erschienenen Monografie *„Die Kündigung“* (1935) von einer *„Erweiterung des Kündigungsschutzes ... infolge der Umgestaltung des Geistes des Arbeitsrechts durch die nationale Revolution“*. Dieses Buch war im Übrigen so sehr formal-rechtsdogmatisch angelegt, dass *Molitor* es 1951 aus Anlass des Inkrafttretens des KSchG 1951 ohne substantielle Änderungen in 2. Auflage erscheinen lassen konnte (mit dem Zusatz *„unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsvertrages“*). Er selbst sah das ganz ungerührt in großer Kontinuität: *„Die erste Auflage dieses Buches war ... bereits nach zehn Jahren, also noch vor dem Zusammenbruch erschöpft.“* Demgemäß sei es nun an der Zeit *„die inzwischen erschienene Rechtsprechung und Literatur nicht nur nachzutragen, sondern auch auszuwerten. ... Der Erlaß des nur für das Arbeitsrecht geltenden Kündigungsschutzgesetzes bot daher einen geeigneten äußeren Anlaß zur Neuauflage“* (Vorwort zur zweiten Auflage).

64 Vgl. *Flatow/Kahn-Freund*, Betriebsrätegesetz. Kommentar, 13. Aufl. 1931, § 84 Anm. V, S. 444.

65 *Herschel* nutzte die Betriebsgemeinschafts-Ideologie in übersteigerter Deutung sogar zur Einebnung des Gesetzeswortlauts in Richtung des § 84 BRG (vgl. *Soziale Praxis* 1934, 364 f.).

66 Vgl. *Mayer-Maly*, Die Arbeitsgerichtsbarkeit und der Nationalsozialismus, in: *Die Arbeitsgerichtsbarkeit*, Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes, 1994, S. 89 ff.; *Döse-Digenopoulos*, Arbeitsgericht und betriebsbedingte Kündigung, S. 92.

*Berücksichtigung des Geistes des neuen Rechtes sorgfältig abzuwägen haben.*⁶⁷

Das konnte man auch noch nach knapp 10-jähriger Praxis der 4. Auflage des AOG-Kommentars von Hueck, Nipperdey und Dietz aus dem Jahre 1943 entnehmen.⁶⁸ Dort wurde z. B. dem Gericht die Beurteilung zugebilligt, ob bei den Rationalisierungsmaßnahmen die sozialen Gesichtspunkte gebührend berücksichtigt worden seien: „Wohl aber hat das Gericht abzuwägen, ob die nach Ansicht des Unternehmers für den Betrieb zu erwartenden Vorteile nicht durch die für die gekündigten Gefolgsleute entstehenden Härten überwogen werden.“⁶⁹ Auch könne eine Entlassung bei Arbeitermangel viel eher sozial zulässig erscheinen als bei starker Arbeitslosigkeit. Mit anderen Worten: Die neue Generalklausel des § 56 AOG diene zwar bestimmungsgemäß einer dem NS gemäßen Auslegung von „Unternehmerfreiheit“, sie ließ aber zugleich den Gerichten eine bemerkenswert freie Hand, Kündigungen im Einzelfall ganz ohne ideologischen Bezug als unzulässig zu erklären.⁷⁰

Im Übrigen nahm das AOG die zwei über das individuelle Kündigungsschutzrecht bei ordentlichen Kündigungen hinausgehenden Elemente auf, die sowohl bereits im BRG vorgeprägt waren als auch daneben im staatlichen Arbeitsmarktlenkungsrecht entwickelt wurden:

- ein Sonderkündigungsschutz für „Vertrauensleute“, denen nur bei (Teil-)Betriebsstilllegung oder aus wichtigem Grund gekündigt werden durfte (§ 14 Abs. 1 AOG), und
- eine Anzeigepflicht für „größere Entlassungen“ (§ 20 AOG), die an Kündigungsbeschränkungen in der „StilllegungsVO“ von 1920 anschloss (s. sogleich u. II.4).

Auch das NS-Regime bemühte sich um ein einheitliches Arbeitsrecht, und in diesem Rahmen auch um eine Kodifikation des Kündigungsschutzrechts.⁷¹ Dabei kam es zu zwei durch den Arbeitsrechtsausschuss der „Akademie für Deut-

67 Mansfeld u.a., a.a.O., § 56 Anm. 2 e, S. 497.

68 Vgl. Hueck/Nipperdey/Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, 4. Aufl. 1943, § 56 Rn.10.

69 Zur Wiederkehr dieser Denkfigur bei der Auslegung des Rechts der betriebsbedingten Kündigung unter dem § 1 KSchG vgl. Kittner, FS Preis, 2022, S. 615, 624.

70 Vgl. Kiefer, Unbillige Härte und Betriebsbedingtheit nach § 56 ArbOG, 1941; Dorn, Unbillige Härte und Verhältnisse des Betriebs, 1936; hierzu auch Kittner, Festschrift für Ulrich Preis, 2021, S. 615, 618.

71 Vgl. Ramm, Entwürfe zu einem Deutschen Arbeitsvertragsgesetz, S. 56 ff.; Textabdruck: 243 ff., 345 ff.

ches Recht⁷² erarbeitete Entwürfe eines „Gesetzes über das Arbeitsverhältnis“ (1938) und einer „Regelung der Arbeit“ (1942).⁷³ Beide wurden nicht realisiert und enthielten zum Kündigungsschutz nichts weiter Berichtenswertes, denn sie übernahmen weitestgehend die diesbezüglichen Inhalte des AOG.

Interessant sind aber die Urheber und Beteiligten. Im Verzeichnis der Mitarbeiter des Arbeitsrechtsausschusses (für beide Entwürfe) finden wir u.a.:⁷⁴

„Prof. Dr. Alfred Hueck, München, Vorsitzender,

...

Dr. Gerhard Erdmann, Leitender Geschäftsführer der Reichswirtschaftskammer, Berlin,

...

Prof. Dr. Arthur Nikisch, Dresden,

...

Prof. Dr. Hans Carl Nipperdey, Köln,

...

Ministerialrat Dr. Steinmann, Reichsarbeitsministerium, Berlin.“

Wir werden alle ab 1948/49 als Hauptbeteiligte unseres Nachkriegsstücks „Schaffung eines Kündigungsschutzgesetzes“ wiedersehen (s.u. III.4 ff., V.2).

72 *Adlberger*: Nützliche Kooperation – Die Juristische Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität und die Akademie für Deutsches Recht, in: Kraus (Hrsg.), Die Universität München im Dritten Reich. Aufsätze. Teil I, S. 405 ff.; *Hattenbauer*, Die Akademie für Deutsches Recht, Juristische Schulung 1986, 680 ff.; *Pichinot*, Die Akademie für Deutsches Recht. Aufbau und Entwicklung einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft des Dritten Reichs, Diss. Kiel 1981.

73 Der Arbeitsrechtsausschuss stellte seine Arbeit nach der letzten Sitzung am 9./10.10.1942 ein (vgl. *Ramm*, Entwürfe, a.a.O., S. 73).

74 *Ramm*, a.a.O., S. 344, 352.

4. Exkurs: Kündigungsbeschränkungen durch staatliche Arbeitskräfteelenkung

Betriebsverfassung und Kündigungsschutz waren Folgen des Ersten Weltkriegs (s.o. III.2). Und dieser Weltkrieg hatte noch während er im Gange war, eine kündigungsrelevante Kriegsfolge besonderer Art geboren: die Abhängigkeit der Beendigung eines Arbeitsvertrages von einer staatlichen Genehmigung. Die erste Maßnahme dieser Art traf zunächst die Arbeitnehmer während des Krieges. Nach den ersten beiden Kriegsjahren, mit den nicht vorhergesehenen, unvorstellbaren Menschenopfern im Stellungskrieg, kam es zur Knappheit an Soldaten einerseits ebenso wie von Arbeitern andererseits; es entwickelte sich ein permanentes Tauziehen zwischen Arbeitgebern und Militärbehörden. Daraus entwickelten die Militärs 1916 im „Hindenburgplan“ zunächst die Idee einer Arbeitspflicht für alle erwachsenen Männer, aus dem dann eine Dienstverpflichtung mit der Ausnahmemöglichkeit durch eine „Abkehrbescheinigung“ aufgrund des „Gesetzes über den vaterländischen Hilfsdienst“ erwuchs.⁷⁵

Nach dem Kriege wurde die Wiedereingliederung der aus dem Krieg zurückkehrenden Soldaten zum arbeitsmarktpolitischen Hauptproblem, dem eine Vielzahl von Vorschriften unter der Überschrift „Demobilmachung“ gewidmet wurde.⁷⁶ Bereits am 4. Januar 1919 erging die erste kündigungsrelevante „Demobilmachungsverordnung“, die „Verordnung über die Einstellung, Entlassung und Entlohnung gewerblicher Arbeiter während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung“.⁷⁷ Sie hatte gerade nicht den Schutz von Arbeitern gegen Kündigungen zum Ziel, sondern verpflichtete den Arbeitgeber dazu, vorhandenen Arbeiter zu kündigen, um Arbeitsgelegenheit für zurückkehrende Soldaten zu schaffen. Dazu schrieb sie in § 7 Abs. 1 vor:

„Für die Auswahl der zu entlassenden Arbeiter sind zunächst die Betriebsverhältnisse, insbesondere die Ersetzbarkeit des einzelnen Arbeiters zu prüfen. Sodann sind das Lebens- und Dienstalter sowie der Familienstand des Arbeiters derart zu berücksichtigen, dass die älteren, eingearbeiteten Arbei-

75 Als Gegenleistung brachte das HilfsdienstG die Anerkennung der Gewerkschaften und Beteiligungsrechte für ständige Arbeiterausschüsse (Däubler/Kittner, Geschichte der Betriebsverfassung, S. 125 ff.).

76 Vgl. Weller, Arbeitslosigkeit und Arbeitsrecht, 1969, S. 37 ff. Mit seiner ersten legislativen Sachentscheidung schuf der Rat der Volksbeauftragten noch am 12.11.1918 das „Reichsamt für die wirtschaftliche Demobilmachung (Demobilmachungsamt)“, dessen Leiter, Oberstleutnant Köth, zu diesem Zwecke umfassende, nahezu diktatorische Vollmachten erteilt wurden (RBGl. 1304). Das inzwischen in „Reichsministerium für wirtschaftliche Demobilmachung“ umbenannte Amt wurde bereits am 14.4.1919 wieder aufgelöst (RGBl. 438).

77 RGBl. 8. Am 24.1.1919 erging eine entsprechenden VO für Angestellte (RGBl. 100).

ter und die Arbeiter mit versorgungsberechtigter Familie zu belassen sind. Die Kriegshinterbliebenen sind angemessen zu berücksichtigen.“

Das wurde zum Vorbild für den künftig einzig relevanten umgekehrten Fall der „Sozialauswahl“ bei einer Kündigung wegen Wegfalls der Arbeitsgelegenheit, der später so genannten „betriebsbedingten“ Kündigung.

Die Demobilmachungsvorschriften solcher Art – Wiedereinstellung von Soldaten in Kombination mit Entlassungsverpflichtung – liefen nach mehrfachen Änderungen Ende 1922 aus.⁷⁸ Sehr bald nach Kriegsende stand aber wieder der Normalfall, dass Arbeitnehmer vor Kündigungen geschützt werden mussten, im Mittelpunkt. Schon in der 4. Version der Demobilmachungsverordnung vom 3. September 1919⁷⁹ wurde folgender § 12 eingefügt:

„Entlassungen zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl dürfen nur vorgenommen werden, wenn der Arbeitgeber nach den Verhältnissen des Betriebs keine Vermehrung der Arbeitsgelegenheit durch Verkürzung der Arbeitszeit (Streckung der Arbeit) zugemutet werden kann. Hierbei braucht jedoch die Wochenarbeitszeit eines Arbeitnehmers nicht unter 24 Stunden herabgesetzt zu werden.“

Darin liegt die erstmalige Verankerung des „Ultima-ratio-Prinzips“ im Kündigungsschutzrecht.⁸⁰

Kurz darauf erging die „Verordnung über Betriebsstillegungen und Arbeitsstreckungen“ vom 13. Oktober 1920.⁸¹ Sie brachte eine Pflicht zur Anzeige von Betriebsabbrüchen und -stilllegungen, die die Entlassung einer größeren Zahl von Arbeitnehmern zur Folge haben würden. Solche Maßnahmen durften vor Ablauf von vier bzw. sechs Wochen nicht ohne Genehmigung der Demobilmachungsbehörde getroffen werden. Das bedeutete mittelbar den Schutz vor entsprechenden Kündigungen.⁸² Mit dieser „Stilllegungsverordnung“ wurde vorgezeichnet, was im Kündigungsschutzgesetz bis heute als „Massenkündigungsschutz“ (§§ 17 ff. KSchG) geregelt ist. Im Jahre 1923 erhielt sie ihre für die Zeit der Weimarer Republik abschließende Fassung.⁸³ Diese Regelung wurde, so wie der individuelle Kündigungsschutz, in § 20 AOG fortgeführt.

78 Vgl. Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 41 f.

79 RGBl. 1500.

80 Vgl. Preis, in: Ascheid/Preis/Schmidt (Hrsg.), Großkommentar zum Kündigungsschutzrecht, Grundlage A, Rn. 7.

81 RGBl. 1901.

82 Das war umstritten, wurde aber in Praxis und Theorie – gegen Reichsarbeits- und -wirtschaftsministerium überwiegend so gesehen (vgl. Weller, Arbeitslosigkeit und Arbeitsrecht, S. 65).

83 Verordnung über Betriebsstillegungen und Arbeitsstreckung vom 15.10.1923, RGBl. I 983.

Mit Beginn des Zweiten Weltkriegs kam das NS-Regime auf das Konzept der Obersten Heeresleitung von 1916 zurück: Sicherung der staatlichen Verfügungsmacht über den Arbeitskräfteeinsatz. Das erfolgte freilich – systemtypisch – ohne Kompromisse. Mit der „Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels“ vom 1. September 1939⁸⁴ wurden alle Kündigungen von der vorherigen Zustimmung des Arbeitsamtes abhängig gemacht. Zugleich wurde der Reichsarbeitsminister ermächtigt, Wirtschaftszweige, Betriebe, Haushaltungen und Personen von den Vorschriften dieser Genehmigungspflicht auszunehmen (§ 10). Er konnte diese Befugnis auch auf die Präsidenten der Landesarbeitsämter übertragen. Bedeutende Bereiche, z.B. der öffentliche Dienst und die NSDAP sowie ihre angeschlossenen Verbände, wurden durch eigene Durchführungsverordnungen von dieser Genehmigungspflicht ausgenommen.⁸⁵

Kriterien für die Arbeitsamtsentscheidung waren nach § 6

„a) staatspolitische und soziale Gesichtspunkte,

b) die allgemeinen Richtlinien des Arbeitseinsatzes, der Berufsnachwuchslenkung und der Lohnpolitik und

c) die Gesichtspunkte der beruflichen Entwicklung der Arbeiter und Angestellten.“

Das konnte im Einzelfall durchaus zugunsten des Arbeitnehmers auf die Verhinderung einer beabsichtigten Kündigung hinauslaufen, auf eine Art zusätzlichen Kündigungsschutz über § 56 AOG hinaus. Darauf konnten die Arbeitnehmer jedoch keineswegs bauen. In dieser Hinsicht war es für sie bedeutsamer, dass der Krieg zwangsläufig die Arbeitsmarktposition der nicht an der Front befindlichen Arbeitskräfte stärkte.

84 RGBl. I 1685. Unter demselben Datum, dem Tag des Angriffs auf Polen, wurden 26 weitere Verordnungen erlassen – eine ganze Seite im Inhaltsverzeichnis des Reichsgesetzblatts.

85 Vgl. 2. DVO vom 7.3.1941 (RGBl. I 126) und 5. DVO vom 10.4.1942 (RGBl. I 172).

III. Der Weg zum Kündigungsschutzgesetz

1. Nach gesamtdeutschen Ansätzen getrennte Wege in Ost und West

Die Zeit nach dem Kriegsende 1945 hat am treffendsten *Weller* charakterisiert: „In wenigen arbeitsrechtlichen Fragen bestand nach dem Zweiten Weltkrieg ein solches Durcheinander wie beim individuellen Kündigungsschutz.“⁸⁶ Zunächst sorgten die Alliierten für eine gewisse Kontinuität, denn sie ließen das AOG weiter in Kraft; es wurde erst durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946 mit Wirkung ab 1.1.1947 aufgehoben. Zwar gab es eine Diskussion darüber, ob es nicht insgesamt entsprechend der „Radbruch-Formel“ als nationalsozialistisches Unrecht von selbst unwirksam geworden sei,⁸⁷ jedoch galt das nicht für seine kündigungrechtlichen Vorschriften.⁸⁸ Der nationalsozialistische Gesetzgeber hatte sie ja selbst erklärmaßen aus der Vorgängerregelung des BRG übernommen (s.o. II.3). Von diesem Kündigungsrecht ist allerdings für die kurze Zeit seiner Weitergeltung keine praktische Relevanz überliefert.⁸⁹ Das hing nicht zum mindesten wohl auch damit zusammen, dass eine Arbeitsgerichtsbarkeit erst wieder mit Kontrollratsgesetz Nr. 21 vom 30.3.1946 eingeführt wurde.

Parallel dazu galt die Arbeitswechselverordnung aus dem Jahre 1939 weiter;⁹⁰ sie endete erst mit Inkrafttreten des KSchG (s.u. III.20; der Vollständigkeit halber: Der dritte Fall, in dem die Alliierten NS-Arbeitsrecht weitergeltend ließen, war der erst 1948 aufgehobene Lohnstopp.)⁹¹ Und obendrein erließen die Alliierten mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 vom 17.1.1946⁹² eigene Regelungen zur Arbeitsmarktkontrolle, die kurzfristig in einzelnen Ländern zu Gesetzen entsprechend den Demobilmachungsvorschriften nach dem Ersten Weltkrieg führten. Diese Gemengelage kriegs- und nachkriegswirtschaftlicher Bestim-

86 *Weller*, Arbeitslosigkeit und Arbeitsrecht, S. 130.

87 Vgl. *Däubler/Kittner*, Geschichte der Betriebsverfassung, S. 281.

88 Vgl. Begründung zum Regierungsentwurf eines Kündigungsschutzgesetzes (Anhang I, Dok. 26).

89 Vgl. *Ascher*, Die Anwendung nationalsozialistischen Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, 2018, S. 39 ff.

90 Vgl. *Wüllenuweber*, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 162 ff.

91 Vgl. Gesetz zur Aufhebung des Lohnstopps vom 3.11.1948, GBl. der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebiets, S. 117.

92 Amtsblatt des Kontrollrats 1946, S. 131 (= *Dersch*, Textsammlung zum Arbeitsrecht, Bd. 2, 1948, S. 368).

mungen sorgte, solange sie galten, wegen ihrer Rechtsunklarheit und unterschiedlichen Handhabung für ein permanentes Ärgernis.⁹³ Z.B. blieb immer unklar, wie Entscheidungen der Arbeitsämter und arbeitsrechtliches Kündigungsrecht aufeinander wirkten und wie das zu einem angemessenen Rechtsschutz führen sollte.⁹⁴ Wenn man die – spärliche – Literatur zu der Zeit bis zur Schaffung des KSchG überblickt, so kann man herauslesen, dass vor allem das Ungenügen an diesem Rechtszustand eine der Triebfedern zur Schaffung eines neuen, einheitlichen Rechts war.

Zunächst kam es wieder zur Bildung der durch das AOG abgeschafften Betriebsräte; das Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10. April 1946 schuf hierfür die formale Grundlage (Anhang I, Dok. 6). Es wies zunächst für Entlassungen den Weg von Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten und ermöglichte im Übrigen Gesetze auf Landesebene mit Genehmigung der Besatzungsbehörden.⁹⁵ Diese dezentral organisierte Staatlichkeit Deutschlands bestimmte in den Jahren bis zur Gründung der Bundesrepublik und der DDR die Handlungsfelder auch der Arbeitsrechtspolitik, und zwar aggregiert auf Zonenebene.

Dabei teilte das Arbeitsrecht das Schicksal aller anderen Themen: Aus ursprünglich noch – durchaus ernst gemeinter – gesamtdeutscher Orientierung wurde eine 1949 mit der beiderseitigen Staatengründung besiegelte strikte Trennung in Ost und West. So betonte der Mitarbeiter der Rechtsabteilung des FDGB, *Haas*, noch in einem Referat vor der Betriebsrätekommission am 15. Januar 1947 über das „Kündigungswiderspruchsrecht“ des Betriebsrates:⁹⁶ „Nach Möglichkeit soll das Kündigungswiderspruchsrecht im gesamtdeutschen Raum zur Geltung kommen.“ Er ging jedoch davon aus, dass es den „Kollegen im Westen“ nicht möglich sei, „ein starkes Mitbestimmungsrecht durchzusetzen“. Deshalb solle die Frage des Kündigungsschutzes von der Mitbestimmung getrennt gehalten werden.

Aus dem Westen ist eine vergleichbare Einlassung nicht belegt, der arbeitsrechtliche Ausschuss des DGB der britischen Zone informierte sich allerdings noch im Juli 1947 bei der ersten uns bekannten offiziellen Befassung mit dem Kündigungsschutzthema (sogleich u.) mit dem „erst kürzlich veröffentlichten

93 Vgl. *Weller*, Arbeitslosigkeit und Arbeitsrecht, S. 115 ff., 130 ff.

94 Vgl. *Willenweber*, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 169 ff. Als abschreckendes Beispiel s. Bescheide der amerikanischen und britischen Militärregierung im Jahre 1949 (RdA 1949, 216).

95 Vgl. *Fitting*, RdA 1947, 89.

96 BArch. DY34/27755.

Vorschlag eines Kündigungsschutzgesetzes des FDGB Berlin“.⁹⁷ Weitere inhaltliche Kontakte oder gar eine organisierte Zusammenarbeit danach sind aber nicht bekannt. Ost und West gingen auch in arbeitsrechtlichen Fragen, speziell hinsichtlich des Kündigungsschutzes, getrennte Wege (zur Situation in der SBZ bzw. DDR s.u. III.).

2. Kündigungsschutz in den westlichen Zonen

In den westlichen Zonen kam es zu einer bemerkenswerten Zweiteilung, resultierend aus den unterschiedlichen Haltungen der Besatzungsmächte in der Betriebsrätefrage: In der amerikanischen und französischen Besatzungszone wurden in den meisten Ländern zwischen 1946 bis 1949 Landesbetriebsrätegesetze verabschiedet, die das Kündigungsrecht überwiegend wieder in einer Struktur entsprechend dem § 84 BRG regelten.⁹⁸ In der britischen Zone kam es dagegen zu keinen Betriebsrätegesetzen, mithin auch nicht zu traditionell dort angesiedelten Kündigungsschutzregelungen (das in der britischen Zone gelegene Bremen wurde von den USA verwaltet; deshalb kam es dort zu einem Betriebsrätegesetz, s.u.).

Eine Sonderrolle spielte West-Berlin. Dort wurde (erst) 1950 ein Kündigungsschutzgesetz verabschiedet.⁹⁹ Es steht auch inhaltlich insofern außerhalb der Reihe der anderen Ländergesetze, als es sich bereits in den Bahnen der „modernen“ Kündigungsschutzgesetzkonzeption bewegte, indem es weitestgehend dem Entwurf der Sozialpartner aus den „Hattenheimer Gesprächen“ (s.u. III.16) nachgebildet war.¹⁰⁰ Das Saarland, das zu diesem Zeitpunkt noch unter französischer Verwaltung stand, erhielt 1947 eine Verordnung über Betriebsräte.¹⁰¹

Für die *amerikanische Zone* gibt es zwei zeitlich frühe, konzeptionell interessante rechtspolitische Dokumente aus Gewerkschaftskreisen, die freilich ohne Realisierung geblieben sind:

97 AdSD DGB Niedersachsen 5/DGBJ000145.

98 Vgl. *Hilger*, Übersicht über das Kündigungsverfahren nach den Ländergesetzen. Beilage zu dem Gutachten „Der allgemeine Kündigungsschutz in der neuen Ländergesetzgebung“, BB 1948, S. 534; s. auch *Müller*, BB 1948, 335.

99 Vgl. Kündigungsschutzgesetz vom 20.5.1950 (VOBl. Groß-Berlin – West, 173).

100 Vgl. *Riese*, RdA 1950, 371.

101 VO über die Betriebsräte im Saarland vom 1. 8. 1947, ABl. der Verwaltungskommission des Saarlands Nr. 39 vom 28.8.1947 (vgl. BB 1947, 305; *Plumeyer*, Die Betriebsrätegesetze der Länder 1947-1950, S. 101 ff.).

- den Entwurf von unbekannt gebliebenen Verfassern als Teil eines „Ausführungsgesetzes zum Kontrollratsgesetz Nr. 22“ und
- aus dem DGB Landesbezirk Hessen den „Vorentwurf für ein Kündigungsrecht aller Arbeitnehmer“.

Das erste Dokument ist nur auf einem bemerkenswerten Umweg bekannt: In der Anlage zu dem oben genannten Referat des Mitarbeiters der FDGB-Rechtsabteilung vom 15. Januar 1947 findet sich als „B. Kündigungsschutz“ ein „Auszug aus dem Entwurf eines Gesetzes zur Durchführung und Ergänzung des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 (Betriebsrätegesetz). Der Referent spricht davon, dass es von (un- genannten) „Kollegen der amerikanischen Zone“ stamme und eine „Fassung des sozialpolitischen Ausschusses vom 4. Oktober 1946“ sei (Anhang I, Dok. 7). In Archiven der DGB-Landesbezirke Baden-Württemberg, Bayern und Hessen findet sich darüber nichts, aber dieser Entwurf, dessen Authentizität zu bezweifeln es keinen Anhaltspunkt gibt, ist konzeptionell denkbar interessant. Er liefert eine Kombination von alter und neuer Kündigungsschutzkonzeption: Einerseits kommt das Kündigungsschutz-Verfahren durch Einspruch beim Betriebsrat in Gang und nur, wenn dieser Einspruch für berechtigt erklärt wird, kann der Arbeitnehmer das Arbeitsgericht anrufen. Dann aber soll es möglich sein, dass der Arbeitgeber zum Widerruf der Kündigung verurteilt wird, ohne noch ein Wahlrecht zwischen Weiterbeschäftigung und Abfindung zu haben (im Westen wurde dieses bis zuletzt umstrittene Element zunächst nur in Baden und Hessen umgesetzt, s.u.).

Der Entwurf aus dem DGB Landesbezirk Hessen (Anhang I, Dok. 13) wird erstmals erwähnt in einer „Notiz“ des Bundesvorstands des DGB (Brit. Zone) vom 1. November 1947. Deren Verfasser,¹⁰² vermutlich *Albin Karl*, das für Arbeitsrecht zuständige Vorstandsmitglied des DGB für die britische Zone, stellt darin fest, dass dieser Entwurf „zunächst nicht durch den Arbeitsrechtsausschuss des Deutschen Gewerkschaftsbundes behandelt (wird). Es wird die Entwicklung der Rechtsprechung ausgewertet und später das Problem in Angriff genommen. Im übrigen erscheint die jetzige Spruchpraxis günstig. Sie soll bei der nächsten Beratung des Entwurfs Berücksichtigung finden.“ Inhaltlich ist auch dieser Entwurf ein „mixtum compositum“, aber auf anderem, höherem Niveau: Seine Verfasser¹⁰³ gingen, ebenso wie die Verfechter eines umfassenden Arbeitsgesetzbuchs, davon

102 Vgl. AdsD DGB Abteilung Arbeitsrecht 5/DGBR 00056. Die Notiz ist nicht handschriftlich unterzeichnet. Das Kürzel „A.K.“ und der Kontext deuten auf *Albin Karl*. Der Text des Entwurfs ist an anderer Stelle archiviert (AdsD DGB Britische Zone 5/DGAC 000428).

103 Außer der Zuordnung zum „DGB Landesbezirk Hessen“ ist nichts über diesen Entwurf bekannt. Seine juristische Qualität indiziert eine Nähe zur hessischen Arbeitsrechtspolitik jener Zeit, die u.a. das Aussperungsverbot der hessischen Verfassung und die wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrätegesetzes hervorgebracht hat.

aus, dass ein isoliertes Kündigungsschutzgesetz nicht ausreichend sei. Allerdings schreckten sie vor der erwiesenermaßen übergroßen Aufgabe eines Arbeitsvertragsgesetzes zurück (s.o. II.2 und 3). So „begnügten“ sie sich gewissermaßen mit einem allen Rechtsfragen rund um Kündigungen gewidmeten Abschnitt daraus. Demgemäß enthielt der Entwurf Regelungen über

- Befristung des Arbeitsverhältnisses (ohne jede Limitierung, wörtlich wie § 620 BGB),
- Form und Frist ordentlicher Kündigung,
- Widerruf der Kündigung („*wenn diese unbillig hart oder nicht durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt ist*“),
- Massenkündigung,
- Zeit zur Arbeitssuche und
- Zeugniserteilung.

Bei einer erfolgreichen Klage auf Widerruf der Kündigung wurde dem Arbeitgeber ein freies Wahlrecht zwischen Weiterbeschäftigung und Abfindung versagt: „*Eine Abgeltung der Weiterbeschäftigung durch Zahlung einer Entschädigung findet nicht statt* (§ 17 Abs. 1 Satz 2).“ Nur wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer der beiden Vertragsparteien nicht zuzumuten war, hatte das Gericht für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung festzusetzen (§ 17 Abs. 2). Das wurde so auch in das spätere Hessische BRG aufgenommen (s.u.). Man erkennt hier bereits auch die Grundstruktur des späteren Kündigungsschutzrechts.

In der nächsten, uns bekannt gewordenen Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses des DGB der britischen Zone vom 26. und 27. April 1948 ist vom hessischen Entwurf nicht mehr die Rede. Aber der dort vorgestellte eigene Entwurf, der zur Grundlage aller weiteren Verhandlungen wurde, profitierte offenkundig von dieser Vorarbeit. Aus Hessen selbst gibt es, wie gesagt, keine Hinweise über einen weiteren Umgang mit dem dortigen Entwurf. Die Entwicklung mündete vielmehr in das in dieser Hinsicht allen anderen Ländergesetzen gleichende Hessische Betriebsrätegesetz (dazu näher u.).

In allen Ländern der *amerikanischen und französischen Zone* kam es ab 1947 zu gesetzlichen Regelungen des Kündigungsschutzes, und zwar indem – mit inhaltlichen und prozeduralen Modifikationen – die Substanz der §§ 84 ff. BRG aufgegriffen wurde (dazu kam es in Bayern [Anhang I, Dok. 15],¹⁰⁴ Württemberg-

104 Gesetz gegen mißbräuchliche Massenentlassungen und Betriebsstillegungen vom 22.10.1948 (BGVBl. 240).

Baden¹⁰⁵ und Rheinland-Pfalz¹⁰⁶ zu eigenen Gesetzen über den Massenkündigungsschutz): Es gab ein der gerichtlichen Überprüfung vorgeschaltetes Einspruchsverfahren beim Betriebsrat, bei Stattgabe durch den Betriebsrat eine Klagemöglichkeit des Arbeitnehmers, mit einem Wahlrecht des Arbeitgebers zwischen Rücknahme der Kündigung und Abfindung, wenn der Einspruch vom Gericht für berechtigt erklärt worden war.

Das geschah in den meisten Fällen dergestalt, dass das jeweilige Landesbetriebsrätegesetz eine derartige Kündigungsregelung enthielt (Baden,¹⁰⁷ Bremen,¹⁰⁸ Hessen,¹⁰⁹ Rheinland-Pfalz¹¹⁰ und Württemberg-Hohenzollern¹¹¹). In Bayern¹¹² und Württemberg-Baden¹¹³ erfolgten diese betriebsverfassungskündigungsschutzrechtlichen Regelungen zunächst in Form eigener Gesetze unter der Überschrift „Kündigungsschutzgesetz“. In beiden Ländern gab es ansatzweise eine Beschränkung des freien Wahlrechts des Arbeitgebers zwischen Weiterbeschäftigung und Abfindung: Wenn die Kündigung offenbar willkürlich oder aus nichtigen Gründen unter Missbrauch seiner Machtstellung erfolgte, konnte das Gericht die Möglichkeit einer Abfindung ausschließen (Art. 7 Abs. 2 Bayern; § 7 Abs. 2 Württemberg-Baden).¹¹⁴ In Bayern wurde dieses „Kündigungsschutzgesetz“ noch 1950 landesrechtlich durch das „Bayerische Betriebsrätegesetz“¹¹⁵ abgelöst; auch Schleswig-Holstein folgte noch in diesem Jahr.¹¹⁶ Eine Folge dieser relativ frühen legislativen Befriedung des

105 Gesetz Nr. 728 zum Schutz der Arbeitnehmer bei Entlassungen größeren Umfangs vom 16.8.1948 (RegBl. 116).

106 Landesgesetz zur Sicherung der Arbeitsplätze vom 21.6.1948, GVBl. I 241.

107 Landesgesetz über die Bildung der Betriebsräte vom 24.9.1948, GVBl. 215 (vgl. *Meves*, RdA 1949, 247; *Rappenecker*, RdA 1949, 41).

108 Ausführungsgesetz zu Art. 47 der Landesverfassung der Freien Hansestadt Bremen - Bremisches Betriebsrätegesetz vom 10.1.1949, GBl. 7 (vgl. *Hilmer* [Hrsg.], Gewerkschaft ÖTV, Das Bremische Betriebsrätegesetz, 1950; *Galperin*, RdA 1949, 91).

109 Betriebsrätegesetz für das Land Hessen vom 31.5.1948, BVGl. 117 (vgl. *Engler*, HessBRG, 1949; *ders.*, RdA 1948, 15; *Müller*, BB 1948, 534).

110 LandesVO über die Errichtung und Tätigkeit von Betriebsräten vom 15.4.1947, VOBl. 258. Ende 1949 war im Landtag auf Veranlassung des DGB-Landesbezirks von der SPD-Fraktion der Entwurf eines „Kündigungsschutzgesetzes“ eingebracht worden. Dafür bat der DGB-Landesbezirk am 25.1.1950 beim DGB-Bundesvorstand um eine Abstimmung mit dem Hattenheimer Entwurf (AdSD DGBR000056, Bl. 132 ff.). Ein solches Landesgesetz könne ein „Modellgesetz“ auch für den Bund sein; es sei bekannt, „daß Koll. Prof. Nipperdey dieselbe Auffassung vertritt“ (a.a.O.). Dieses Gesetz ist nicht realisiert worden.

111 Betriebsrätegesetz vom 21.5.1949, RegBl. 153 (vgl. *Schäffer* 1949, 251).

112 Gesetz vom 1.8.1948, BayGVBl. 165 (vgl. *Fitting*, Quelle 1948, 241).

113 Gesetz vom 18.8.1948, RegBl. der Regierung Württemberg-Baden, 134 (vgl. *Kleinknecht/Ruess*, Betriebsräte-Handbuch zum Württ.-Bad. Gesetz Nr. 726, 2. Aufl. 1949; *Hueck*, RdA 1948, 169).

114 Vgl. *Hueck*, RdA 1948, 170.

115 Bayerisches Betriebsrätegesetz vom 25.10.1950, BayGVBl. 227 (vgl. *Oechsle*, RdA 1950, 441; *Meisinger/Raumer*, Das Bayerische BRG, 1951).

116 Gesetz zur Regelung vordringlicher Angelegenheiten des Betriebsräterechts vom 3.5.1950, GVBl. 169 (vgl. *Gramm*, RdA 1950, 213; *Gramm/Gäde*, Schleswig-Holsteinisches Betriebsrätegesetz, 1950).

Kündigungsschutzthemas war, dass aus diesen großen süddeutschen Ländern keine Impulse für eine zonenübergreifende Kodifikation kamen.

Drei Länder nahmen aus inhaltlichen Gründen eine Sonderstellung ein: Baden, Bremen und Hessen.

Das *Badische* Gesetz (Anhang I, Dok. 16)¹¹⁷ war insofern das „radikalste“, als es im Wortsinne an die Wurzel derartiger Regelungen zurückging: den Tarifvertrag für die Metallindustrie in Berlin (Anhang I, Dok. 1, s.o. II.). Denn sein § 21 Abs. 1 Buchst. c bestimmte, dass eine Kündigung nur nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats erfolgen konnte und der Arbeitgeber diese durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen musste (im Berliner Tarifvertrag war dafür die Schlichtungsstelle zuständig).

Damit stellte sich auch die für die Struktur alle anderen Gesetze immer relevante Frage, ob Einspruch und Klage des Arbeitnehmers aufschiebende Wirkung hatten, jedenfalls bis zu dieser Entscheidung nicht. Für den Fall, dass der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer Kündigung erteilt oder das Arbeitsgericht sie ersetzt hatte oder kein Betriebsrat bestand, konnte der Arbeitnehmer eine sog. Kündigungswiderrufklage beim Arbeitsgericht erheben (§ 35) und zwar unabhängig von Beschäftigungsdauer und Betriebsgröße. Obsiegt der Arbeitnehmer, galt die Kündigung als zurückgenommen (§ 35 Abs. 5), ohne dass der Arbeitgeber das Recht hatte, das durch Zahlung einer Abfindung abzuwenden. Für dieses Verfahren war keine vorläufige Weiterbeschäftigung vorgesehen.

Sein Zustandekommen erfolgte geradezu modellhaft auf eine Weise, wie sie (fälschlicherweise) den Hattenheimer Gesprächen zugeschrieben wurde:¹¹⁸ Zuerst legten die Gewerkschaften einen Entwurf vor und danach die Arbeitgeberverbände.¹¹⁹ Danach kam es wegen des Arbeitgeberentwurfs zu einer breiten Protestbewegung in den Betrieben, wobei der Hauptstreitpunkt die Mitbestimmung über wirtschaftliche Angelegenheiten war. Danach formulierte die Arbeitsverwaltung einen vermittelnden eigenen Entwurf, über den Arbeitgeber und Gewerkschaften später verhandelten und eine Einigung erzielten. Auf deren Grundlage wurde schließlich das endgültige Gesetz verabschiedet.

117 Vgl. *Meves*, RdA 1949, 247.

118 Vgl. eingehend *Plumeyer*, Die Betriebsrätegesetze der Länder 1947-1950, S. 403 ff.

119 Darin wurde bemerkenswerterweise dem Einspruch des Betriebsrats gegen eine Kündigung eine aufschiebende Wirkung zugebilligt. Sie entfiel nur bei Gründen für eine fristlose Kündigung und Betriebsschließungen bzw. -einschränkungen (vgl. *Plumeyer*, a.a.O., S. 415). Angesichts der späteren endgültigen Regelung (vorherige Zustimmung des Betriebsrats) wurde dies nicht mehr relevant.

Das *Bremische Betriebsrätegesetz*¹²⁰ statuierte als einziges eine vorläufige Weiterbeschäftigungspflicht des gekündigten Arbeitnehmers, falls der Betriebsrat einer Kündigung seine Zustimmung versagte und der Arbeitnehmer den Klageweg beschritt.¹²¹ § 40 Abs. 2 lautete:

„Die Versagung der Zustimmung zur Kündigung und die Anrufung des Arbeitsgerichts haben aufschiebende Wirkung.“

Die Redaktion der Zeitschrift „Betriebs-Berater“ sah darin einen Anreiz für Arbeitnehmer, in jedem Falle gegen eine Kündigung bis zum LAG zu klagen, und: „Diese eigenartige Regelung ist u. W. in dem vielseitigen deutschen Kündigungsschutzrecht Deutschlands einmalig.“¹²² Der Vorsitzende des Landesarbeitsgerichts Bremen, *Hans Galperin*, ließ ebenfalls kein gutes Haar an dieser in seinen Augen „ausgesprochen unglücklich(en)“ Bestimmung: „Es ist anzunehmen, daß in Bremen die Widerrufsklagen lawinenartig anwachsen werden, wenn diese Bestimmung nicht alsbald beseitigt wird“ (wovon freilich bis zur Ablösung des Gesetzes durch das KSchG nichts bekannt geworden ist).¹²³ Diesem – wie die künftige Entwicklung zeigen sollte – für die Effektivität des materiellen Kündigungsschutzrechts essenziellen Aspekt wurde in der weiteren Diskussion erstaunlich wenig Aufmerksamkeit zuteil.

Für *Hessen* ist zunächst zu vermerken, dass der aus Gewerkschaftskreisen stammende Entwurf eines Gesetzes über alle mit Kündigungen zusammenhängende Fragen im Gesetzgebungsprozess nicht aufgegriffen wurde. Es blieb auch dort beim Typ „Landesbetriebsrätegesetz“, wie in den übrigen südlichen Ländern. Allerdings gab es in Hessen wie sonst nur in Baden – so wie im Entwurf

120 In einer ersten Fassung enthielt es eine weitgehende Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, weshalb es so wie in Hessen zum Konflikt mit der Besatzungsmacht kam. Eine Zuspitzung wurde jedoch vermieden, weil diese Bestimmungen vor der endgültigen Abstimmung wieder aus dem Gesetz genommen worden waren (vgl. *Plumeyer*, a.a.O., S. 545).

121 Das Zustandekommen dieser Vorschrift kann nicht mehr genau nachvollzogen werden: Bemerkenswerterweise war sie im dem ganzen Gesetzgebungsverfahren zugrundeliegenden Entwurf des DGB-Ortsausschusses Bremen noch nicht enthalten; es hieß vielmehr, wie in vielen anderen entsprechenden Landesgesetzen ausdrücklich, dass *keine* aufschiebende Wirkung eintrete. Die aufschiebende Wirkung ist dann im Bürgerschafts-Ausschuss eingefügt worden, wovon es jedoch nur noch den Beschlusstext vom 31.5.1948, nicht aber eine Dokumentation der Beratungen gibt (vgl. StAB 3-V.1.Nr. 100 [13] I). Noch der Ausschussbericht enthielt übrigens ein vollständiges Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten, wie es in Hessen zur Suspendierung durch die amerikanische Militärregierung geführt hatte. Im endgültigen Gesetzesbeschluss wurde das dann aber gestrichen (vgl. *Plumeyer*, a.a.O., S. 483 ff.).

122 BB 1949, 160. Immerhin hatten die Arbeitgeber in Baden das in ihrem Entwurf zu einem Betriebsrätegesetz vorgeschlagen (s.o., Fn. 114).

123 *Galperin*, RdA 1949, 91, 92. Der einzige Kommentar zum BremBRG (aus der Feder eines ÖTV-Gewerkschaftssekretärs) maß der vorläufigen Weiterbeschäftigung keine herausragende Bedeutung bei (vgl. *Arnold*, Das Bremische Betriebsräte-Gesetz, 1950, S. 46, Ziff. 5).

des DGB-Landesbezirks Hessen (s.o.) – eine Abweichung von allen anderen Regelungen, die später in den Verhandlungen über ein einheitliches Kündigungsschutzgesetz zum zentralen Konfliktpunkt werden sollte (s.u. II.17): Im Falle eines erfolgreichen Einspruchs gegen die Kündigung hatte der Arbeitgeber kein Wahlrecht zwischen Weiterbeschäftigung und Abfindung (§ 42).

Diese Vorschrift war so noch nicht im Entwurfsstadium vorgesehen, sondern wurde erst in den Ausschussberatungen eingefügt.¹²⁴ Die dafür gewählte Begründung war allerdings nicht besonders erhellend:

„§ 42 will eine Ungerechtigkeit beseitigen, und zwar haben die Arbeitgeber in allen Fällen, in welchen sie zur Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers vom Arbeitsgericht verurteilt werden, den Arbeitnehmer mit allen Rechten wieder einzustellen. Eine Abgeltung durch Zahlung einer Entschädigung kommt hierbei nicht in Betracht. Die Vergangenheit hat gelehrt, daß bei Entlassungen in vielen Betrieben Personen mit einer sehr langen Dienstzeit betroffen wurden, weil sie wegen ihres Alters angeblich nicht mehr mitkommen konnten. Nach dem alten Recht erhielten derartige Arbeitnehmer, welche jahrelang dem Betrieb ihre Arbeitskraft zur Verfügung gestellt haben, im günstigsten Falle eine Entschädigung von höchstens sechs Monatseinkommen. Sie selbst waren aber mit ihren Familienangehörigen ruiniert, da ihnen die Existenz genommen war. Der Ausschuß schloß sich daher der jetzigen Fassung mit Mehrheit an.“

Daraus ist nicht im Entferntesten zu erahnen, welche strategische Weichenstellung dieser Frage zugemessen wurde, die z.B. bei den Arbeitgebern kurz vor Toresschluss noch zu einer regelrechten Richtungsentscheidung über das Verhältnis zu den Gewerkschaften führte (s.u. III.17). Das hessische Gesetz hatte in dieser Hinsicht jedenfalls bereits das Niveau des in der britischen Zone entwickelten späteren Kündigungsschutzgesetzes. „Hessen vorn“ galt also nicht nur für seine Teile zur wirtschaftlichen Mitbestimmung.¹²⁵

3. Neukonzeption in der britischen Zone

In der britischen Besatzungszone kam es in auffälligem Gegensatz zu den anderen beiden West-Zonen zu keinen Landes-Betriebsrätegesetzen (mit Ausnah-

124 Vgl. Hess. Landtag, 1. Wahlperiode, Drucks. Abt. II Nr. 389, S. 335.

125 Das HessBRG enthielt so weitgehende Mitbestimmungsrechte zur wirtschaftliche Mitbestimmung, dass sie von der amerikanischen Militärregierung suspendiert wurden (vgl. Plumeyer, Die Betriebsrätegesetze der Länder 1947-1950, S. 268 ff.; Däubler/Kittner, Geschichte der Betriebsverfassung, 316 ff.).

me des unter amerikanischer Verwaltung stehenden Bremen, s.o.). Das beruhte auf der Verordnung Nr. 57 vom 1. Dezember 1946 der britischen Militärregierung, die den Ländern der britischen Zone eine Reihe von Kompetenzen entzog, die einem künftigen Zentralstaat vorbehalten bleiben sollten. Dazu zählte auch die Regelung des Betriebsverfassungsrechts.¹²⁶ Den Weg dazu erst gab erst die VO Nr. 162 vom 16.8.1948 frei.¹²⁷ Da sich zu diesem Zeitpunkt die Gründung der Bundesrepublik immer deutlicher abzeichnete, unterblieben entsprechende Initiativen.

Formal war die Liste der einer Länderregelung zunächst entzogenen Materien damit begründet, dass auf Landesebene so viel wie möglich nur provisorisch geregelt werden und künftigen zentralstaatlichen Entscheidungen nicht vorgegriffen werden sollte. Aber gerade beim Vergleich mit der amerikanischen und französischen Zone war nicht zu übersehen, dass in diesem speziellen Fall eine dezidiert Betriebsrats-averse Position Großbritanniens zugrunde lag. Die Schlüsselfigur hierfür war dessen Außenminister *Ernest Bevin*, ein früherer Gewerkschaftsvorsitzender und von 1940 bis 1945 Arbeitsminister im Kabinett *Churchills*. Seine Haltung speiste sich im Wesentlichen aus drei Erwägungen:¹²⁸

- Befürchtungen wegen möglicher kommunistischer und auch noch NS-Einflüsse,
- die Sorge, Betriebsräte nicht kontrollieren zu können, und
- deren Nicht-Kompatibilität mit einem „industrial-relations“-Modell britischen Zuschnitts.¹²⁹

Wegen des Fehlens von Betriebsratsgesetzen gab es nach Aufhebung des AOG ab 1. Januar 1946 in den Ländern der britischen Zone kein gesetzliches Kündigungsschutzrecht. Man musste sich also mit den Generalklauseln des BGB (§§ 138, 242) behelfen, was naturgemäß zu erheblicher Rechtsunsicherheit führte.¹³⁰ Deshalb erscheint es als folgerichtig, dass die britische Zone zum Ort wurde, wo sich die relevante Entwicklung hin zum KSchG vollzog. Nicht zu übersehen ist zudem (natürlich erst in der Rückschau so deutlich), dass von

126 Vgl. *Plumeyer*, Die Betriebsrätegesetze der Länder 1947-1950, 1995, S. 19.

127 A.a.O., S. 20.

128 Für Information zu diesem Komplex danken wir *Rebecca Zahn*, Universität Glasgow.

129 Vgl. *Dartmann*, Redistribution of Power: Joint Consultation or Productivity Coalitions? Labour and Post-War Reconstruction in Germany and Britain, 1945–53. Bochum: Arbeitskreis Deutsche England-Forschung, 1996, S. 246 ff. Um 1947 wurde in Großbritannien sogar erwogen, in der britischen Zone anstelle von Betriebsräten sog. whitely councils einzurichten, in den 20er Jahren praktizierte, von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemeinsam besetzte Gremien (vgl. *Dartmann*, a.a.O., „Works Councils and Workers' Participation in the Control of Individual Undertakings“ April 1947, National Archives FO 1051).

130 Vgl. *Hueck*, RdA 1948, 194.

dort die für künftige bundesrepublikanische Strukturen maßgeblichen Akteure kamen (voran *Adenauer* und *Böckler*, auf der fachlichen Ebene *Bührig*). Das gilt sowohl für den DGB als auch die Arbeitsverwaltung zunächst der britischen Zone, dann des Vereinigten Wirtschaftsgebiets und schließlich das Bundesarbeitsministerium (besonders anschaulich an der Person *Wilhelm Herschels*, sogleich u.). Wir werden sehen, dass das auch inhaltlich insofern von Bedeutung werden sollte, als diese „rheinisch“ geprägten Akteure wenig Neigung zum fachlichen Austausch mit ihren süddeutschen Kolleginnen und Kollegen in der amerikanischen und französischen Zone zeigten (s.u. III.7.).

So wurde Lemgo, der Sitz der Arbeitsverwaltung der britischen Zone, zum Ausgangspunkt des „Gründungsdokuments“ für die Zeit nach 1945: Der Präsident des Zentralamtes für Arbeit veröffentlichte am 23. Januar 1947 im Amtsblatt eine „Auslegungshilfe“ zur Bewältigung von kündigungsschutzrechtlichen Fragen (Anhang I, Dok. 8).¹³¹ Das war formal an sich nichts weiter als seine Ansicht zur materiellen Rechtslage, hatte aber unter den damaligen Umständen doch erhebliches Gewicht. Bei genauer Betrachtung erweist sich dieser Erlass als konzeptionelle Geburtsstunde des „modernen“ Kündigungsschutzrechts:

- Eine Kündigung ist als „Missbrauch“ i.S. des § 242 BG willkürlich, *„wenn die Kündigung nicht notwendig“ ist.*
- Dazu hatte der Arbeitgeber *„in jedem einzelnen Streitfall den Nachweis zu erbringen, dass die Kündigung entweder durch die Person des Arbeitnehmers (Leistungsunfähigkeit usw.) oder durch sein Verhalten (Diebstahl usw.) oder durch die Verhältnisse des Betriebs (Arbeitsmangel usw.) zwingend geboten ist“.*
- Wo dieser Nachweis nicht gelingt, *„erweist sich die Kündigung als eine unrichtige Rechtsausübung, die vor dem Gericht keinen Bestand haben kann, d.h. sie ist ohne Recht erfolgt und nichtig“.*

Diese in ihrem Kern auf das Konzept von *Flesch* (s.o. II.1) zurückgehenden Aussagen enthalten nichts weniger als die Substanz des späteren § 1 KSchG!¹³² Von ihnen ging eine – jedenfalls sieht es im Nachhinein so aus – ziemlich geradlinige Entwicklung geografisch/politisch von der britischen Zone über das Vereinigte Wirtschaftsgebiet zur Bundesrepublik und sachpolitisch vom ersten Entwurf des DGB über die Sozialpartner-Gespräche in Bad Münster am Stein, den Gesetzesbeschluss des Wirtschaftsrats und den Vorschlag der Sozialpartner in Hattenheim zum Kündigungsschutzgesetz von 1951:

131 Auszugsweise abgedruckt in BB 1947, 86.

132 Das ist *Ulrich Preis* aufgefallen, wenn er sagt, dass der Inhalt des Erlasses der Arbeitsverwaltung *„eine erstaunliche Nähe zum heutigen § 1 KSchG aufweist“* (in: *Ascheid/Preis/Schmidt* [Hrsg.], KSchG, Grundlagen A Rn. 15).

Zeittafel zur Entstehung des KSchG

Zeitpunkt	Akteur	Akt
23.1.1947	Arbeitsverwaltung der britischen Zone	„Auslegungshilfe“ für Kündigungsrecht
23.5.1948	DGB	„Krefelder Entwurf“ eines KSchG
31.3.1949	Zentralstelle der Arbeitgeber und DGB	Gespräche über ein KSchG in Bad Münster am Stein mit (k)einer Einigung
20.7.1949	Wirtschaftsrat	Gesetzesbeschluss ohne Genehmigung der Militärregierungen
11.1.1951	BDA und DGB	„Hattenheimer Gespräche“ – Gesetzesvorschlag eines KSchG
10.8.1951	Bundestag	Beschluss des KSchG

4. Wilhelm Herschel und Hans Carl Nipperdey als Väter des Kündigungsschutzgesetzes

Und jetzt wird interessant, wer die Handelnden hinter jener „Auslegungshilfe“ waren. Der amtliche Ausdruck des Erlasses zum Kündigungsschutz war vom Präsidenten des Zentralamts für Arbeit, *Julius Scheuble*, gezeichnet gewesen.¹³³ Unter dem Gesichtspunkt der fachlichen Zuständigkeit wie Kompetenz kommt als sein Urheber aber nur eine andere Person in Frage: der oberste hierfür zuständige Beamte im Zentralamt für Arbeit, *Wilhelm Herschel*.¹³⁴ Der 1895 geborene Professor für Arbeitsrecht an der Universität Halle begann seine berufliche Laufbahn im Jahre 1920 als Justiziar beim Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften. Er wurde 1927 Professor für Arbeitsrecht am staatlichen berufspädagogischen Institut in Köln und 1944 ordentlicher Professor in

133 *Scheuble* war gelernter Schreiner und, aus der christlichen Holzarbeitergewerkschaft kommend, schon vor 1933 in der Arbeitslosenversicherung tätig gewesen (1930 Präsident des Landesarbeitsamtes Nordrhein-Provinz in Köln). Nach der Tätigkeit in Lemgo und einer kurzen Zeit im neuen Bundesarbeitsministerium wurde er der erste Präsident der Bundesanstalt für Arbeit (vgl. *Münzel*, Neubeginn und Kontinuitäten. Das Spitzenpersonal der zentralen deutschen Arbeitsbehörden 1945–1960, in: *Nütznadel* [Hrsg.], Das Reichsarbeitsministerium im Nationalsozialismus. Verwaltung – Politik – Verbrechen, 2017, S. 494, 504).

134 Vgl. *Höland*, KJ 2013, 427; *Eberle*, Die Martin-Luther-Universität in der Zeit des Nationalsozialismus, 2002, S. 291 f.

Halle mit praxis- und ausbildungsorientierten Publikationen.¹³⁵ In der NS-Zeit passte *Herschel* seine wissenschaftliche Arbeit dem Sprachgebrauch des Regimes an (s.o. II.3),¹³⁶ sichtlich jedoch ohne besonderes darüber hinaus gehendes Engagement (er war z.B. Mitglied im Nationalsozialistischen Bund deutscher Juristen, aber nicht in der NSDAP). Ausgerechnet hinsichtlich des Kündigungsschutzes sehen wir ihn schon 1934 – neben *Alfred Hueck* – als Propagandist der neuen nationalsozialistischen Substanz dieses Rechtsgebiets (s.o. II.3).

Bei Kriegsende war *Herschel* als Richter am Arbeitsgericht tätig, von wo aus ihn die britische Besatzungsmacht Ende 1946 als Leiter der „Hauptabteilung III (Arbeitsrecht)“ im Zentralamt für Arbeit der britischen Zonen mit Sitz in Lemgo in Westfalen holte (ab November 1947 wurde er Ministerialdirektor).¹³⁷ Diese Funktion bekleidete er anschließend auch in der Verwaltung für Arbeit des Vereinigten Wirtschaftsgebiets und im Bundesarbeitsministerium. Damit nahm er die administrative Schlüsselstellung für die Schaffung des Nachkriegs-Arbeitsrechts ein. Speziell für den ganzen fortan zum Kündigungsschutzgesetz 1951 führenden Prozess wurde er weit über seine qua Amt unerlässliche Befassung mit der Materie zur treibenden Kraft. Wir werden ihn fortan auf allen Etappen dieses holprigen und schwierigen Weges hin zum endgültigen Gesetz als „Paten“ vor und hinter den Kulissen sehen.

So taucht er schon bei der ersten Gelegenheit auf, in der die Archive von einer rechtspolitischen Diskussion über Kündigungsschutz in der Nachkriegszeit berichten. Es ist eine für einen hohen Ministerialbeamten nicht alltägliche Gelegenheit: eine „Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses des Deutschen Gewerkschaftsbundes britische Zone am 4. Juli 1947 im Forsthaus Georgs-Marienhütte b/ Osnabrück“.¹³⁸ Die Anwesenheitsliste enthält eine weitere Überraschung bereit, gegenüber der Beteiligung *Herschels* eine noch viel größere. Nach der Nennung der anwesenden vier und abwesenden zwei¹³⁹ ordentlichen Mitglieder lesen wir:

„Ausserdem waren anwesend die Kollegen(!):

Professor Wilhelm Herschel, Lemgo,

135 Zu seinen arbeitsrechtlichen Publikationen in der Weimarer Republik vgl. *Becker*, Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis während der Weimarer Republik und in der Zeit des Nationalsozialismus, 2005, S. 300 ff.

136 Vgl. *Becker*, a.a.O., S. 521 ff.

137 Vgl. *Münzel*, a.a.O., Fn. 128, S. 494, 519 f.

138 AdSD DGB Landesbezirk Niedersachsen 5/DGBJ 000145.

139 Es handelte sich um einen verhältnismäßig kleinen, exklusiven Kreis von sechs Personen, von denen zwei bei der fraglichen Sitzung fehlten.

Professor Nipperdey, Köln,

Koll. Adalbert Stenzel, Mühlheim/Ruhr,

Kol. Heinrich Kriege, Osnabrück“.

Damit tritt in der Kündigungsschutz-Geschichte zum ersten Mal jener Hauptakteur des deutschen Arbeitsrechts auf, von dessen Wirken viele Schauplätze bekannt sind, nicht aber dieser. Auf der Ausschuss-Sitzung am 4. Juli kam zwar von ihm noch kein spezifischer Beitrag zum Kündigungsschutzrecht; dazu führte *Wilhelm Herschel* das Wort. *Nipperdeys* Part betraf vielmehr ein anderes, der Sache nach und im aktuellen Kontext viel höherrangiges Thema: die „*Arbeitsrechtlichen Rechte*“, die sich der DGB anschließend als Forderung für die Verfassungen der Länder der britischen Zone zu eigen machte.¹⁴⁰ Hierzu trug *Nipperdey* einen von ihm erarbeiteten Entwurf vor, der, ohne dass Details der Diskussion ersichtlich sind, vom Ausschuss gebilligt wurde.¹⁴¹ Das Kündigungsschutzthema wurde darin unspektakulär und ideologisch in keiner Weise aufgeladen behandelt: „19. Kündigungsschutz. Einem Arbeitnehmer kann ohne hinreichenden sachlichen Grund nicht gekündigt werden.“ Insgesamt sind die „*Arbeitsrechtlichen Rechte*“ nichts weniger als das erste kohärente Gesamtdesign eines sozialstaatlichen deutschen Arbeitsrechts (weswegen wir ihn auch als Ganzes zum Abdruck bringen, siehe Anhang I, Dok. 12).

Dieser erste Auftritt *Nipperdeys* gibt Anlass zu – notwendigerweise kurzen – biografischen Bemerkungen, wobei das Interesse am *Nipperdey* von damals unvermeidlich durch dessen spätere Karriere in der Bundesrepublik überlagert wird: Auch er war ein angesehener bürgerlicher Wissenschaftler (seit 1925 Professor an der Universität Köln) schon im Kaiserreich¹⁴² und dann in der Weimarer Republik,¹⁴³ der sich dann dem NS-Regime angedient hatte. Nach dem Krieg wurde er der arbeitsrechtliche Chefberater der Gewerkschaften, nach dem „Zeitungstreik“ von 1952 wechselte er spektakulär die Fronten und wur-

140 Vgl. *Hans Böckler* an die Ministerpräsidenten, Parteivorstände und Landtagsgeordnete vom 15.9.1947 (abgedruckt in *Quellen*, Bd. 7, S. 851 ff.; dort zur Datierung Fn. 1).

141 Anschließend war es *Nipperdey* und nicht einer der DGB-Juristen, der den von Ausschuss beschlossenen Entwurf in einem persönlichen Brief vom 8.7.1947 an *Böckler* übermittelte („*Lieber Genosse Böckler!* ... *Mit herzlichen Grüßen Ihr Nipperdey*“; AdSD DGB - britische Zone 5/DGAC 460, Bl. 58; Text des Entwurfs Bl. 59-60). *Nipperdey* bat *Böckler* ausdrücklich darum, in der für die Weiterbehandlung vorgesehenen „*Sitzung der Ausschüsse*“ den Vorsitz zu übernehmen (ein Indiz für dessen üblicherweise eher nicht vorhandenes Interesse an arbeitsrechtlichen Fragen; s.u.).

142 Vgl. *Nipperdeys* Dissertation „*Grenzl意思 der Erpressung durch Drohung unter besonderer Berücksichtigung der modernen Arbeitskämpfe*“, 1917, mit der er der „*Streik-als-Erpressung*“-Rechtsprechung des RAG ein Ende bereitete (vgl. *Kittner*, 50 Urteile, S. 30).

143 Vgl. *Becker*, *Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis*, S. 288 ff. Vor 1933 hatte *Nipperdey* der rechtsliberalen Deutschen Volkspartei angehört.

de Hauptgutachter der Arbeitgeber in den um seine Rechtmäßigkeit geführten Gerichtsverfahren.¹⁴⁴ Im Jahre 1954 wurde er schließlich – mit Billigung der Gewerkschaften – erster Präsident des Bundesarbeitsgerichts. Bei allen diesen Regime- und Lagerwechseln blieb *Nipperdey* eine unergründliche Figur, ein „juristisches Chamäleon“¹⁴⁵ bzw. ein „Chamäleon, das situationsbedingt seine Farben wechselt“.¹⁴⁶

Nipperdeys biografischer Hintergrund ähnelte bei oberflächlicher Betrachtung dem *Herschels*.¹⁴⁷ Sein Wirken im NS war freilich wesentlich komplexer: Einerseits hatte er von der ersten Minute an auf der obersten Ebene für das neue Regime aktiv gearbeitet und – auf seinem Felde, dem Arbeitsrecht – zu dessen Befestigung beigetragen.¹⁴⁸ Als Mitglied des Arbeitsrechtsausschusses der „Akademie für Deutsches Recht“ (s.o. II.3) und nahezu „offiziöser“ Kommentator des „Gesetzes zur Ordnung der nationalen“ Arbeit (zusammen mit *Alfred Hueck* und *Rolf Dietz*) leistete er relevante Rechtsgestaltungsarbeit für das Regime an zentraler Stelle – im „ideologischen Gleichschritt der führenden Köpfe“¹⁴⁹ des Arbeitsrechts (soweit sie in Deutschland geblieben waren). Andererseits gibt es zahlreiche Belege für nicht regimekonformes Verhalten, wobei sein Engagement als Dekan der juristischen Fakultät gegen die Entlassung des Fakultätskollegen *Hans Kelsen* heraus sticht.¹⁵⁰ Und es hat – natürlich nur im Rückblick – fast den Anschein, als habe er von Anfang an „Punkte gesammelt“ für den Fall, dass es mit dem Regime nicht gut enden würde (z.B. hatte er es vermieden, der NSDAP beizutreten, sondern begnügte sich mit Mitgliedschaften im

144 Vgl. *Kittner*, 50 Urteile, S. 13 f.

145 *Hollstein*, Hans Carl Nipperdey (1895-1968) – Kölner Rechtswissenschaftler, Präsident des BAG und juristisches Chamäleon? in: Augsberg/Funke (Hrsg.), *Kölner Juristen im 20. Jahrhundert*, 2012, 197 ff.

146 *Preis*, AuR 2016, G 10. Weder die Aktivitäten *Nipperdeys* im Nationalsozialismus noch seine Tätigkeit für den DGB und die wahren Gründe für seinen Seitenwechsel im Jahre 1953 sind bislang Gegenstand einer eingehenden Untersuchung geworden. Seine Geschmeidigkeit bei allen System- und Lagerwechseln bleibt bis heute unergründlich (*Kittner*, 50 Urteile, S. 14).

147 Vgl. die bei weitem gründlichsten, aber hinsichtlich der NS-Zeit sehr wohlwollenden biographischen Angaben bei *Hollstein*, Die Verfassung als „Allgemeiner Teil“: Privatrechtsmethode und Privatrechtskonzeption bei Hans Carl Nipperdey, 2007; *Adomeit*, Hans Carl Nipperdey als Anreger für eine Neubegründung des juristischen Denkens, in: *Adomeit/Grundmann/Riesenhuber* (Hrsg.), *Deutschsprachige Zivilrechtslehrer in Berichten ihrer Schüler. Eine Ideengeschichte in Einzeldarstellungen*. Bd. 1, 2007, S. 148; s. auch *Rückert*, Nipperdey, Hans Carl, in: *Neue Deutsche Biographie*, Bd. 19, 1999, S. 280; *Hansen/Tennstedt* (Hrsg.), *Biographisches Lexikon zur Geschichte der deutschen Sozialpolitik 1871 bis 1945*, Bd. 2, Sozialpolitiker in der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus 1919 bis 1945, 2018, S. 140; vgl. auch „Nipperdey“, *Deutsche Biographie*, <https://www.deutsche-biographie.de/sfz72094.html> mit umfangreichen Literaturnachweisen.

148 Vgl. *Becker*, Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis, S. 512 ff.

149 *Rüthers*, *Geschönte Geschichte – Geschönte Biographien*, 2. Aufl. 2015, S. 53.

150 Eingehend *Hollstein*, Die Verfassung als „Allgemeiner Teil“, a.a.O., Fn. 141, S. 44 ff. Eine wichtige Rolle für die Beurteilung *Nipperdeys* hat mit Sicherheit die Tatsache gespielt, dass seine Großmutter väterlicherseits jüdischer Abstammung war. Er durfte jedoch im Amt bleiben, weil er „Frontkämpfer“ gewesen war (vgl. *Hollstein*, a.a.O., S. 52 f.).

NS-Rechtswahrerbund und der Reichsdozentenschaft). Er selbst erklärte 1969, „dass ich den Nazismus zu jeder Zeit verabscheut und nach besten Kräften leidenschaftlich bekämpft habe. Ich habe dafür lückenloses Beweismaterial aus dem In- und Ausland, das die seinerzeit zuständigen alliierten und deutschen Stellen veranlaßt hat, mich für nicht betroffen zu erklären.“¹⁵¹

So hatte es sich in der Tat zugetragen. *Nipperdeys* NS-Vergangenheit hielt die britische Militärregierung zunächst nicht davon ab, ihn 1946 als Stadtverordneten der SPD¹⁵² in Köln einzusetzen. Im Oktober 1946 entließ sie ihn allerdings im Rahme eines Entnazifizierungsverfahrens aus seinem Amt als Universitätsprofessor, weil er mit seinen Publikationen die nationalsozialistische Ideologie unterstützt habe. Nach einem langwierigen Verfahren, in dem über 60 Zeugen zu seinen Gunsten aussagten, wurde *Nipperdey* Mitte Juli 1947 ein „Entlastungs-Zeugnis“ ausgestellt.

Nipperdeys Einsetzung zum Stadtverordneten verwundert nicht, wenn man seine unmittelbar nach Kriegsende einetzenden Aktivitäten in Rechnung stellt: Auf seine Initiative – er war zu diesem Zeitpunkt Dekan der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Köln – wurde im November 1945 beim Oberpräsidenten der Nord-Rheinprovinz ein Arbeitsrechtsausschuss gebildet, der vom Leiter des Landesarbeitsamts geleitet wurde.¹⁵³ Ihm gehörten Vertreter der Militärregierung sowie der Arbeitgeber und Gewerkschaften an. Dieser verabschiedete einen von *Nipperdey* nach Abstimmung mit *Hans Böckler*, dem Sprecher der neugegründeten Gewerkschaften und späteren DGB-Vorsitzenden, vorgelegten Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes, der jedoch recht bald durch das Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10. April 1946 gegenstandslos wurde.¹⁵⁴

151 *Nipperdey*, Replik auf eine Kritik an Rechtsprechung und Person durch *Abendroth*, AuR 1959, 340.

152 *Nipperdey* war gleich nach 1945 Mitglied der SPD geworden, verließ sie wieder Mitte der 50er Jahre, angeblich um damit im Zusammenhang mit der Ernennung zum Präsidenten des BAG seine Neutralität zu dokumentieren (vgl. *Hollstein*, Die Verfassung als „Allgemeiner Teil“, a.a.O., S. 84, 87).

153 Eingehend *Lauschke*, Hans Böckler. Gewerkschaftlicher Neubeginn 1945-1951, 2005, S. 71 ff.; vgl. auch *Weber*, Das Wunder der Organisation. Neuformierung der Arbeiterbewegung, in: ders. (Hrsg.), Auf dem Wege zur Republik 1945 – 1947, 1978, S. 117, 131 f.

154 Vgl. *Däubler/Kittner*, Geschichte der Betriebsverfassung, S. 292 ff.

In diesem Umfeld wurde der Grund für die Zusammenarbeit dieser beiden gelegt.¹⁵⁵ Dazu erklärte *Nipperdey*: *„Die gewerkschaftlichen Leser interessiert vielleicht, dass Hans Böckler ‚aus seiner genauen Kenntnis meiner Person, meiner Tätigkeit und meiner Veröffentlichungen in der Nazizeit‘ meine Feindschaft gegenüber dem Nationalsozialismus urkundlich ausdrücklich besonders hervorgehoben und mich sofort um die juristische Mitarbeit bei der Wiedererrichtung der Gewerkschaften und bei ihrer arbeitsrechtlichen Plänen gebeten hat.“*¹⁵⁶

Diese „Mitarbeit“ sollte *Nipperdeys* wissenschaftliche und fachpolitische Karriere bis Anfang der 1950er Jahre prägen. Er wurde *Böcklers* arbeits- und verfassungsrechtlicher Chefberater. Als solcher war er meinungsstarkes Mitglied des Verfassungsausschusses des Gewerkschaftsrats und regelmäßiger Teilnehmer an den Sitzungen des Arbeitsrechtsausschusses des DGB bis Mitte 1949.¹⁵⁷ Diese Tatsache ist allgemein bekannt, ebenso wie die wichtigsten Projekte, an denen er konzeptionell maßgeblich beteiligt war, z.B.

- die „Arbeitsrechtlichen Rechte“ (Anhang I 12),
- darunter die bis zuletzt hochgehaltene Gewerkschaftsformulierung des Koalitions- und Streikrechts („Rechte“ Nr. 4 und 6),
- das Tarifvertragsgesetz,¹⁵⁸
- ein Gesetz über ein Oberstes Arbeitsgericht,¹⁵⁹
- das Gutachten zur Lohngleichheit¹⁶⁰ und
- die Stellungnahme zur Berechtigung eines Streiks für die Montanmitbestimmung (s.u. III.19).

Diese exemplarische¹⁶¹ Aufzählung zeigt: *Nipperdey* war in Arbeitsrechtsfragen der konzeptionelle Kopf der deutschen Gewerkschaften. Seine Rekrutierung durch *Hans Böckler* erwies sich als Glücksfall für beide: *Nipperdey* lieferte dem

155 Auf Vorschlag *Nipperdeys* hatte *Böckler* 1946 zunächst die Gründung eines „Gewerkschaftlichen Instituts für Arbeitsrecht“ unter dessen ehrenamtlichen Leitung oder einer „Arbeitsrechtszentrale“ innerhalb der bestehenden Strukturen betrieben. Das scheiterte aber daran, dass in einer regionalen Gewerkschaftskonferenz „die erforderliche einwandfreie Haltung seit 1933“ bemängelt wurde (*Lauschke*, *Hans Böckler*, S. 85). Auch ein Versuch *Nipperdeys* im Jahre 1949, eine „größere jährliche Unterstützung“ seines Universitätsinstituts durch den DGB zu erhalten, war nicht erfolgreich (a.a.O., S. 86). Ob hierin mit ein Grund für seine spätere Abwendung von den Gewerkschaften lag, muss spekulativ bleiben.

156 AuR 1959, 340.

157 Vgl. Quellen, Bd. 7, S. 871 ff. zur Diskussion über die Gewerkschaftsforderungen an den Parlamentarischen Rat.

158 Vgl. *Kittner*, *Arbeitskampfrecht*, S. 563.

159 Vgl. *Hollstein*, *Die Verfassung als „Allgemeiner Teil“: Privatrechtsmethode und Privatrechtskonzeption bei Hans Carl Nipperdey*, S. 85, Fn. 558.

160 Vgl. *Kittner*, 50 Urteile, S. 79.

161 Der Blick in die Archive zeigt *Nipperdey* als Diskussionsbeteiligten und Gutachter zu allen möglichen, auch trivialen arbeitsrechtlichen Problemen innerhalb der DGB-Administration. Die Summe all dieser Aktivitäten ist noch lange nicht erschöpfend erschlossen.

DGB rechtstheoretische und formulierungspraktische Grundlagen für die Breite der arbeitsrechtlichen Nachkriegsordnung, und für ihn selbst war diese Tätigkeit der Einstieg in seine neue Karriere in West-Deutschland.¹⁶² Wie immer man das goutiert: In Bezug auf die Arbeitsrechtskonzeptionen der Gewerkschaften nach 1945 bedeutete *Nipperdey* für den DGB im Ergebnis das Gleiche wie *Sinzheimer* für die Gewerkschaften der Weimarer Republik nach 1918/19.

An dieser Stelle sollte ein historiographisches „Schmankerl“ nicht untergehen: Beide zentralen Gewährsmänner für *Nipperdeys* Biografie in dieser Zeit lassen hier eine merkwürdige Leerstelle. Sein Schüler *Klaus Adomeit* verschweigt die Zusammenarbeit *Nipperdeys* mit den Gewerkschaften vollständig¹⁶³ und der bei weitem gründlichste Autor, *Thorsten Hollstein*,¹⁶⁴ hat zu dieser wichtigsten Facette in seinen Jahren bis 1951 nur eine beiläufige, unspezifische Bemerkung zu einer „Mitarbeit in den Ausschüssen des Gewerkschaftsbundes für die britische Zone und des Gewerkschaftsrates der Vereinigten Zonen“. Wie kann man das erklären? Als eine Art „damnatio memoriae“ wegen einer genierlichen Episode im Leben eines bürgerlichen Zivilrechtslehrers?

Bislang gab es keine Hinweise darauf, dass *Nipperdey* in die Genese des Kündigungsschutzgesetzes involviert gewesen wäre. Wenn man seine hier in Umrissen und mit ihren Schwerpunkten beschriebene arbeitsrechtliche Schlüsselstellung in den Gewerkschaften bedenkt, ist das eigentlich unwahrscheinlich. Und genau so ist es auch: *Nipperdey* war nicht nur *auch* an der Entstehung des Kündigungsschutzgesetzes beteiligt, er stellt sich heraus als Verfasser des ersten Gesetzentwurfs der Gewerkschaften in der britischen Zone! Der weitere Gang der Geschichte wird demnach unter der Überschrift stehen: „*Wilhelm Herschel* und *Hans-Carl Nipperdey* – die Väter des Kündigungsschutzgesetzes“ (zu ihrer wie der vieler anderer Fachleute NS-Vergangenheit s.u. V.2).

162 *Nipperdeys* prägende Rolle für das westdeutsche Arbeitsrecht zeigte sich u.a. an der Zahl und Prominenz der Arbeitsrechtswissenschaftler, die bei ihm als Assistenten tätig wurden (vgl. *Neumann*, Assistenten von *Nipperdey*, in: Hanau [Hrsg.], Festschrift für *Klaus Adomeit*, Köln 2008, S. 517).

163 Vgl. *Adomeit*, *Hans Carl Nipperdey* als Anreger für eine Neubegründung des juristischen Denkens, in: *Grundmann/Riesenhuber* (Hrsg.), *Deutschsprachige Zivilrechtslehrer des 20. Jahrhunderts in Berichten ihrer Schüler*, 2007, S. 149, 152 f.

164 Vgl. *Hollstein*, a.a.O., Fn. 150, S. 85.

5. Der Arbeitsrechtsausschuss des DGB

Es gilt, das Gremium, dessen „Überraschungsgäste“ so ausgiebig vorgestellt wurden, selbst genauer in Augenschein zu nehmen: Es war der „Arbeitsrechtsausschuss“ des DGB für die britische Zone, das Gremium, das in sachlicher Kontinuität so auch beim DGB für die Bizone und später der Bundesrepublik existierte. Der Ausschuss war der maßgebliche gewerkschaftliche Akteur während der ganzen Kündigungsschutz-Genese bis zur Verabschiedung des KSchG am 10. Juli 1951; nur an ganz wenigen Stationen taucht der Bundesvorstand des DGB auf, zur Legitimierung einer Ausschuss-Entscheidung als höchste verbandliche Autorität. Daher ist die Frage legitim, was von diesem Gremium zu erwarten war, in dessen Händen die Entwicklung der Nachkriegs-Konzeption der westdeutschen Gewerkschaften für ein neues Arbeitsrecht lag. Dass es um nichts weniger ging, zeigen die wichtigsten Tagesordnungspunkte jener Sitzung in Osnabrück im Juli 1947: „1. Betriebsrätegesetz, 2. Gesetz Nr. 35 (= Schlichtungsrecht), 3. Tarifvertragsrecht, 4. Arbeitsgerichtsgesetz, ... 6. Kündigungsschutz und 7. ‚Arbeitsrechtliche Rechte‘“.

Hier nun stoßen wir auf ein personalpolitisches Handicap der gewerkschaftlichen Rechtsarbeit jener Zeit: Die Gewerkschaften beschäftigten keine Volljuristen. Ihre „Rechtsarbeiter“ waren vielmehr durchweg autodidaktisch gebildete Gewerkschaftsfunktionäre, die aus nicht-juristischen Berufen kamen. Dafür als Beispiele¹⁶⁵ die drei bedeutendsten Mitglieder in der kleinen Ausschuss-Runde:

- *Albin Karl*, Porzellanmaler, vor 1933 zweiter Vorsitzender des Deutschen Fabrikarbeiterverbandes und 1947 Mitglied des vorläufigen Zonenvorstands der Gewerkschaften der britischen Zone; er leitete die Sitzung als formal Ranghöchster.¹⁶⁶
- *Josef Brisch*, Maurer, war bis 1930 Angestellter des Baugewerkschaftsbundes und von 1930 bis 1933 Oberbürgermeister von Solingen; 1947 war er für den DGB Landesbezirks Nordrhein-Westfalen und ab 1949 Leiter der Abteilung Arbeitsrecht und Sozialpolitik.¹⁶⁷
- *Erich Bührig*, Schlosser, 1929–1933 Leiter der arbeitsrechtlichen Abteilung des DMV in Berlin; 1947 war er Vorstandsmitglied der IG Metall für die britische Zone und 1948 Leiter des Referats Arbeitsrecht des Gewerkschaftsrats

165 Das gleiche biografische Muster galt für die übrigen Ausschussmitglieder: *Hermann Grote*, *Paul Brenk* und *Josef Walter*, sowie die beiden anderen Gäste neben *Herschel* und *Nipperdey*: *Adalbert Stengel* und *Heinrich Kriege*.

166 Vgl. Quellen, Bd. 6, S. 120, Fn. 7.

167 Vgl. Quellen, Bd. 6, S. 382, Fn. 11.

in Frankfurt am Main.¹⁶⁸ Er wurde mehr und mehr zum bestimmenden Mann des DGB in dem Kündigungsschutz-Projekt. Schließlich, als geschäftsführendes Vorstandsmitglied, unterzeichnete er nach dem Tode Hans Böcklers am 7. Juli 1951 den letzten Brief des DGB in dieser Sache an die Bundestagsabgeordneten und *Konrad Adenauer*, um ein Inkrafttreten des Gesetzes noch in letzter Sekunde abzuwenden (s.u. III.20). In dieser wie in allen großen arbeitsrechtlichen Fragen, wie zuletzt zur Verfassungsmäßigkeit des Montanmitbestimmungsgesetzes hielt er engen Kontakt mit *Nipperdey* (aber auch in vielen kleinen, trivialen Rechtsangelegenheiten).¹⁶⁹

Die dargestellten Personen zeichneten sich durchweg durch große fachliche Versiertheit und Effizienz aus, keinesfalls unter dem Niveau fachlich spezialisierter Rechtsanwälte; insbesondere *Bührig* profilierte sich auch fach-literarisch.¹⁷⁰ Aber ein auch rechtswissenschaftlich kohärentes großes Design konnte man von ihnen nicht erwarten. Das war schon in der Weimarer Republik so, wo *Clemes Nörpel* sich ebenfalls als „Autodidakten zum führenden Arbeitsrechtler der Gewerkschaften“ entwickelt hatte.¹⁷¹ Da lieferte *Hugo Sinzheimer* von außen die entscheidenden Impulse: vor allem als Erfinder des Tarifvertragsrechts und der Vorschriften der Weimarer Reichsverfassung über die Arbeits- und Sozialverfassung.¹⁷² Er und die arbeitsrechtlichen „Linken“ – *Otto Kahn-Freund*, *Franz Neumann*, *Ernst Fraenkel* und *Karl Korsch*¹⁷³ wurden 1933 sämtlich in die Emigration gezwungen und waren nach 1945 entweder tot oder kehrten – jeden-

168 Vgl. Quellen, Bd. 6, S. 865, Fn. 3.

169 *Bührig* fragte z.B. *Nipperdey* in einem Brief vom 27.9.1951, ob er etwas davon gehört habe, dass das BVerfG wegen des MontanMitbestG angerufen worden sei. Dieser erwiderte am 3.10.1951, dass ihm davon aber nichts bekannt sei, er aber „ggf. bereit (wäre) vor dem Bundestagsverfassungsgericht die Sache zu vertreten und zu plädieren“ (AdSD Sekretariat Erich Bührig – DGB - 5/DGDN 000/002). Ungeachtet seiner Vereinnahmung als „Kollege Prof. Nipperdey“ in den Protokollen, blieben die beiden während der ganzen Zeit ihres Arbeitskontaktes beim bürgerlichen „Sie“ („Lieber Herr Bührig“ bzw. „Mein lieber Herr Professor“). Nach dessen Tod sprach *Nipperdey* von „meinem verstorbenen Freund Erich Bührig“ (AuR 1959, 340).

170 Zum Tarifrecht: RdA 1948, 11; zum Arbeitskampfrecht: AuR 1958, 373; zum BetrVG: Handbuch, 1953; zum KSchG: Kommentar, 1952. Einer der Teilnehmer an der Osnabrücker Sitzung, *Hermann Grote* aus Hannover, blieb der Nachwelt mit seiner damals sehr beachteten Schrift „Der Streik“ (1952) wegen nahezu manisch-überzogenen Ausfällen gegen „wilde“ Streiks wenig glücklich in Erinnerung (vgl. *Kittner*, Autonome Handlungs- und Konfliktfähigkeit von DMV und IG Metall, in: Hofmann/Benner (Hrsg.), Geschichte der IG Metall, 2019, S. 101, 194).

171 *Unterbinninghofen*, AuR 2018, G1.

172 Vgl. *Kempen*, Hugo Sinzheimer, 2017; *Kubo*, Hugo Sinzheimer – Vater des deutschen Arbeitsrechts, Schriftenreihe der Otto-Brenner-Stiftung Nr. 60, 1995; *Kahn-Freund*, Hugo Sinzheimer (1875-1914), in: Sinzheimer, Arbeitsrecht und Rechtssoziologie (Neudruck), Bd. 1, Schriftenreihe der Otto-Brenner-Stiftung Nr. 4, 1976, S. 1 ff.

173 Vgl. *Eichenhofer*, AuR 2019, G9.

falls als Arbeitsrechtler – nicht mehr nach Deutschland zurück.¹⁷⁴ Köpfe wie sie fehlten beim Wiederaufbau. Wer sollte ihre Rolle nach 1945 einnehmen?

Unsere nun schon für Vieles so informative Ausschusssitzung im Forsthaus Georgs-Marienhütte liefert auch dafür die Auskunft: Es waren vom NS „befleckte“, in den Schoß der Demokratie zurückgekehrte Mainstream-Professoren! Sie freilich packten kräftig an, und zwar mit eindrucksvoller demokratisch-sozialstaatlicher Effizienz (eingehend IV.2).

Ein kleines quantitativ-formales Schlaglicht auf ihre Rolle im Arbeitsrechtsausschuss mag die Zahl der Wortbeiträge in der Sitzung vom 4. Juli liefern:

<i>Brisch</i>	6
<i>Bührig</i>	6
<i>Herschel</i>	6
<i>Karl</i>	7
<i>Nipperdey</i>	5
<i>andere</i>	–

Das zeigt die beiden „Gäste“ als integrierte Partner in diesem kleinen, exklusiven Kreis. Das ist bei näherem Zusehen nicht verwunderlich hinsichtlich *Nipperdeys* als Vertrautem des „großen Chefs“ *Böckler*. Anders sieht es bei *Herschel* aus. Denn er war eben nicht allein der zugewandte „Kollege“, sondern der arbeitsrechtspolitisch oberste Beamte der Arbeitsverwaltung. Als solchen sehen wir ihn fortan an allen Stationen des sich jetzt anschließenden politischen Prozesses zugleich als Berater und intimen Beteiligten des zum damaligen Zeitpunkt einzig relevanten gesellschaftlichen Akteurs, der Gewerkschaften (die Arbeitgeber traten zu diesem Zeitpunkt hinsichtlich des Kündigungsschutzthemas noch lange nicht auf den Plan). Dort war sein fachpolitischer Einfluss

174 Dieser Personenkreis war auch vor 1933 nicht hauptamtlich bei den Gewerkschaften beschäftigt, sondern stand ihnen in ihrer Eigenschaft als Professoren, Rechtsanwälte oder Richter nur inhaltlich nahe. Und wenn man noch eine weitere Generation zurückgeht, in die Zeit vor dem ersten Weltkrieg, sehen wir das gleiche Bild: „Fortschrittliches“ Arbeitsrecht kam praktisch nur von Fachleuten außerhalb der Gewerkschaften, teilweise von diesen als „Kathedersozialisten“ misstrauisch bəugt (bei den Gewerkschaften gab es mit dem späteren Vorsitzenden, *Carl Legien*, eine allerdings herausragende Ausnahme). Auch hier schon war *Sinzheimer* beteiligt; es gehören aber dazu *Philip Lotmar*, *Arthur Stadthagen*, *Waldemar Zimmermann* und *Karl Flesch* (von dem die ersten Vorschläge zur sachlichen Eingrenzung von Arbeitgeberkündigungen stammen, s.o. II.1).

enorm, denn alle weiteren Stationen werden zeigen, dass sein Rat einen wesentlichen Einfluss darauf hatte (um das Mindeste zu sagen), welches Konzept der DGB entwickeln und wie es in die politische Arena eingeführt würde: der Traum jedes „Sozialingenieurs“.

In der Kündigungsschutzangelegenheit, in der er ja gerade erst für den Erlass der Arbeitsverwaltung vom 23. Januar gesorgt hatte (s.o. III.3), riet er in der hier so ausgiebig behandelten Sitzung des DGB-Arbeitsrechtsausschusses vom 4. Juli 1947 (s.o. III.4) zunächst erfolgreich von eigenen Aktivitäten ab: *„Kollege Professor Herschel weist darauf hin, dass im Augenblick Verhandlungen mit dem Kontrollrat in Berlin über den Kündigungsschutz schweben.¹⁷⁵ Die einzige heute bestehende Möglichkeit liegt in den §§ 242 und 238 BGB, wobei § 242 BGB eine größere Bedeutung zukommt. Es muss versucht werden, die hier bestehenden Möglichkeiten weitgehendst auszuschöpfen.“* Diese Linie verfolgte der DGB (nunmehr in der Bizone) auch noch am 1. November 1947, als *Albin Karl* empfahl, den hessischen Entwurf noch zurückzustellen und auf die aktuell *„günstige Spruchpraxis“* verwies (s.o. III.4).

Damit wird das Spezifikum des ganzen zum fertigen Gesetz führenden Prozesses deutlich: die Dominanz der Arbeitsverwaltung und eine eher nur nachvollziehende Rolle zunächst nur des DGB und ab einem bestimmten Zeitpunkt auch der Arbeitgeber. Bereits diese allererste Gelegenheit lässt mehr als ahnen, wie wenig es mit dem gängigen Narrativ auf sich hat, wonach *„Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände ab 1949 (versuchten) das Heft selbst in die Hand zu nehmen“¹⁷⁶*, woraus in Hattenheim u.a. das Kündigungsschutzgesetz resultierte (s.u. III.16).

6. Politik, Wirtschaft, Arbeitgeberverbände

An dieser Stelle ist es erforderlich, das politische und ökonomische Umfeld in den Blick zu nehmen, um unser Kündigungsschutzthema in einen größeren Zusammenhang einordnen zu können. Das Jahr 1947 war gekennzeichnet vom Bruch zwischen den westlichen Alliierten und der Sowjetunion und vorbereitenden Schritten zur Gründung zweier deutscher Staaten. Der markantes-

175 Über diese Verhandlungen ließ sich nichts in Erfahrung bringen. Die deutschsprachigen Akten des Kontrollrats für den infrage kommenden Zeitraum sind im Bundesarchiv nicht vorhanden. Immerhin enthalten auch die Ostberliner Quellen für diese Zeit entsprechende Andeutungen (s.u. IV.).

176 *Seifert*, ZNR 2017, 188.

te Schritt im Westen war die Errichtung des „Vereinigten Wirtschaftsgebiets“¹⁷⁷ aus der amerikanischen und britischen Besatzungszone durch ein Abkommen zwischen den Oberbefehlshabern der amerikanischen und britischen Besatzungsmacht am 29. Mai 1947.¹⁷⁸ Seine Binnenstruktur sah einen von den Länderparlamenten beschickten „Wirtschaftsrat“ (als „Legislative“), vom Wirtschaftsrat zu wählende „Direktoren“ wie Minister als „Exekutive“ (in der Gesamtheit als „Verwaltungsrat“ wie eine Regierung) und einen „Exekutivrat“ (eine Art Länderkammer) vor. Das Recht der Gesetzesinitiative lag sowohl bei Mitgliedern des Wirtschaftsrats als auch bei den Direktoren.

Nach einem dreiviertel Jahr wurde dieses Gebilde durch Entscheidung der beiden Besatzungsmächte vom 9. Februar 1948 vergrößert, mit jeweils doppelt so vielen Mitgliedern für Wirtschaftsrat und „Länderrat“ (wie der Exekutivrat nun hieß) und erweiterten legislativen Zuständigkeiten.¹⁷⁹ Der Länderrat war zu den Entscheidungen des Wirtschaftsrats zu hören, konnte aber letztendlich überstimmt werden (wie das im Falle des Kündigungsschutzgesetzes auch erfolgen sollte, s.u. III.14). Gesetzesbeschlüsse des Wirtschaftsrats bedurften der Genehmigung durch die Besatzungsmächte. Diese Bilanz sah folgendermaßen aus: Von 171 Gesetzesbeschlüssen (davon 18 in der ersten Zusammensetzung) wurden 131 genehmigt.

Wegen der Rekrutierung aus den Länderparlamenten konnte man von einer wenigstens mittelbaren demokratisch-parlamentarischen Struktur sprechen. Die Sitzverteilung sah beim zweiten (großen) Wirtschaftsrat parteipolitisch folgendermaßen aus:

CDU/CSU	SPD	FDP	KPD	Zentrum	DDP	WAV*
40	40	8	6	4	4	2

*Wirtschaftliche Aufbau-Vereinigung

Aus ersten Streitigkeiten über die Besetzung der Direktorenstellen schälte sich für die ganze Dauer des Wirtschaftsrats eine stabile bürgerliche Mehrheit heraus, die ihre Fortsetzung in der ersten Bonner Regierungskoalition finden sollte. Mit dieser von allen Beteiligten als Vorläufer eines westdeutschen Staates begriffenen Einrichtung gab es nun erstmals einen realistischen Adressaten für rechtspolitische Forderungen. In einer größeren Perspektive sahen sich die

177 Zum Folgenden *Nelleßen-Strauch*, Der Frankfurter Wirtschaftsrat, o.J., http://www.kas.de/db_files/dokumente/7_dokument_dok_pdf_818_1.pdf.

178 Vgl. Beilage 1 zum GBl. der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebiet 1947.

179 Vgl. Beilage 2 zum GBl. der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebiet 1947.

Beteiligten allerdings nur als Vorläufer des in nicht allzu ferner Zukunft erwarteten westdeutschen Staats.

Für unser Thema von zentraler Bedeutung war die 1948 erfolgte Erweiterung der Zahl der Verwaltungen von fünf auf sechs um eine für Arbeit. Dieser „Direktor für Arbeit“ wurde das CDU-Mitglied *Anton Storch*, der in der Bundesrepublik der erste Bundesarbeitsminister werden sollte.¹⁸⁰ *Storch* war vor 1933 ein christlicher Gewerkschafter (wie *Herschel*, s.o. II.4), der sich nach 1954 den DGB-Gewerkschaften angeschlossen hatte. 1946 bis 1948 war er Mitglied des Zonenvorstandes des DGB zunächst der britischen Zone, dann der Bizone und dort Leiter der Abteilung Sozialpolitik. Dem Wirtschaftsrat gehörte er während dessen ganzer Existenz von 1947 bis 1949 als Vertreter des CDU an.¹⁸¹ Schon seine erstmalige Wahl als Direktor für Arbeit erfolgte – so wie später zum Bundesarbeitsminister (s.u. III.15) – gegen den Widerstand von DP und FDP, die *Maximilian Sauerborn* als Gegenkandidaten aufstellten.¹⁸² Wenn zur (herabsetzenden) Charakterisierung *Storchs* als umstrittener Minister gesagt wurde, „*dass er sogar noch als Ressortleiter wirkte, wie ein Mann von der Hobelbank*“,¹⁸³ *der sich per Fahrrad durch die Hauptstadt bewegte*“, so klingt das in unseren heutigen Ohren eher nach einer Auszeichnung!

Was das Verhältnis zwischen *Herschel* und *Storch* angeht, so gibt es jedenfalls zum Kündigungsschutzthema keine Dokumente aus dem amtlichen Schriftverkehr zwischen beiden. Das muss aber nicht nur am mangelhaften Archivbestand liegen, denn der Minister war nur ganz spärlich in die Sacharbeit eingebunden: „*Die Arbeitsrechtsabteilung seines Hauses, über der mit souveräner Qualifikation Professor Wilhelm Herschel (1949–1960) thronte, konnte ziemlich frei schalten und walten. Bei ihm, dem bedeutenden Arbeitsrechtler, war in der Regel Endstation des Behördenlaufs; nur wenig ging an die Spitze des Hauses weiter.*“¹⁸⁴ Das ist ein starker Beleg, für den Eindruck, dass *Herschel* – jedenfalls in der Kündigungsschutzsache – seit seiner Zeit in der Verwaltung für Arbeit in der britischen Zone als „einsamer Wolf“ operieren konnte. Ungeachtet dessen wurde *Storch* fortan zum Gesicht und Sprecher des Kündigungsschutzvorhabens im politischen Raum (wobei seine defizitäre Rolle nach innen auch daran festzu-

180 Zu den Aufgaben des Direktors für Arbeit vgl. *Preller*, RdA 1948, 41.

181 Vgl. *Münzel*, Neubeginn und Kontinuitäten. Das Spitzenpersonal der zentralen deutschen Arbeitsbehörden 1945–1960, in: *Nützenadel* (Hrsg.), *Das Reichsarbeitsministerium im Nationalsozialismus. Verwaltung – Politik – Verbrechen*, 2017, S. 494, 513 f.; *Hockerts*, *Anton Storch (1892–1975)*, in: *Aretz; Morsey; Rauscher* (Hrsg.), *Zeitgeschichte in Lebensbildern*, Bd. 4, 1980, S. 250; *Grau*, *Anton Storch*, www.kas.de/de/statische-inhalte-detail/-/content/storch-anton; *Quellen*, Bd. 6, S. 296, Fn. 5.

182 *Sauerborn* war als Fachmann für Sozialversicherung im Reichsarbeitsministerium seit 1923 tätig (vgl. *Münzel*, a.a.O.).

183 *Hockerts*, a.a.O.; *Henkels*, 99 *Bonner Köpfe*, 1963, S. 299.

184 *Hockerts*, a.a.O.; ebenso *Münzel*, a.a.O.

machen ist, dass er sich gelegentlich eines Rückblicks auf seine Tätigkeit als Minister nicht an das Kündigungsschutzvorhaben erinnerte).¹⁸⁵

Von den Parteien im Wirtschaftsrat gingen zum Thema Kündigungsschutz keine gestaltenden Impulse aus; sie setzten schlussendlich mit nur geringen Modifikationen um, was von der Verwaltung ausging. In der umfassenden Dokumentation zu den Aktivitäten der SPD-Fraktion im Wirtschaftsrat enthält das Stichwortverzeichnis den Begriff „Kündigungsschutz“ kein einziges Mal.¹⁸⁶ Für die CDU/CSU, immerhin die Partei des Direktors für Arbeit, sieht es auf den ersten Blick nur unwesentlich besser aus.¹⁸⁷ In den Protokollen ihrer Fraktionssitzungen taucht das Kündigungsschutzgesetz zwar dreimal auf, aber nur einmal zu inhaltlichen Fragen: *„Kündigungsschutzgesetz: Die Fraktion ist grundsätzlich mit dem Anliegen der Vorlage einverstanden. Um unterschiedliche Auffassungen in einzelnen Modifikationen auszuräumen, wird eine Beratungskommission aus den Herren Dr. Bucerius, Blank, Karpf, Günther, Dr. Vogel gebildet.“* Dieser harmlos wirkenden Passage lag allerdings ein Vorgang mit erheblicher Brisanz zugrunde: das überraschende Abweichen der Mehrheitsparteien im Wirtschaftsrat vom zuvor mühsam ausgehandelten Kompromiss zwischen den Sozialpartnern in zwei zentralen Punkten (s.u. III.14). Beim zweiten Mal votierte die Fraktion dafür, die Ablehnung des Ländereinspruchs gegen den Gesetzesbeschluss des Wirtschaftsrats auf die Tagesordnung zu setzen.¹⁸⁸ Bei der dritten Gelegenheit am 19. Juli 1949 (dem Tag vor der entscheidenden Ausschusssitzung und Schlussabstimmung im Plenum) vermerkt das Protokoll: *„Die mangelhafte Beteiligung der Fraktion lässt eine Beschlussfassung nicht zu.“*¹⁸⁹

Auch die Arbeitgeber traten in der Anfangszeit des Wirtschaftsrats so gut wie gar nicht in Erscheinung. Das war natürlich zunächst dem Thema „Kündigungsschutz“ geschuldet, zu dem man gerade von ihnen keine Initiative erwarten durfte. Aber vor allem liegt das daran, dass ihre organisatorische Entwicklung in der Nachkriegszeit derjenigen der Gewerkschaften deutlich hinterher hinkte.¹⁹⁰ Im Wesentlichen war dies ihrer durch die Besatzungsmächte gewollten Zurücksetzung geschuldet. Zwar war vorgezeichnet, dass es in Nachkriegs-

185 Vgl. *Storch*, Lebenserinnerungen, in: Deutscher Bundestag (Hrsg.), Abgeordnete des Deutschen Bundestages. Aufzeichnungen und Erinnerungen, Bd. 2, 1983, S. 313.

186 Vgl. *Stamm*, Die SPD-Fraktion im Frankfurter Wirtschaftsrat 1947–1949, 1993.

187 Vgl. *Salzmann*, Die CDU/CSU im Frankfurter Wirtschaftsrat. Protokolle der Unionsfraktion 1947–1949, 1988, Sitzungsprotokoll 18.7.1949, S. 432.

188 A.a.O., S. 438.

189 A.a.O., S. 435.

190 Wir reden hier von Dachverbänden bzw. später der BDA als hauptsächlichen Akteuren gegenüber der Politik, als Pendant zum DGB. Für die Einzelgewerkschaften und Fachverbände der Arbeitgeber wurde deren eigentliches Betätigungsfeld, die Tarifpolitik, erst mit der Aufhebung des Lohnstopps durch Gesetz vom 3.11.1948 frei (GBI. des Vereinigten Wirtschaftsgebiets, 117).

deutschland natürlich ein System mit freien Arbeitgeberverbänden wie Gewerkschaften geben sollte. Aber vor dem Hintergrund der Verstrickung großer Teile der Wirtschaft in das NS-System ebenso wie der Ausschaltung und Verfolgung der Gewerkschaften wurden Letztere bevorzugt behandelt.

Das äußerte sich hauptsächlich darin, dass den Arbeitgebern durch eine Kontrollratsdirektive vom 12. Februar 1948 Zusammenschlüsse zu Dachverbänden verweigert wurden.¹⁹¹ Ungeachtet dessen hatten bereits im Mai 1947 Vertreter von Arbeitgeberverbänden aus allen acht Ländern des Vereinigten Wirtschaftsgebiet in Rothenburg ob der Tauber eine lose „*Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber der Westzone*“ gebildet. Und selbstverständlich kann man aus dieser Proto-Verbands-Ebene nicht auf eine kongruente gesellschaftlich/politische Schwäche des Unternehmertums zu jener Zeit schließen, denn von einer „Stunde Null“ konnte ökonomisch keine Rede sein. Durch die amerikanischen und britischen Bomben war in der letzten Phase des Krieges zwar das deutsche Verkehrs- und Transportsystem planmäßig und gründlich zerstört worden. Die industriellen Anlagen hatten dagegen den Bombenkrieg insgesamt besser überstanden – und dies auf technisch und organisatorisch hohem Niveau.¹⁹²

Am 28. Januar 1949 schlossen die regionalen Arbeitgeberverbände sich in Wiesbaden förmlich zur „*Sozialpolitischen Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber des Vereinigten Wirtschaftsgebiets*“ zusammen. Dafür wurde ihr Präsident, *Walter Raymond*, umgehend zu den Oberbefehlshabern der Besatzungsmächte, den Generälen *Clay* und *Robertson*, bestellt. In einer Besprechung am 15. Februar 1949 im IG-Farben-Haus in Frankfurt am Main billigten diese jedoch das Vorhaben als „vernünftig“ und änderten anschließend die Direktive vom 12. Februar 1948 durch ein entsprechendes Schreiben an den Präsidenten des Wirtschaftsrats 27. April 1949.¹⁹³

Die „Arbeitsgemeinschaft“ setzte umgehend – so wie der DGB – einen „Arbeitsrechtsausschuss“ ein, der für die Arbeitgeber zum maßgeblichen Ort der Meinungsbildung und Verhandlung über alle arbeitsrechtspolitischen Fragen und damit auch das Kündigungsschutzgesetz wurde. Sein Vorsitzender war *Fritz Siebrecht* ab Februar 1949 (bis Juni 1959; danach Ehrenvorsitzender), der von 1920 bis 1948 als Direktor und Vorstandsmitglied zunächst des Köln-

191 Vgl. *Erdmann*, Die deutschen Arbeitgeberverbände im sozialgeschichtlichen Wandel der Zeit, 1966, 228.

192 Vgl. *Benz*, Infrastruktur und Gesellschaft im zerstörten Deutschland, in: Informationen zur politischen Bildung, 2005, Heft 259; *Abelshauser*, Wirtschaft in Deutschland 1945 – 1948. Rekonstruktion und Wachstumsbedingungen in der amerikanischen und britischen Zone, Stuttgart 1975; *Klemm/Trittel*, Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte 1987, 571; *Huster u.a.*, Determinanten der westdeutschen Restauration 1945–1949, 1972.

193 Vgl. *Erdmann*, a.a.O., S. 231.

Neuessener Bergwerkvereins und ab 1930 von Hoesch tätig gewesen war. Von einer Betätigung in NS-Strukturen oder einer NSDAP-Mitgliedschaft ist nichts bekannt. Nach 1945 engagierte er sich als Pensionär beim Wiederaufbau der Arbeitgeberverbände. Er war zusammen mit *Gerhard Erdmann* beim Wiederaufbau der Arbeits- und Sozialverfassung der Bundesrepublik der wichtigste Arbeitgeber-Repräsentant in arbeitsrechtlichen Fragen gegenüber den Gewerkschaften (neben dem Kündigungsschutzgesetz vor allem beim Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsgesetz).¹⁹⁴ Damit waren die Arbeitgeber jedenfalls ab dem Zeitpunkt, zu dem das Projekt des Kündigungsschutzgesetzes in seine entscheidende Phase trat, als satisfaktionsfähige Partner zur Stelle.

1948 war das aber noch nicht der Fall. Kündigungsschutz war kein offensichtlicher „Aufreger“ zu jener Zeit – ja mehr noch, es hat dieses Thema niemanden „draußen im Lande“ interessiert und damit erst recht nicht partei-politische Entscheidungsträger. Damals herrschte vielmehr eine heute überhaupt nicht mehr nachvollziehbare Not in der Bevölkerung. Man hat einmal gesagt, die Deutschen hätten im Zusammenhang mit den Weltkriegen *während* des Ersten gehungert, aber beim Zweiten erst *danach*. Das dauerte bis ins Jahr 1948, in dem sich – durch die Währungsreform gesteigerte – Versorgungsschwierigkeiten im größten politischen Streik in der Geschichte Deutschlands entluden (den Generalstreik von 1920 als Abwehr des militärischen Kapp-Lüttwitz-Putsch nicht eingerechnet).¹⁹⁵ Am 12. November 1948 legten (nach Angaben des DGB) etwa 9,25 Mio. Arbeitnehmer (von insgesamt 11,7) die Arbeit nieder.¹⁹⁶ Diese gigantische Arbeitsniederlegung fand bei den politischen Entscheidungsträgern, die sich in den Strukturen des Vereinigten Wirtschaftsgebiets keiner direkten Kontrolle durch direkte Wahlen ausgesetzt waren, so gut wie

194 Vgl. *Nipperdey*, Fritz Siebrecht 75 Jahre alt, RdA 1959, 102; www.digiporta.net/index.php?id=767160004.

195 Vgl. eine Übersicht über die Ereignisse, vor allem die Versorgungsprobleme im Jahr vor der Arbeitsniederlegung bei *Algermissen*, Der „Demonstrationsstreik“ am 12. November 1948 und die gewerkschaftliche Vorgeschichte, <https://niedersachsen-bremen-sachsenanhalt.dgb.de/dgb-bezirk/rckblick/arbeitergeschichte/materialien-downloads>. Während die Arbeitsrechtler des DGB über den „Krefelder Entwurf“ berieten, sah es draußen im Land folgendermaßen aus: „Hannover vor dem Generalstreik“ / 60.000 streiken am Mittwoch – Solidarität aller Industriegruppen – 500 Gramm Brot mehr – „... Nachdem bereits am Wochenende sämtliche Betriebe der Metallindustrie mit 33.000 Beschäftigten die Arbeit niedergelegt hatten, schlossen sich die drei Continental-Werke mit 8.000, die Geba-Werke mit 300 und die ‚Orpil-Seifenfabrik‘ mit 100 Arbeitern und Angestellten am Dienstagmorgen der Streikbewegung an. Von der Industriegewerkschaft Chemie streiken ab Mittwochmorgen 15.000 Beschäftigte. ... In allen Betrieben hatten sich in Urabstimmungen die Belegschaften zu nahezu 100 Prozent für die Arbeitsniederlegung ausgesprochen“ („Hannoversche Presse“ 5.5.1948; zit. bei *Algermissen*).

196 Eingehend *Beier*, Der Demonstrations- und Generalstreik vom 12. November 1948, 1975; vgl. *Kittner*, Arbeitskampf, S. 557 ff.

keine Resonanz.¹⁹⁷ Wie viel weniger brachte sie eine größere Empfänglichkeit für arbeitspolitische Themen.

Unter solchen Umständen stand für praktisch niemanden eine Vereinheitlichung und Verbesserung des Kündigungsschutzrechts oben auf der Agenda. Das galt zwar – was es bis dahin immer gewesen war – als ein elementares gewerkschaftliches Anliegen, das man aber, so wie den gewerkschaftlichen Rechtsschutz im Kern als Sache der arbeitsrechtlichen Experten ansah, das aber bei den Gewerkschaftsvorständen eher auf mäßiges Interesse stieß (s.u. II.10). Die Arbeitgeber waren demgegenüber von der ersten Minute an auch systempolitisch hellwach (s.u. III.9).

7. Der „Krefelder Entwurf“ des DGB

Anfang 1948, nunmehr mit *Storch* als Direktor für Arbeit, schien die Zeit gekommen, um sich an das Kündigungsschutzprojekt zu machen. Ein Indikator nach außen dafür war die Konferenz der Präsidenten der Landesarbeitsgerichte, die am 18./19. März 1948 ein einheitliches Kündigungsschutzgesetz für notwendig erklärte.¹⁹⁸ Im DGB der Bizone tat sich noch deutlich davor etwas (gewiss nicht ohne den Rat von *Herschel*, der ja weiterhin an den internen Beratungen zu diesem Thema als „sachverständiger Gast“ und „Kollege“ beteiligt war). Mit Datum vom 24. Februar 1948 schrieb der Sachbearbeiter beim DGB Bundesvorstand, *Karp*, an den Arbeitsrechtler beim DGB Hannover, *Dr. Ruck*:¹⁹⁹ „In der Anlage überreiche ich Ihnen einen vorläufigen Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes. Da dieses Thema wahrscheinlich auch auf der Tagesordnung der nächsten Arbeitsrechtsausschußsitzung erscheinen wird, wäre es vielleicht angebracht, sich jetzt schon Gedanken darüber zu machen, welche Stellungnahme die Gewerkschaften zu dieser Sache einnehmen werden.“

An diesem Brief fällt sogleich ins Auge, in welcher Distanz zum Thema sich sein Verfasser sieht: ein Kündigungsschutzgesetz als von außen an die Gewerkschaften herangetragene Angelegenheit. Mindestens ebenso interessant ist ein handschriftlicher Vermerk des Empfängers: „Prof. *Nipperdey* schickt Koll. *Karl* einen Entwurf zur Tagg. in Goslar.“ Das ist der erste Hinweis auf dessen Urheber-

197 Ein drastisches Indiz für die völlige Erfolglosigkeit des Generalstreiks ist das Tagebuch des sozialdemokratischen (!) Generalsekretärs des Länderrats, *Heinrich Troeger*: Es enthält für den 11. November 1948 keinerlei Eintragung und nicht geringste Resonanz auf dieses Ereignis (vgl. *Troeger*, Interregnum, Tagebuch des Generalsekretärs des Länderrats der Bizone 1947–1949, 1985, S. 100).

198 Vgl. BB 1948, 205.

199 AdsD DGB – britische Zone 5/DGAC 000428.

schaft am ersten Entwurf der Gewerkschaften. Sie wird dann zweifelsfrei bestätigt²⁰⁰ durch das Protokoll der Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses am 26./27. April 1948 in Köln.²⁰¹ Es handelte sich noch um den DGB der britischen Zone, denn die Vereinigung mit der amerikanischen Zone fand erst am 25./26. Mai 1948 statt.²⁰²

Zu dessen „Punkt 7 der Tagesordnung: Kündigungsschutzgesetz“ wurde festgehalten:

„Prof. Nipperdey macht eingehende Ausführungen zu dem vorliegenden Entwurf.“

Im Hinblick auf den umfangreichen Fragenkomplex wird es für zweckmäßig gehalten, eine Kommission, bestehend aus den Kollegen Prof. Nipperdey, Dr. Ruck, Bresk und Bübrig, einzusetzen, die sich zunächst mit der wichtigen Frage der Massenentlassung beschäftigen und einen Entwurf vorlegen soll.

Die Kommission legte den beigegeführten Entwurf „Kündigungsschutz bei Massenentlassungen“ vor (Anlage 2).“

Nipperdeys erster Entwurf als Grundlage der Ausschussberatungen ist nicht zweifelsfrei archiviert. Zur Massenentlassung gibt es jedoch ein separat liegendes Dokument ohne Überschrift mit insgesamt 8 Paragraphen mit folgender Einleitung: *„Erarbeitet vom arbeitsrechtlichen Ausschuss des DGB am 26.–27.4.1948 und bestätigt vom Gesamtvorstand des DGB am 6. Mai 1948“*.²⁰³ Sein Inhalt ist Gegenstand aller weiteren Entwurfsstadien bis zum „Krefelder Entwurf“ geworden.

Der erste dieser Entwürfe eines vollständigen Kündigungsschutzgesetzes ist handschriftlich auf „Köln 8.5.1948“ datiert und intensiv handschriftlich korrigiert (nicht völlig zweifelsfrei von Nipperdey), der zweite, eine Reinschrift unter dem Titel *„Der Vorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes f.d. Britische Zone“*, trägt handschriftlich die Zuordnung „Nipperdey“ und das Datum „10.5.1948“. In ihm heißt es zum späteren

200 Den letzten Zweifel an der Autorenschaft Nipperdeys räumt der unten eingehend dargestellte Brief Herschels vom 24.11.1948 aus, in dem dieser von einem „im Wesentlichen auf Sie zurückgehenden Entwurf“ spricht (s.u.; Anhang II, Dok. 1).

201 Vgl. AdSD DGB – britische Zone 5/DGAC 000428.

202 Vgl. Mielke, Die Neugründung der Gewerkschaften in den westlichen Besatzungszonen 1945 bis 1949, in: Hemmer/Schmitz (Hrsg.), Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland, 1990, S. 21, 52.

203 AdSD DGB – britische Zone 5/DGAC 000428.

„§ 3 Die Entscheidung des Arbeitsgerichts“

„Zu diesem § macht der Unterausschuss 3 Alternativvorschläge:“

Erster Vorschlag

(1) Das Arbeitsgericht kann, wenn es den Einspruch für begründet erachtet, je nach Antrag des Arbeitnehmers

1. Die Kündigung für unwirksam erklären,
2. dem Arbeitgeber die Wahl zwischen Widerruf und Zahlung einer Entlassung gestatten,
3. unter Aufrechterhaltung der Kündigung den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung verurteilen.

Zweiter Vorschlag

(1) Das Arbeitsgericht hat, wenn es den Einspruch für begründet erachtet, die Kündigung für unwirksam zu erklären.

(2) Auf Antrag einer Partei kann es jedoch (wenn eine erspriessliche Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen erscheint), entweder

1. den Arbeitgeber unter Aufrechterhaltung der Kündigung zur Zahlung einer Entschädigung zu verurteilen, oder
2. (dem Arbeitgeber die Wahl zwischen Widerruf der Kündigung und Zahlung einer Entschädigung gestatten).

Dritter Vorschlag

(1) Das Arbeitsgericht hat, wenn es den Einspruch für begründet erachtet, die Kündigung für unwirksam zu erklären.

(2) Auf Antrag einer Partei kann es stattdessen den Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung verurteilen.“

Über diese drei Varianten und den gesamten Entwurf wurde am 23. Mai 1948²⁰⁴ in großer Runde (Mitglieder des Arbeitsrechtsausschusses und „Sachbearbeiter für Arbeitsrecht in den Gewerkschaften“, einschließlich Herschel und Nipperdey, jeweils als „sachverständiger Gast“) beraten und beschlossen (dabei von den drei Varianten die zweite, allerdings nur auf Antrag des Arbeitnehmers): „Koll. Bührig macht eingehende Ausführungen zu diesem allen Anwesenden zugegangenen Entwurf. Nach seinen Ausführungen wird nach reger Diskussion der Ent-

204 AdS DGB – britische Zone 5/DGAC 000428.

wurf wie aus der Anlage ersichtlich umgearbeitet bzw. ergänzt.²⁰⁵ Das Ergebnis war der fortan „Krefelder Entwurf“ genannte erste Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes (Anhang I, Dok. 14).

Er enthielt ein konzeptionell völlig neues Gesetz (dessen Einzelbestandteile wir freilich schon in verschiedenen Kombinationen gesehen hatten), das sich von der seit 1920 auf der Grundlage des § 84 BRG (und später § 56 AOG) gebräuchlichen Lösung vor allem hinsichtlich fünf Punkten unterschied:

1. Sozial ungerechtfertigte Kündigungen sind rechtsunwirksam/rechtswidrig.
2. In Ableitung aus der „Auslegungshilfe“ der Arbeitsverwaltung der britischen Zone (s.o. III.3) wird die Sozialwidrigkeit in den drei Tatbeständen gesehen: Verhalten, Person und Verhältnisse des Betriebs.
3. Hielt der Arbeitnehmer eine Kündigung für rechtswidrig, so musste er binnen einer Woche Einspruch beim Betriebsrat einlegen. Die anschließende Geltendmachung der Rechtswidrigkeit der Kündigung beim Arbeitsgericht hing nicht davon ab, ob der Betriebsrat sich den Einspruch des Arbeitnehmers zu eigen machte; seine Anrufung diente nur mehr einer Art Mediation.
4. Der Arbeitnehmer musste alle möglichen Rechtswidrigkeitsgründe binnen der einwöchigen Anrufungsfrist geltend machen, sonst verfielen sie.
5. Im Falle einer Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung hatte der Arbeitgeber kein Wahlrecht; er konnte sich nicht durch eine Abfindung „freikaufen“ (das war nur möglich, wenn die weitere Zusammenarbeit „untunlich“ war; das sollte zum Hauptstreitpunkt mit den Arbeitgebern bis zuletzt werden, s.u. III.17).
6. Der Kündigungsschutz setzte nach einer Wartezeit von 3 Monaten ein; eine Beschränkung hinsichtlich der Betriebsgröße war nicht vorgesehen.

Das blieben durch alle Stationen des folgenden Prozesses bis zum – so noch heute geltenden – Gesetz die Hauptelemente eines „modernen“ Kündigungsschutzgesetzes. Aus diesem Gesamtensemble wurden vor allem zwei Aspekte zu „Hotspots“ der Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften bzw. der Politik: die Reichweite des Kündigungsschutzes hinsichtlich Wartezeit und Betriebsgröße sowie die Möglichkeit des „Freikaufs“ durch eine Abfindung.

205 Dazu gibt es ein Exemplar der Beratungsgrundlage mit intensiven handschriftlichen Korrekturen und der ebenfalls handschriftlichen Zuordnung „Nipperdey“ und „Krefeld 23.5.1948“ (AdS DGB – britische Zone 5/DGAC 000428).

Neben dem, was dieser Entwurf an Neuem enthielt, ist bemerkenswert, was er *nicht* enthielt: weitergehende Elemente aus gewerkschaftlicher Sicht. Insbesondere wird nichts über eine Auseinandersetzung mit den bereits vorhandenen für Arbeitnehmer günstigeren Regelungen in den Ländern Baden, Bremen und Hessen gesagt. Das gilt nicht nur hinsichtlich des Autors *Nipperdey*, sondern vor allem auch im Hinblick auf die übrigen Mitglieder des Arbeitsrechtsausschusses. Von ihnen sind keine Nachfragen in diese Richtung dokumentiert. Auch wenn sie später pflichtschuldigst ihr Beschluss-Ergebnis zur Abstimmung an die Kollegen der amerikanischen und französischen Zone schickten (s.u.), an einem echten Austausch mit diesen in der offenen Meinungsbildungsphase waren sie offenkundig nicht interessiert. Man wird nicht fehlgehen, wenn man diese Ungereimtheiten auf das Konto der die Gründungsphase des Gesamt-DGB prägenden Differenzen zwischen den (dominanten) Gewerkschaftern der britischen Zonen gegenüber denen der amerikanischen und französischen Zonen verbucht.²⁰⁶

Erstaunlich ist vor allem, wie defensiv die gewerkschaftlichen Arbeitsrechtsfachleute (und anschließend deren Vorstände) sich in der Frage der Beteiligung der Betriebsräte verhielten: Über eine informatorische Einschaltung hinaus waren keine Mitbestimmungsrechte vorgesehen, etwa nach dem Vorbild des Regierungsentwurfs zum BRG (s.o. II.1) oder – ganz zeitnah – des badi-schen BRG (s.o. III.2). Ohne dass das je ausdrücklich thematisiert wurde, schimmerte da eine Art Misstrauen gegenüber den Betriebsräten durch, wie es schon *Hueck* in Bezug auf den Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes moniert hatte (s.o. II.2) und in Ostdeutschland aus möglicherweise anderen Motiven offen ausgesprochen wurde (s.u. IV). Außerdem fehlte es seit dem Krefelder Entwurf bis zum abschließenden, den Arbeitgebern in Bad Münster am Stein als Verhandlungsgrundlage vorgelegten Text (s.u. III.9) an jeglichen darüber hinaus gehenden eigenen Impulsen aus den Gewerkschaften. So blieb es zu dem Thema „aufschiebende Wirkung“ des Kündigungseinspruchs bzw. der Kündigungsschutzklage bei der singulären Regelung im Bremen (s.o. III.3), geschweige denn etwas der *Sinzheimer*'schen Lösung für betriebsbedingte Kündigungen Entsprechendes (s.o. II.2; *Sinzheimers* Text selbst dürfte in den vierziger

206 Vgl. Quellen, Bd. 6, S. 64. Deren letzter Ausläufer war die Entscheidung zwischen Düsseldorf und Frankfurt als Sitz des DGB-Bundesvorstands, als der hessische Vorsitzende *Willi Richter* bei seinem Werben für Frankfurt unverhohlene persönliche Animositäten gegenüber *Hans Böckler* einfließen ließ: „Was ich, und das darf ich noch sagen, persönlich an Hemmungen habe, entsteht aus der Tatsache, daß unser alter Freund und Kollege Böckler — schließlich darf ich annehmen, daß er Bundesvorsitzender wird — irgendwie wandern müßte. Das ist mir persönlich unangenehm. Ich glaube und hoffe, daß ich auch da eine Regelung finde, wenn Frankfurt Bundessitz wird“ (Protokoll des Gründungskongresses des Deutschen Gewerkschaftsbundes, München, 12. - 14. Oktober 1949, S. 135). *Richters* merkwürdig kontraproduktives Verhalten in der Kündigungsschutzsache als SPD-Abgeordneter im Wirtschaftsrat könnte hier seine Erklärung finden (s.u. III.14, 20).

Jahren allerdings mangels Archiv-Verfügbarkeit keinem der damals Agierenden bekannt gewesen sein). Der bei der erstmaligen Präsentation des *Nipperdey*'schen Entwurfs aufgekommene Eindruck seiner eher reservierten Aufnahme war möglicherweise ein Indiz, dass es sich hier nicht gerade um eine Herzensangelegenheit der Gewerkschaften gehandelt haben könnte.

Nach der Festlegung auf diesen Gesetzentwurf fuhr *Bührig* zum *Procedere* fort: „Es wird beschlossen, das Kündigungsschutzgesetz in der nunmehrigen Form zu vielfältigen und dem Vorstand des DGB, allen Gewerkschaften (Hauptvorständen) sowie den Kollegen in der US-Zone zuzuleiten. ... Die endgültige Weiterleitung an die zuständigen Stellen soll nach Abstimmung mit den Kollegen in der U-Zone erfolgen.“ Dementsprechend wurde das Kündigungsschutzgesetz mit *Bührig* als Berichterstatter auf die Tagesordnung des „Sozial/Politischen Ausschusses“ des Gewerkschaftsrats der Vereinigten Zone am 6. und 7. September 1948 gesetzt.²⁰⁷

Danach schrieb das Büro von *Albin Karl*, firmierend als „Deutscher Gewerkschaftsbund (Brit. Zone), stv. Vorsitzender“ am 25. September 1948 an „das Sekretariat des Gewerkschaftsrates des Vereinigten Wirtschaftsgebietes z.Hd. von Koll. E.B. *Bührig*, Frankfurt a.M.“ (man beachte, wie genau die Beteiligten unter den Bedingungen dieses Zonen-Regimes darauf zu achten hatten, für wen sie gerade sprachen):²⁰⁸

„Nach der Beratung des sog. Krefelder Entwurfes vom 23. Mai ds. Js. am 6. ds. Mts. in Frankfurt²⁰⁹ wurde beschlossen, ähnlich wie mit dem Entwurf zum Tarifvertragsgesetz zu verfahren, d.h. zunächst den neuerdings geänderten Entwurf mit Rundschreiben den Bezirksleitungen des DGB, den Hauptvorständen der Gewerkschaften und dem Bundesvorstand, ferner den Bundesleitungen der US-Zone bekanntzugeben. Dies sollte vom Gewerkschaftsrat aus erfolgen. Koll. Prof. *Nipperdey* war gebeten, zu § 15 des Entwurfs eine andere, klarere Formulierung einzureichen und zu § 17 den Begriff ‚Ausschuss‘ näher zu definieren. Wir nehmen an, dass Sie deswegen mit Prof. *Nipperdey* in Verbindung stehen.“

207 Vgl. Einladungsschreiben von *Rosenberg* (BArch N 1268/88).

208 Vgl. AdSD DGB – britische Zone 5/DGAC 000428.

209 Dazu gibt es eine von *Ludwig Rosenberg*, einem späteren DGB-Vorsitzenden, gezeichnete Einladung für den „Sozial/Politischen Ausschuss“ mit Tagesordnungspunkt 5 „Kündigungsschutzgesetz (Berichterstatter: *Kollege Bührig*)“ (BArch N 1268/88). Diese Einladung enthielt zu Tagesordnungspunkt 4 einen weiteren Beleg für die Präsenz des „Duos“ *Herschel* und *Nipperdey* bei den Gewerkschaften zu den großen arbeitsrechtlichen Themen: „Tarifvertragsgesetz: (Berichterstatter zum Entwurf des DGB Prof. *Nipperdey*; zum Entwurf des Ausschusses beim Länderrat Prof. *Herschel*)“.

Danach folgte eine nach Paragraphen geordnete Aufzählung von 10 einzelnen, auf der Frankfurter Sitzung beschlossenen Änderungen, darunter als inhaltlich wichtigste die Absenkung der Wartezeit für das Einsetzen des Kündigungsschutzes von 6 auf 3 Monate. Das konnte man als die (vorläufig) endgültige Version des Gesetzentwurfs verstehen, über die – vorbehaltlich der von *Nipperdey* noch zu liefernden Versionen der §§ 15 und 17 – am 5. September 1948 Klarheit herrschte.

Was nun? Unter normalen Umständen würde ein großer Gewerkschaftsdachverband, dessen Arbeitsrechtsexperten mit Billigung der Vorstände ein fundamentales Gesetzeswerk konzipiert hatten, damit an die Öffentlichkeit treten und seine Realisierung durch die Legislative verlangen. Davon ist jedoch nichts bekannt geworden. Das dürfte nicht auf eine – angesichts der generell schlechten Quellenlage nicht völlig auszuschließende – Überlieferungslücke zurückzuführen sein. Der DGB selbst hat darüber jedenfalls in seinem offiziellen Geschäftsbericht über diesem Zeitraum *nichts* verlauten lassen.²¹⁰

In der unmittelbaren zeitlichen Nachbarschaft zu der Festlegung am 5. September hielt sich der DGB jedenfalls völlig bedeckt. Z.B. befasste sich der Arbeitsrechtsausschuss der Länderkammer am 18. September 1948²¹¹ mit der Aufhebung der Arbeitsplatzwechselverordnung und setzte einen Unterausschuss unter Beteiligung von Arbeitgebern und Gewerkschaften ein, der sich mit deren Folgen befassen sollte. Dazu gehörte nach Ansicht des Ausschusses, „*daß ein Kündigungsschutzgesetz auf biozonaler Grundlage geschaffen werden müsse*“. Dazu sagten weder die in der Sitzung anwesenden Arbeitgebervertreter (*Jörg, Lobeck* und *Kracke*) noch die Arbeitsrechtler des DGB (*Karl* und *Bührig*) ein Wort! Die Frage ist, warum nicht jedenfalls die Gewerkschaftsvertreter das nicht als willkommene Gelegenheit genommen hätten, um ihrem gerade erst beschlossenen Gesetzentwurf Publizität und Rückenwind zu verschaffen?²¹²

Das alles eingedenk, zurück zur Frage: Was sollte der DGB mit einem Gesetzentwurf zum Kündigungsschutz tun? Ab Ende September war die gesamte Aufmerksamkeit auf die Vorbereitung zum Generalstreik am 12. November gerichtet, und wenn man dessen traurigen Nicht-Erfolg in Rechnung stellt,

210 DGB (Hrsg.), Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1950–1951, S. 420 f.

211 Vgl. BACh Z 3/581.

212 Könnte das etwa daran gelegen haben, dass der – in der fraglichen Sitzung nicht anwesende – *Wilhelm Herschel* die „Freigabe“ dazu noch nicht erteilt hatte? Auch noch am 6.5.1949, als derselbe Ausschuss für Arbeit erneut Misshelligkeiten hinsichtlich der Praxis der Arbeitsplatzwechselverordnung diskutierte, nutzte der anwesende *Bührig* die Gelegenheit nicht, um darauf aufmerksam zu machen, dass man gerade in Bad Münster mit den Arbeitgebern über das trefflichste Mittel zu deren gänzlichen Beseitigung: ein Kündigungsschutzgesetz gesprochen hatte (vgl. BACh Z 3/581).

wird es mehr als plausibel, dass die für das Thema Verantwortlichen²¹³ – also *Bührig*, sein formaler Chef, *Karl*, und ihr Chefberater *Nipperdey* – keinen anderen Ansprechpartner sahen als die Arbeitsverwaltung, d.h. *Herschel* „unter“ seinem Chef *Storch*. Wie die Kommunikation dazu verlief, ist unbekannt (von einer förmlichen Eingabe o.Ä. ist nicht bekannt), aber bei der Arbeitsverwaltung war spätestens am 20. November amtlich die Rede von einem „vom Vorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes für die britische Zone eingereichten Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes“ (so der Vermerk des Sachbearbeiters *Steinmann* über eine Besprechung dazu, dazu gleich).²¹⁴

Bei der Arbeitsverwaltung lief zu diesem Zeitpunkt schon eine Agenda nach eigenen Vorgaben. Darüber sind wir informiert durch einen in mehrfacher Hinsicht bemerkenswerten Brief des Forkel-Verlags (eines juristischen Fachverlags) vom 6. November 1948.²¹⁵ Darin antwortet der Verlag auf eine Anfrage des Länderrats vom 10. Oktober, ob er ihm einen bei Forkel auszugsweise publizierten Entwurf des Landes NRW zu einem Kündigungsschutzgesetz (Anhang I, Dok. 17)²¹⁶ vollständig zur Verfügung stellen könne. Der Verlag lehnte dies vor allem deshalb ab, weil NRW diesen Referenten-Entwurf inzwischen „gänzlich fallen gelassen“ habe, und zwar aus folgendem Grund: „Vielmehr ist man hier auf das angekündigte, *bizonal* gültige Kündigungsschutzgesetz der Verw. f. Arbeit Frankfurt, eingestellt und wartet ab.“²¹⁷ Diese Einschätzung traf aber jedenfalls im März 1949 nicht mehr zu. Das NRW-Arbeitsministerium schickte nämlich am 17.2.1949 einen inzwischen mit Innen-, Justiz-, Sozial- und Finanzminister abgestimmten Entwurf vom 8. Februar 1949 mit der Bitte um Vertraulichkeit an *Nipperdey* (auf wessen Initiative, ist unklar), sagte aber nichts von Abwarten auf die zentrale Arbeitsverwaltung. Im Gegenteil – er sollte nach Beratungen mit den Sozialpartnern²¹⁸ ins Kabinett kommen.²¹⁹

213 Zu diesem Zeitpunkt kam als Akteur gegenüber der Politik nur der Dachverband DGB infrage. Die Einzelgewerkschaften waren in der ganzen Kündigungsschutz-Angelegenheit nur intern beteiligt, auch hier ohne eine nennenswerte Prävalenz einzelner großer Gewerkschaften (zum Desinteresse z.B. der IG Metall, s.u. III.10).

214 Vgl. BArch 1268/88.

215 Vgl. BArch B 150/332.

216 Auszugsweise wiedergegeben in DB 1949, 256.

217 Abschließend erklärt der Forkel Verlag, es sei ihm aber natürlich „leicht möglich, den Entwurf nochmals auf einem Umweg zu erhalten“, falls „der Länderrat ganz überragenden Wert darauf legt.“ Dann konnte er sich aber folgenden Hinweis doch nicht verkneifen: „Vielleicht wäre es aber einfacher, wenn der Länderrat sich dienstlich an das Arbeitsministerium Nordrhein-Westfalen mit einem entsprechenden Ansuchen wenden würde“ (so viel zur Binnenstruktur des Provisoriums „Bizone“).

218 Darüber und die eigene Beteiligung hieran berichtete ein Verbands-Rundschreiben der „Vereinigung Nordrhein-Westfälischer Arbeitgeberverbände“ vom 15. März 1949 (Aktenbestand Arbeitgeber NRW).

219 BArch N 1268/88.

Aus der Arbeitsverwaltung wiederum gibt es keine amtlichen Ankündigungen; es sind auch keine Vorarbeiten dokumentiert. Dass dazu gleichwohl in der Fachöffentlichkeit Informationen kursierten, obwohl der DGB-Entwurf noch gar nicht fertig war, ist nur damit erklärbar, dass die Verwaltung die Dinge damit in Bewegung zu bringen trachtete. Das bedeutete aber keineswegs eigene Aktivitäten, etwa die Erarbeitung eines Referenten-Entwurfs, obwohl in diese Richtung mehrfach Andeutungen, sei es direkt aus der Verwaltung,²²⁰ sei es über Dritte lanciert,²²¹ erfolgten. Vielmehr erscheint als einzig rationales Motiv, dass *Herschel* die Zeit für gekommen sah, alle notwendigen Beteiligten einzubeziehen. Nach den Gewerkschaften mussten nun dringend auch die Arbeitgeber an den Tisch, denn ohne – oder gar gegen sie – war ein solches Vorhaben undenkbar. Danach wäre dann Zeit und Gelegenheit für legislative Aktivitäten, denen von den gesellschaftlichen Haupt-Interessenten das Bett bereit wäre.

Herschel und *Storch* gingen hier dezidiert anders vor als im Falle des Schlichtungsrechts. Da war die Verwaltung Ende 1948 mit einem Referenten-Entwurf vorgeprescht, den beide Sozialpartner wegen seiner Möglichkeit verbindlicher staatlicher Schlichtung übereinstimmend ablehnten. Deshalb konnten sie sich in Bad Münster am Stein (s.u. III.8) unkompliziert auf einen eigenen Gesetzentwurf einigen, wie der Verhandlungsführer der Arbeitgeber, *Siebrecht*, resümieren konnte: *“Von dem Ende des vorigen Jahres von der VfA (=Verwaltung für Arbeit, MK/EK) vorgelegten Gesetzentwurf ist nicht viel übrig geblieben. Die Dinge haben sich stark gewandelt und bis zu einem gewissen Grade dahin geklärt, dass die Spitzenorganisationen der beiden Vertragspartner mit jeder starken Eingriffsmöglichkeit des Staates nicht einverstanden sind. Zwischen den Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeber wurde in Münster am Stein ein neuer Entwurf²²² durchberaten.“*²²³ Danach war die Einigung in Hattenheim auf den Vorschlag einer Muster-Schlichtungsvereinbarung nur noch der tarif-technische Nachvollzug dieser Grundsatzentscheidung (s.u. III.16).²²⁴

220 Am 15.12.1948 berichteten die Referenten der Verwaltung für Arbeit, *Bues* und *Steinmann*, im Flüchtlingsausschuss des Wirtschaftsrats: *„Die Bearbeitung in der Verwaltung über Bestimmungen des Kündigungsschutzes und des Arbeitsplatzwechsels (ist) noch nicht abgeschlossen“* (BArch Z 3/581).

221 Am 20.1.1949 teilte der Staatssekretär *Auerbach* aus Niedersachsen im Arbeitsausschuss des Länderrats mit, *„dass die VfA ein Kündigungsschutzgesetz vorbereite“* (BArch Z 3/581).

222 Text: RdA 1949, 177, MK/EK.

223 Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses vom 28./29.4.1949 (BArch N 1268/88).

224 Nachdem aber die Implementierung des Schlichtungs-Ergebnisses von „Hattenheim“ auf der Ebene der konkret zuständigen Tarifvertragsparteien stockte, inszenierten *Storch/Herschel*, nunmehr als bundesdeutsches Arbeitsministerium, das gleiche Spiel Ende 1950 nochmals: Mit *„Vorläufigen Grundsätzen für den Entwurf eines Schlichtungsgesetzes“* (RdA 1951, 15) wurden die größten Tarifvertragsparteien nach einer nochmaligen Muster-Vereinbarung von 1954 (Margarethenhof^c-Abkommen, abgedruckt bei *Knevels*, ZTR 1988, 408) dazu gebracht, dass sie nahezu flächendeckend Tarifverträge über Schlichtungsverfahren abschlossen (insgesamt *Kittner*, Arbeitskampf, S. 630 f.).

Ebenso war die Verwaltung für Arbeit hinsichtlich der Selbstverwaltung in der Arbeitslosenversicherung verfahren: *„Kollege Bührig berichtet über ‚Besprechungen wegen der Wiedereinführung der Selbstverwaltung in der Arbeitslosenversicherung, die auf Einladung der Verwaltung für Arbeit in Hoechst stattfanden. Ebenso über einen vorgelegten Gesetzentwurf, der übereinstimmend von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern abgelehnt wurde. Beide verständigten sich, der Verwaltung für Arbeit einen gemeinsamen Gegenentwurf vorzulegen“* (zur Finalisierung in den Hattenheimer Gesprächen s.u. III.16).²²⁵

Beim Kündigungsschutzgesetz funktionierte das angesichts der strategischen Bedeutung des Themas und der entgegengesetzten Interessen so nicht, weshalb *Herschel* es vorzog, in einer Art „schiefer Schlachtordnung“ zu operieren: Die Arbeitgeber sollten mit einem fertig entwickelten Vorschlag der Gewerkschaften und der diffusen Ankündigung einer eigenen Gesetzesinitiative²²⁶ dazu gebracht werden, sich mit diesen zu einigen.

An dieser Stelle sollte man einen Schritt zurücktreten und sich fragen, ob der Person *Herschel* nicht über Gebühr Bedeutung zugemessen wird, mit einem ex-post konstruierten „Masterplan“. Wir bewegen uns hier offenkundig auf einem schmalen Grat. Allein – die Gesamtschau der Dokumente lässt nur den Schluss zu, dass *Herschel* auf diesem Feld mit langem Atem und klarem Gestaltungswillen operierte. Das zeigt ein Briefwechsel zwischen *Herschel* und *Nipperdey* von Ende November bis Anfang Dezember 1948, unmittelbar nach der (scheinbar) abschließenden Behandlung des Gesetzentwurfs beim DGB.²²⁷ Er belegt, dass die beiden – mit *Herschel* am „Schalthebel der Macht“ – hinsichtlich des Kündigungsschutzgesetzes einen Plan verfolgten, für dessen Realisierung sie sich offensichtlich kraft ihrer jeweiligen Stellung legitimiert sahen.

Zunächst berichtet *Herschel* in einem Brief vom 24. November 1948:²²⁸

„Lieber Herr Nipperdey, vor einigen Tagen habe ich in einer Sitzung der Sachbearbeiter der Abteilung IIIa den im wesentlichen auf Sie zurückgehenden Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes (Hervorhebung durch uns, MK/EK) besprechen lassen. Meine sämtlichen Mitarbeiter wandten sich aufs schärfste und zum Teil sehr temperamentvoll gegen die in § 1 vorgese-

225 Gewerkschaftsrat der Vereinigten Zonen, Sitzung des Hauptausschusses für Sozialpolitik und Arbeitsrecht am 14. und 15.1.1949 (BArch N 1268/88).

226 Bei der letzten Gelegenheit vor den Gesprächen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften in Bad Münster am Stein berichtete er am 16.3.1949 im Hauptausschuss bei der Verwaltung für Arbeit *„über die vorgesehenen Maßnahmen betreffend den Kündigungsschutz“* (Aktenbestand Arbeitgeber NRW).

227 Anhang II, Dokumente 1-4.

228 BArch N 1268/88.

hene Einspruchsfrist. Sie werden sich entsinnen, dass ich früher einmal sagte, die Einspruchsfrist sei eine elegante Regelung, aber vom Gerechtigkeitsstandpunkt aus bedenklich. Ich fürchte auch, dass wir mit diesem Vorschlag beim Rechtsamt auf den größten Widerstand stoßen werden. Der Sachbearbeiter hat seine Bedenken aktenkundig gemacht. Zu Ihrer Information füge ich diesem Brief eine Abschrift des Vermerks bei. Ich wäre Ihnen dankbar, wenn Sie Ihre eigene Stellungnahme an Hand eines Vermerks überprüfen.“

Den „Sachbearbeiter“ identifizierte *Herschel* in seinem nächsten Brief als *Georg Steinmann*, mit dem zusammen er später, 1951, einen der ersten Kommentare zum neuen Gesetz publizierte. *Steinmann* war nicht etwa, wie der Duktus des Schreibens nahelegt, ein junger, eifriger Referent, sondern hatte eine prominente Ministeriums- und NS-Vergangenheit (hierzu eingehend u. II.8). In der Sache wandte er sich vor allem gegen die Schlechterstellung des Arbeitnehmers, dem gegenüber aus sonstigen Gründen rechtswidrige Kündigungen nach Verstreichen der Einspruchsfrist als rechtswirksam angesehen werden sollten.

Darauf erwiderte *Nipperdey* postwendend am 28. November,²²⁹ in der Form sachlich, inhaltlich aber hoch-engagiert mit überraschender persönlicher Betroffenheit:

Ich kann es nicht verstehen, dass Ihr Referent den ungeheuren Fortschritt dieser Idee, die sich insbes. aus den zahllosen praktischen Schwierigkeiten der letzten 28 Jahre ergeben hat, nicht richtig einschätzt und Bedenken erhebt, die im Gesamtzusammenhang unerheblich sind. Ich muss offen sagen, dass ich an dem Entwurf kein Interesse mehr haben würde, wenn dieser grosse Grundgedanke fallen würde.“

Das ist ein bemerkenswertes Bekenntnis zu einem dezidiert juristisch-methodischen Herangehen!

Wichtiger für die Gesamtschau des Stücks, das da ablief, war aber eine weitere Passage, in der *Nipperdey* seinen Entwurf mit einem weiteren Argument rechtfertigte: „Es ist Ihre Initiative gewesen, ...“. Und: „Ich habe dem zugestimmt, ...“. Das bestätigt das, was im Brief *Herschels* eher nur angedeutet erscheint: Die beiden müssen sich seit geraumer Zeit aufs Intensivste fachlich über *Nipperdeys* Entwurf ausgetauscht haben, was ja nach dem Vorlauf hinsichtlich des Erlasses der Arbeitsverwaltung zu Kündigungsgrundsätzen (s.o. III.3) nicht verwunder-

229 BArch N 1268/88.

lich war. Auch wenn *Herschel* scheinbar generös davon spricht, dass der Entwurf im Wesentlichen auf *Nipperdey* zurückgegangen sei, so erlaubt der Gesamtzusammenhang kaum einen Zweifel: Er war ihr gemeinsames „Baby“!

Bemerkenswert sind schließlich die beiden Schlusssätze von *Nipperdey*: „*Also lieber Herr Herschel, es geht wirklich um ein grosses gesetzgeberisches Ziel und ich bitte Sie dringend mit Ihrer Autorität den Widerstand des Referenten zu überwinden.*“ Das war freilich zu drastisch, was ihm *Herschel* in seiner Schlussbemerkung seines wiederum rasch folgenden abschließenden Briefes vom 9. Dezember 1948²³⁰ (sogleich u.) zu verstehen gab: „*Eine Formulierung der Auffassung des Sachbearbeiters füge ich zum besseren Verständnis bei. Ich glaube allerdings, dass uns eine gelegentliche mündliche Aussprache schneller zum Ziel bringen wird.*“

Der zweite Satz war schwerwiegender: „*Um Bübrig über meinen Standpunkt zu orientieren, lasse ich ihm Abschrift dieses Briefes zugehen.*“ Zunächst: Dieser Briefwechsel enthüllt zwar eine intensive gemeinsame Vorarbeit an *Nipperdeys* für den DGB erarbeitetem Entwurf. Ob diese aber in dem Sinne „konspirativ“ war, dass *Erich Bübrig* als fachlich Zuständiger und als solcher Kontaktperson für *Nipperdey* davon nicht unterrichtet worden war, muss völlig spekulativ bleiben. Jetzt aber, da es hinsichtlich der Realisierung „erst wurde“, ließ *Nipperdey* nicht das Mindeste an der gebotenen Loyalität fehlen. Mehr noch, bei Lichte besehen, konnte sein Verweis auf *Bübrig* bei *Herschel* gar nicht anders ankommen als eine unverblühte Rüge, denn selbstverständlich musste der oberste Beamte der Arbeitsverwaltung einen solchen oder ähnlichen Brief an den politischen Urheber des Entwurfs, den DGB, richten.

Die schon angesprochene abschließende Antwort *Herschels* ließ dennoch nicht die geringste Verstimmung spüren, sondern war von dem Bemühen geprägt, eine vermittelnde Position zu finden. Dazu übermittelte *Herschel* als Anlage einige von *Steinmann* in diesem Sinne ausformulierte Paragrafen. Was *Bübrig* anging, blieb ihm nun nichts anderes als der – durchaus frostige – Schlusssatz:

„*Da Sie Herrn Bübrig Abschrift Ihres Briefes haben zugehen lassen, übersende ich ihm zu seiner Unterrichtung auch eine Abschrift meiner Antwort.*“

Obwohl also zu diesem Zeitpunkt dem DGB bekannt war, dass in der Verwaltung für Arbeit über seinen Entwurf vom 18. November 1948 kritisch diskutiert wurde, führte er intern die Arbeit daran fort, als sei nichts geschehen. Dazu fand am 4. Januar 1949 die Sitzung eines offenbar ad hoc eingerichteten

230 BAArch N 1268/88.

(Unter-)„Ausschusses für Kündigungsschutz“, statt, über den *Bübrig* am 5. Januar 1949 an *Nipperdey*, der daran krankheitshalber nicht teilnehmen konnte, schrieb:²³¹

„Die Beratungen der gestrigen Sitzung sind bezüglich des Kündigungsschutzgesetzes nicht ganz so verlaufen, wie ich das wünschte. Ausser Ihnen war auch Professor *Herschel* am Erscheinen verhindert, was sich sehr nachteilig bemerkbar machte“.

Gleichwohl übersandte er den Mitgliedern des – nunmehr so genannten – „Hauptausschusses für Sozialpolitik und Arbeitsrecht“ am 10. Januar „den Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes in der vom Ausschuss für Kündigungsschutz in der Sitzung vom 4. ds. Mts. beschlossenen Fassung“.²³²

Schon bisher warf die Doppelrolle von *Herschel* als oberster Vertreter der Arbeitsverwaltung einerseits und „sachverständiger Gast“ und „Kollege“ eines DGB-internen Gremiums Fragen der „Compliance“, wie man heute sagen würde, auf. Sie wurden noch dringlicher ab dem Zeitpunkt, nach dem ein als „eingegangen“ rubrizierter DGB-Gesetzesentwurf dort Gegenstand offizieller Beratungen war. Gesteigert wurde das auf der schon angesprochenen Sitzung des Hauptausschusses für Sozialpolitik und Arbeitsrecht am 14. und 15. Januar 1949. Lassen wir das Protokoll für sich sprechen:²³³ „Der Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes wird eingehend durchgesprochen und in verschiedenen Bestimmungen Änderungen unterworfen. Die durch die Änderungen bedingten Neuformulierungen werden einem Redaktionsausschuss übertragen, der sich aus den Kollegen *Bübrig*, *Debus*, *Brisch* und Prof. *Herschel* (Hervorhebung durch uns, MK/EK) zusammensetzt“. Die darauf beruhenden letzten Änderungen fanden Eingang in einen von *Bübrig* verfassten Entwurf vom 17. Februar 1949, der den Arbeitgebern für die Gespräche in Bad Münster am Stein übermittelt wurde (Anhang I, Dok. 18).²³⁴

In seiner Substanz wich er trotz der vielen zwischenzeitigen Änderungen nicht von dem „Krefelder Entwurf“ ab – mit einer bemerkenswerten Ausnahme: Gerade das, was *Nipperdey* so am Herzen gelegen hatte, dass er *Herschel* nahelegte, seinen dissentierenden Referenten „zur Brust zu nehmen“ (s.o.), die einheitliche Klagfrist für alle Kündigungsgründe, war darin nicht mehr erhalten (*Nipperdey* war in der dafür entscheidenden Sitzung am 14./15. Januar laut Anwesenheitsliste nicht vertreten, ebenso allerdings der mit Redaktionsarbeit be-

231 BArch N 1268/88.

232 BArch N 1268/88.

233 BArch N 1268/88 = BArch Z 3/581.

234 Vgl. „Arbeitgeber. Mitteilungen“ Nr. 3 vom 20.4.1949, S. 1.

traute *Herschel*). In § 2 Abs. 2 hieß es nämlich, wie seither in der Substanz in allen Entwürfen und Gesetzesbeschlüssen: „Die Klage muß, wenn die Rechtswidrigkeit einer Kündigung gemäß § 1 Abs. 3 oder 4 (= Sozialwidrigkeit, MK/EK) behauptet wird, innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden.“ Da hatte sich *Herschel* offenbar hinter den Kulissen bei den Gewerkschaftern mit der deutlich arbeitnehmerfreundlicheren Variante seines Referenten *Steinmann* durchgesetzt!²³⁵

Ob *Herschels* Verhaltensweise nach damaligen Maßstäben formal korrekt war, mag dahinstehen. Heutzutage würde man das dem höchsten Ministerialbeamten unter Compliance-Gesichtspunkten wohl nicht mehr durchgehen lassen. Es drängt sich aber die Frage auf, ob sie auch damals klug oder vielmehr sogar kontraproduktiv war. Denn eigentlich kann man nicht unterstellen, dass seine Mitwirkung bei den Gewerkschaften geheim geblieben wäre. Das erscheint bei so vielen Beteiligten unwahrscheinlich. Und das heißt: Man sollte davon ausgehen, dass auch die Arbeitgeber Kenntnis davon hatten. Und das führte zu einem unvermeidlichen Verlust an Vertrauen in die Neutralität der Verwaltung für Arbeit und insbesondere *Herschels* selbst als Vermittler – möglicherweise ein handfester Beitrag für das spätere Misslingen dieses ersten Anlaufs zu einer Verständigung der Sozialpartner in dieser Frage.

8. „Sachbearbeiter“ Steinmann

Im voran gegangenen Kapitel tauchte ein „*Georg Steinmann*“ als „Sachbearbeiter“ *Herschels* auf, der sich „zum Teil sehr temperamentvoll“ gegen eine „Entrechtung“ der Arbeitnehmer durch eine einheitliche kurze Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts für alle Kündigungsgründe einsetzte (s.o. III.7). Dieser „Sachbearbeiter“, dem wir später als Abteilungsleiter im Bundestagsausschuss für Arbeit (s.u. III.20) und als Co-Autor *Herschels* zu einem Kommentar zum KSchG (s.u. V.1) wiederbegegnen werden, war allerdings, wie diese Etikettierung nahelegen könnte, keineswegs ein junger Heißsporn, den sein Chef einfach so wieder in die Spur bringen konnte, sondern ein „alter Hase“, bzw. noch treffender ein „großer Fisch“ mit langjähriger Karriere als Ministerialbeamter im Reichsarbeitsministerium – und dazu 8 Jahre älter als *Herschel*!

235 *Nipperdeys* Wunschvorstellung wurde erst im Jahre 2004 mit den sog. Hartz-Reformen Wirklichkeit. Da wurden zur Vereinfachung für die Arbeitgeber in die Vorschrift über die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts gegen sozialwidrige Kündigungen (§ 4 Satz 1 KSchG) die Worte eingefügt: „oder aus anderen Gründen“ (dazu vgl. *Fornasier/Werner*, NJW 2007, 2729). Ob Bundeskanzler *Schröder* und sein Mentor *Hartz* sich dieser Genealogie bewusst waren, muss offenbleiben.

Er wird vom Kasseler „Biographischen Lexikon zur Geschichte der deutschen Sozialpolitik 1871 bis 1945“ als einer der „führenden Arbeitsrechtsexperten der Ministerialbürokratie“ für die Zeit von 1920 bis 1952 gezählt.²³⁶ Während der Weimarer Republik umfasste sein Referat das Berufsvereins- und Arbeitskampfrecht. Im NS-Staat wurde er Hauptreferent für das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG), an dessen Kommentierung durch den Architekten des NS-Arbeitsrechts, *Werner Mansfeld*, er mitwirkte. *Steinmann* gehörte auch zu den Mitgliedern des Arbeitsrechtsausschusses der Akademie für Deutsches Recht (s.o. II.3). Er machte im Arbeitsministerium bis in die Endphase des Regimes Karriere (1942 als Ministerialdirigent Leiter der Unterabteilung Arbeitsrecht, Arbeitsverhältnisse im Bereich des öffentlichen Dienstes, des Verkehrswesens und der Reichskulturkammer; 1942/43 dem „Generalbevollmächtigten für den Arbeitseinsatz“, *Fritz Sauckel*, zugeordnet; Anfang 1945 Leiter der Unterabteilung für Tarifrecht und Arbeitsvertragsfragen). Hinsichtlich Mitgliedschaften in NS-Organisationen hielt er sich jedoch auffällig zurück (nach Beitritten zur NS-Volkswohlfahrt, zu Reichsluftschutzbund und Reichsbund Deutscher Beamter im Jahre 1936 wurde *Steinmann* erst 1940 Mitglied der NSDAP). Dieses formal bemerkenswert laxe Engagement war wohl für seine Einstufung im Entnazifizierungsverfahren in Kategorie IV („Mitläufer“) verantwortlich.

Nach Kriegsende war er zunächst interniert, dann zu Aufräumungsarbeiten dienstverpflichtet. Nach einer kurzen Tätigkeit in der Privatwirtschaft sehen wir ihn nun erneut als Referenten an alter Wirkungsstätte in der Verwaltung für Arbeit. In dieser Funktion wechselte er 1949 zusammen mit seinem Chef, *Herschel*, in das neue Bundesarbeitsministerium. Bei der parlamentarischen Beratung des Regierungsentwurfs des KSchG erläuterte er dem Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung als Hauptsprecher des Ministeriums den Entwurf.²³⁷

Gleich nach Verabschiedung des KSchG publizierte er zusammen mit diesem einen danach in mehreren Auflagen erscheinenden Kommentar dazu. 1952 schied er im Rang eines Ministerialdirigenten aus dem aktiven Dienst aus.

Wenn wir *Steinmann* hier etwas näher vorstellen, so um die personelle Besetzung dieses Nachkriegs-Stücks mit Personen mit NS-Vergangenheit plastisch werden zu lassen (dazu näher u. IV.2). Im diesem konkreten Fall sollte eine Konstante in wechselnden Regimen nicht unter den Tisch fallen: *Steinmann* erhielt 1914 das Eiserne Kreuz 2. Klasse (danach 1918 noch das 1. Klasse), 1942

236 Vgl. Hansen/Tennstedt (Hrsg.), Biographische Lexikon zur deutschen Sozialpolitik 1871-1952, Bd. 2, Sozialpolitiker in der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus 1919 bis 1945, bearbeitet von Hansen, Kühnemund, Schoenmakers und Tennstedt, 2018, S. 188 f.

237 Deutscher Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung, 1. Wahlperiode, Drucks. 2090, S. 1.

das Kriegsverdienstkreuz 2. Klasse und 1953 das Verdienstkreuz der Bundesrepublik Deutschland!

Erstaunlicherweise blieb *Steinmann* „unter dem Radar“ der großen Untersuchung zur Erforschung der Geschichte des Reichsarbeitsministeriums im Nationalsozialismus. Der Autor, der die Frage der personellen Kontinuitäten von der NS-Zeit zur Bundesrepublik in der Arbeitsrechtsabteilung von *Wilhelm Herschel* behandelt, erwähnt ihn gar nicht, wohl aber eine Reihe von Referenten vor allem aus der früheren Reichstreuhandverwaltung, die sämtlich über ihre interne Arbeit hinaus für das Arbeitsrecht nicht weiter auffällig geworden sind.²³⁸ Dass ihm – und den Herausgeberinnen und Herausgebern – der Spitzenarbeitsrechtler des Hauses nicht als berichtenswert erscheint, verblüfft (um das Mindeste zu sagen). Eine Ursache könnte sein, dass sich unter den Herausgebern und Herausgeberinnen, Autorinnen und Autoren kein einziger Rechtsgar Arbeitsrechtswissenschaftler geschweige denn eine Rechtshistorikerin befand! Die zweite, immanent kompliziertere, könnte allerdings darin liegen, dass *Steinmann* eine zu komplizierte Vita hatte: seine – untadelige – Vorvergangenheit in der Weimarer Republik, ehe er bei den Nationalsozialisten „mitmachte“, um dann nach 1945 wieder zur Demokratie zurückzuwechseln. Für unseren Kontext macht ihn gerade das besonders interessant, zumal weil er eine solche Struktur seines Lebenslaufs mit unseren drei wichtigsten Akteuren teilt: *Erdmann* (s.o. III.8), *Herschel* und *Nipperdey* (s.o. III.4). Solche im Deutschland des 20. Jahrhunderts insgesamt und nicht nur für Juristen typische Metamorphosen zu verstehen, ist eine Schwierigkeit ersten Ranges (s.u. V.2).

9. Gespräche in Bad Münster am Stein

Bis jetzt haben uns nur von der Öffentlichkeit nicht wahrgenommene und nicht wahrnehmbare Ereignisse im Inneren der DGB-Strukturen beschäftigt, unter aufmerksamer Begleitung durch die „Staatsmacht“ in Gestalt des „*Kollegen Professor Herschel*“. Von den Arbeitgebern gibt es bis dahin keine Zeugnisse einer Befassung mit diesem Thema. Das änderte sich spätestens ab dem Zeitpunkt, da der DGB-Entwurf in der Arbeitsverwaltung „amtlich“ registriert und diskutiert wurde.

238 Vgl. *Münzel*, Neubeginn und Kontinuitäten. Das Spitzenpersonal der zentralen deutschen Arbeitsbehörden 1945-1960, in: Nützenadel (Hrsg.), Das Reichsarbeitsministerium im Nationalsozialismus, 2017, S. 494, 519, Fn. 50.

Das erste Dokument aus dem BDA-Archiv, das ein Kündigungsschutzgesetz thematisiert, ist ein „Wochenbericht“ der „Sozialpolitischen Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber des Vereinigten Wirtschaftsgebiets – Zentralsekretariat“ vom 5. März 1949.²³⁹ Darin heißt es:

„Am 3.3.49 fand zwischen Vertretern des Zentralsekretariats und des Gewerkschaftsrats eine Besprechung statt, in der eine Reihe von schwebenden Gesetzentwürfen erörtert wurden. Bei dieser Gelegenheit wurden die beiderseitigen Entwürfe eines Kündigungsschutzgesetzes ausgetauscht. Es wurde vereinbart, daß zwischen Vertretern der Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber und der Gewerkschaften eine Aussprache über diese Entwürfe und den eines Schlichtungsgesetzes erfolgen soll. Den Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes, der in mehreren Beratungen des Arbeitsrechtsausschusses der Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber fertiggestellt worden ist, fügen wir für die Mitglieder, die ihn noch nicht erhalten haben, bei.“

Diese „mehreren Beratungen“ dürften indes nicht annähernd so weit zurückgelegen haben, wie die beim DGB. Es spricht viel dafür, dass sie erst durch Informationen über den Eingang des DGB-Entwurfs bei der Verwaltung für Arbeit und deren eigenen, nach außen vermitteln Überlegungen ausgelöst wurden (man sollte als sicher unterstellen, dass die Arbeitgeber über derartige Vorgänge informell auf dem Laufenden waren). Für die Offenheit der Arbeitgeberverbände in dieser Frage in diesem Zeitraum spricht der Informationsstand bei wichtigen großen Mitgliedern. So berichtet die „Vereinigung Nordrhein-Westfälischer Arbeitgeberverbände“ in einem Verbands-Rundschreiben vom 15. März 1949 darüber, dass die Verwaltung für Arbeit „unter dem 28. Februar 1949 mitgeteilt (hat), dass auch von der Verwaltung für Arbeit beabsichtigt sei, dem Wirtschaftsrat ein Kündigungsschutzgesetz für das Vereinigte Wirtschaftsgebiet vorzuschlagen“ (da lag der DGB-Entwurf schon zwei Wochen bei der Zentralstelle für Arbeit, s.u.).²⁴⁰ Von eigenen entsprechenden Vorarbeiten im BDA-Arbeitsrechtsausschuss, an dem NRW-Vertreter selbstverständlich beteiligt waren, oder gar dem Vorgespräch mit den Gewerkschaften am 3. März ist in diesem Rundschreiben nicht die Rede!

Über das Zustandekommen dieses Treffens vom 3. März ist nichts bekannt. Es gibt lediglich aus dem DGB-Archiv ein (undatiertes) Einladungsschreiben des Gewerkschaftsrats für die vereinten Zonen an die Bundesvorstände der briti-

239 Aktenbestand BDA. Der Text des als Anlage annoncierten Arbeitgeber-Entwurfs befindet sich im RWWA (Bestand 338-72-2). Der Gewerkschaftsentwurf wurde am 20. April 1949 als „am 17. Februar 1949 vorgelegt“ nachgereicht (vgl. „Der Arbeitgeber – Mitteilungsblatt“, Nr. 3 vom 20. April 1949, S. 1 ff.).

240 Aktenbestand Arbeitgeber NRW.

schen und amerikanischen Zone zu einer Vorbesprechung für ein Treffen mit den Arbeitgebern am 31. März²⁴¹ über ein Kündigungsschutzgesetz und ein Schlichtungsgesetz.²⁴² Darin heißt es: „Der Gewerkschaftsrat hat sich in seiner Sitzung vom 14./15. Febr. 1949 einverstanden erklärt mit Besprechungen mit den Arbeitgebern über die Neuregelung des Schlichtungswesens und des Kündigungsschutzgesetzes.“ Also dürfte es sich um eine der Komplexität der Materie angemessene Vorbesprechung im kleinen Kreis gehandelt haben, bei der mit Sicherheit bereits erste Entwürfe ausgetauscht wurden (wenn sie nicht informell bereits wechselseitig bekannt waren).

Die eigentlichen Verhandlungen fanden dann am 31. März in Bad Münster am Stein statt, und zwar zu zwei Themen: Schlichtungswesen und Kündigungsschutzrecht. Zum Ersten gab es eine umfassend dokumentierte Einigung: den in der Zeitschrift „Recht der Arbeit“ publizierten Entwurf eines Schlichtungsgesetzes,²⁴³ allseits als Abwehr des entsprechenden Verwaltungsentwurfs begriffen. Was zum Kündigungsschutz besprochen wurde, ob es ein Ergebnis gab und welches, ist im Einzelnen nirgendwo bekundet. Von den Parteien gibt es unmittelbar danach keine Stellungnahmen. Es setzte sich vielmehr diffus und ohne Belege die von Hueck kolportierte Sicht durch, als seien sie irgendwie nicht zu Ende gebracht worden. Nachgegangen ist dem bislang niemand.

Unter Juristen gibt es ein geflügeltes Wort: „Ein Blick ins Gesetz erleichtert die Rechtsfindung“. Für Historiker wären die Äquivalente „Quellen“ und „Chroniken“, d.h. in unserem Fall die Geschäftsberichte beider Verbände: Dieser Blick zeitigt jedoch leider keine größere Klarheit, sondern sorgt für zusätzliche Verwirrung (vielleicht der wesentliche Grund, warum alle fachlich Beteiligten nie mehr auf diesen Vorgang zurückgekommen sind):

241 Die in der Einladung projektierten Datumsangaben stimmten nicht mit den späteren konkreten Abläufen überein. Die Verhandlungen mit den Arbeitgebern in Bad Münster am Stein fanden am 31.3. statt (s.u.).

242 Vgl. AdsD DGB – britische Zone 5/DGAC 000428.

243 Vgl. RdA 1949, 177.

DGB ²⁴⁴	BDA ²⁴⁵
<p>„Die verschiedenartigen, zum Teil stark voneinander abweichenden Gesetze und die schwankende Rechtsprechung zu den Paragraphen 138, 242 BGB bewirkten eine Rechtszersplitterung und eine weitgehende Rechtsunsicherheit. Nach Bildung des Wirtschaftsrates bemühten sich die Gewerkschaften für das Vereinigte Wirtschaftsgebiet ein einheitliches Gesetz zu schaffen. Im März 1949 kamen Vertreter der Gewerkschaften und der Arbeitgeber zur Beratung über ein Kündigungsschutzgesetz zusammen. Es wurde eine weitgehende Einigung erzielt, die der Gesetzgebung des Wirtschaftsrats zugrunde lag.“</p>	<p>„Diese Zersplitterung und Unübersichtlichkeit des Rechts, die sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber, insbesondere in den Unternehmen, die Betriebsstätten in verschiedenen Ländern haben, beschwert, verstärkte bei Arbeitgebern und Gewerkschaften die Tendenz, eine einheitliche Regelung des Kündigungsschutzes zu erreichen. Bereits im März 1949 fanden zwischen den Sozialpartnern unmittelbare und gemeinsame Besprechungen über von beiden Seiten vorgelegte Entwürfe statt. Bevor jedoch diese Verhandlungen, die allerdings im Grundsätzlichen tiefgreifende Verschiedenheiten hatten zutage treten lassen, fortgesetzt oder abgeschlossen werden konnten, legte die Verwaltung im Juni 1949 den Entwurf eines eigenen Gesetzentwurfs vor.“</p>

Was nun: „*Weitgehende Einigung*“ oder keine Einigung wegen „*tiefgreifender Verschiedenheiten*“? Es ist nun zwar im Verhältnis deutscher Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften keine Seltenheit, dass in ihren Geschäftsberichten Vorgänge, auch Arbeitskämpfe größten Ausmaßes, auffällig unterschiedlich dargestellt werden, gelegentlich so, dass man Zweifel haben könnte, dass über ein und dasselbe Ereignis gesprochen wird.²⁴⁶ Aber dass die beiden großen Spitzenverbände, denen doch allgemein eine so hohe Kompetenz hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsverfassung zugebilligt wird, die Abläufe zu einem der bedeutendsten Arbeitsgesetze so verschieden, ja geradezu entgegengesetzt „dokumentieren“, erstaunt doch. Die Auflösung schlummerte bis heute in den Archiven, und sie ist auf überraschende Weise „salomonisch“, denn es haben beide Versionen ein Stück der Wahrheit für sich (wie nicht selten in der Geschichte).

244 Geschäftsbericht des Bundesvorstands des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1950-1951, S. 421.

245 Geschäftsbericht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände für die Zeit vom 1. April 1949 bis 31. Oktober 1950, S. 78.

246 Ein drastisches Beispiel aus der Weimarer Republik bei *Kittner*, Arbeitskampf, S. 481.

Ganz wird sich dieses Mysterium wohl nie aufklären lassen, denn die großen sachnahen Archive geben keine Auskunft über die Initiative zu den Gesprächen/Verhandlungen in Bad Münster am Stein, ihren Ablauf, das so kontrovers bewertete Ergebnis und eine (wahrscheinliche) Kommunikation beider Seiten darüber. Wir haben lediglich, aber immerhin

- die beiderseits ausgetauschten Gesetzentwürfe,
- ein Papier mit Einzelpunkten, über die man sich geeinigt hat, und den kompletten Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes als „*Ergebnis der Beratungen*“ aus der Feder des DGB-Verhandlungsführers, *Bührig*, und
- bezogen auf die Zeit *nach* diesen Verhandlungen interne Diskussionen zur Manöverkritik und dem weiteren Vorgehen aus dem Arbeitsrechtsausschuss der Arbeitgeber.

Für den Versuch einer Rekonstruktion der Ereignisse steht ganz am Anfang eine offene Frage, die für die historische Einordnung von zentralem Interesse ist: Wie kam dieses erste Gespräch über den Kündigungsschutz zustande? Es sind keine Einladungsschreiben mit Motiv-Erläuterungen bekannt, aber folgende chronologische Zusammenfassung der bis hierher geschilderten Ereignisse lässt Rückschlüsse zu:

- Am 6. November 1948 glaubte der Forkel-Verlag davon zu wissen, dass ein Gesetzentwurf der Arbeitsverwaltung „*angekündigt*“ sei, um dessentwegen das Land NRW einen eigenen Referenten-Entwurf nicht weiterverfolgte.
- Spätestens am 20. November 1948 wurde in der Arbeitsverwaltung amtlich über einen „*vom DGB eingereichten*“ Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes beraten.
- Am 15. Dezember 1948 erklärten die Referenten der Arbeitsverwaltung in einem Ausschuss des Wirtschaftsrats, dass die Arbeit an Bestimmungen des Kündigungsschutzes noch nicht abgeschlossen sei.
- Am 20. Januar 1949 berichtete Staatssekretär *Auerbach* im Ausschuss für Arbeit des Länderrats, dass die Verwaltung für Arbeit ein Kündigungsschutzgesetz vorbereite.
- Nach weiteren Änderungen beschloss und redigierte der Arbeitsrechtsausschuss des DGB unter Beteiligung von *Herschel* die letzte Fassung dieses Entwurfs am 14./15. Februar 1949.

- Der parallel tagende Gewerkschaftsrat für die Vereinigten Zonen erklärte an denselben Tagen sein „*Einverständnis mit Besprechungen mit den Arbeitgebern*“ über die Neuregelung des Schlichtungswesens und des Kündigungsschutzgesetzes, die für den 31. März vorgesehen waren.
- Nach Angaben der Arbeitgeber wurde ihnen der vom Gewerkschaftsrat beschlossenen Entwurf am 17. Februar „*vorgelegt*“.
- Am 28. Februar kündigte die Arbeitsverwaltung den NRW-Arbeitgebern einen eigenen Gesetzentwurf an.
- Am 3. März fand ein erstes (Vor-)Gespräch zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften statt, wobei – ebenfalls nach Arbeitgeber-Angaben – „*die beiderseitigen Entwürfe eines Kündigungsschutzgesetzes ausgetauscht*“ wurden.
- Schließlich berichtete *Herschel* am 15. März im Hauptausschuss der Verwaltung für Arbeit „*über die vorgesehenen Massnahmen betreffend den Kündigungsschutz*“; *Storchs* Vertreter *Scheuble* stellte dazu „*Übereinstimmung fest, dass ein gewisser Kündigungsschutz notwendig ist.*“²⁴⁷

Es ist eigentlich wie immer in derart unklaren historischen Komplexen: Es fehlt der „*rauchende Colt*“! Der Gang der Ereignisse lässt aber nur wenig Raum für alternative Erklärungen: Es sieht alles danach aus, dass die Verwaltung (operativ: *Herschel*; politisch: *Storch*) die Dinge so arrangiert hatte, dass die Sozialpartner gar nichts anderes mehr tun konnten, als – ungeachtet der Erfolgchancen – den Versuch einer eigenen Einigung zu unternehmen. Wobei die mit dem Thema erst spät befassten Arbeitgeber zwar wenig inhaltlichen Anlass zu einer eigenen Initiative hatten, sich aber Gesprächen angesichts der fortgeschrittenen Beschlusslage bei den Gewerkschaften und der von der Arbeitsverwaltung aufgebauten „*Drohkulisse*“ kaum entziehen konnten. Die Formulierung ihres „*Einverständnisses*“ mit den Gesprächen seitens der Gewerkschaften lässt wiederum auf wenig eigene Initiative schließen.

Es wird auch verständlich, warum die Arbeitsverwaltung in diesem Fall anders vorging als beim zweiten in Bad Münster am Stein behandelten Thema „*Schlichtung*“. Da gab es – für alle offenkundig – eine gemeinsame Abwehrhaltung der Sozialpartner gegenüber zu starken Staatseingriffen in die Tarifautonomie, und ein unliebsamer Gesetzentwurf der Arbeitsverwaltung konnte nur als Katalysator für deren eigene Lösung wirken.²⁴⁸ Das konnte beim Kündigungsschutz als

247 RWWA 130-4001473-0.

248 Das war im Grunde die gleiche Konstellation beim dritten, später in Hattenheim konsentierten Thema: der Selbstverwaltung in der Arbeitslosenversicherung. Auch da waren sich beide Seiten einig in der Ablehnung einer zu starken Beteiligung des Staates (vgl. den Bericht über die entsprechenden Verhandlungen durch den soeben als Geschäftsführer bestellten *Gerhard Erdmann* in der Vorstandssitzung der Arbeitgeber-Arbeitsgemeinschaft in der Vorstandssitzung am 25.5.1949, Aktenbestand BDA; s.u. III.10).

systempolitisch und ideologisch so hoch angesiedeltes, von beiden Seiten konträr besetztes Thema so nicht funktionieren. Von einem eigenen, etwa von vorneherein auf Kompromiss angelegten Gesetzentwurf wäre zu befürchten gewesen, dass er von beiden Seiten als aus ihrer Sicht nicht ausreichend angegriffen worden wäre. Weil er aber jedenfalls eine gemeinsame Haltung der Sozialpartner einem eigenen Gesetzentwurf vorgeschaltet wissen wollte, auf die er sich berufen konnte, wählte *Herschel* besagte „schiefe Front“ (s.o. III.7). Das barg natürlich für den Fall, dass es „zum Schwur“ kam, erhebliche Risiken hinsichtlich der Kooperationsbereitschaft der Arbeitgeber. Und so kam es auch.

Die „Stunde der Wahrheit“ schlug demnach am 3. März 1949, als Arbeitgeber und DGB sich erstmals gemeinsam über die beidseitigen Entwürfe beugen konnten (Anhang I, Dok. 18 und 19).²⁴⁹ Der Entwurf der Arbeitgeber lässt sich knapp zusammenfassen: Es sollte das alte BRG-Recht für ganz West-Deutschland wiederaufleben. Das hieß im Kern:

1. Der Arbeitnehmer konnte gegen eine Kündigung beim Betriebsrat Einspruch erheben, „wenn die Kündigung sich als eine unbillige, nichtdurch die Verhältnisse des Betriebes oder durch das Verhalten des Arbeitnehmers bedingte Härte darstellt“ (§ 1 Abs. 1).
2. Falls das Gericht den Einspruch für berechtigt hielt, könne sich der Arbeitgeber zwischen Weiterbeschäftigung und Abfindung entscheiden (§ 4 Abs. 1).

Einer der am Zustandekommen des Arbeitgeber-Entwurfs Beteiligten formulierte das so: „*Es war damals bewusst die Verbindung zu den bereits vorhandenen süddeutschen Entwürfen aufrecht erhalten worden.*“²⁵⁰ Zwischen diesem „Retro-

249 Eine davon „durchgestochene“ Information dürfte die Grundlage eines Kurzberichts in der Fachzeitschrift „Betriebs-Berater“ vom 20. März 1949 mit den Eckdaten beider in Bad Münster am Stein verhandelten Entwürfe gewesen sein (vgl. BB 1949, 208). Über etwaige Ergebnisse wurde dann nicht mehr berichtet.

250 So der Geschäftsführer der „Unternehmenschaft der Industrie am linken Niederrhein“ (Krefeld), *Georg Gleitmann* in einem Brief an *Nipperdey* vom 4.4.1949, mit dem er auf dessen Bitte vom 29.3.1949 eine Kopie des Arbeitgeber-Entwurfs übermittelte (BArch N 1268/88). Diese Bitte gibt Rätsel auf angesichts der Tatsache, dass die Entwürfe ja spätestens am 3.3. ausgetauscht worden waren (s.o.). Sollte *Nipperdey* vom DGB nicht informiert worden sein? Andererseits wird an diesem Briefwechsel deutlich, dass er auf sein nieder rheinisches Netzwerk zurückgreifen musste, weil er in der Arbeitgeber-Zentrale nicht wohlgehten war. So vermerkt das Protokoll deren Arbeitsrechtsausschusses über eine Sitzung am 28./29.4.1949 zur Diskussion über die Besetzung des Amtes des Präsidenten des künftigen Obersten Arbeitsgerichts: „Die Kandidatur von Prof. Dr. *Nipperdey* wird einseitlich abgelehnt“ (Favorit war der Arbeitsrechtsprofessor *Arthur Nikisch*; Aktenbestand BDA = BArch N 1258/88). Diese frühe – zum damaligen Zeitpunkt nicht überraschende – Festlegung der Arbeitgeber gegen *Nipperdey* wirft ein neues Licht auf die Ereignisse des Jahres 1953/54: Wer wollte mit dieser Kenntnis seinen damals so überraschenden Schwenk in Sachen Arbeitskämpfe nicht mit dem nun als solchen erkennbaren Schwenk der Arbeitgeber zu ihm als BAG-Präsident in Verbindung bringen?

Konzept“ und dem konzeptionell neuen Entwurf des DGB auf der Grundlage des „Krefelder Entwurfs“ (s.o.) lag eine maximale Distanz.²⁵¹ Dementsprechend gingen jedenfalls die Arbeitgeber mit „geringen Hoffnungen“ in die Gespräche (so der Vorsitzende ihres Arbeitsrechtsausschusses, *Siebrecht*).²⁵²

Von den Verhandlungen der eigentlichen Akteure – DGB und Arbeitgeber – sind zwei Dokumente bekannt: eine (maschinenschriftliche, nicht abgezeichnete) Liste mit knapp zwanzig Einzelpunkten, über die man sich geeinigt hatte, und dazu zwei offene Fragen sowie einen Gesetzestext, in den die konsentierten Änderungen eingearbeitet waren. Für die unmittelbare Zeit danach gibt es eine ausführliche „Manöverkritik“ im Arbeitsrechtsausschuss der Arbeitgeber und ein – allerdings sehr knapp gehaltenes – Resümee auf der Gewerkschaftsseite.

Bei den Verhandlungen gab es eine überraschende Annäherung und auch ein Ergebnis. Wir wissen nicht, wer alles den jeweiligen Verhandlungsdelegationen angehört hatte. Mit Sicherheit waren *Bübrig* für den DGB und *Siebrecht* für die Arbeitgeber als Verhandlungsführer beteiligt, wie die jeweiligen Berichte in den Sitzungen danach belegen. Dazu kam ein Vertreter der DAG (s.u.). Inhaltlich lag schon eine gewisse Vorentscheidung darin, dass man sich darauf verständigt hatte, vom Text des Gewerkschafts-Entwurfs auszugehen. Folgerichtig wurde die Liste der Einzel-Einigungen²⁵³ mit den Worten eingeleitet:

„Verhandlungen zwischen den Vertretern der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften über den Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes am 31. März 1949 in Münster am Stein.

In dem vom Gewerkschaftsrat vorgelegten Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes werden folgende Änderungen vorgenommen: ...“

Diese Änderungen waren erstaunlich marginal. In den eigentlichen zwei Kernpunkten – Unwirksamkeit einer sozialwidrigen Kündigung und kein Wahlrecht zwischen Weiterbeschäftigung und Abfindung – waren die Arbeitgeber völlig auf die Linie des DGB-Entwurfs eingeschwenkt. Daneben verständigte man sich, neben überwiegend kleineren, rechtstechnischen Änderungen, insbesondere auf Folgendes:

251 Interessant ist eine Übereinstimmung im Negativen: Beide Entwürfe sahen, obwohl die Praxis auf allen Seiten auf deren Abschaffung drängte (s.o.), keine Aufhebung der Arbeitswechselfverordnung vor. Das kam erst mit dem Entwurf der Verwaltung für Arbeit (s.u. III.11).

252 Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses am 28.4.1949 (BArch – N 1268/88).

253 AdS DGB britische Zone – 5/DGAC000428.

- Einbeziehung „wirtschaftlicher Erfordernisse“ bei der Sozialauswahl,
- Herausnahme der Hausangestellten in Haushalten mit bis zu 3 Arbeitnehmern,
- Anrechnung von Versäumnissen des Arbeitnehmer-Prozessbevollmächtigten auch ohne Verschulden des Arbeitnehmers,
- bei der Entschädigung im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisse Erhöhung der Mindestsumme auf 6 Monatsverdienst und Verringerung der Höchstsumme auf 12 Monatsverdienste sowie
- Vergrößerung des Kreises der aus dem Geltungsbereich ausgenommenen leitenden Angestellten.

Alle diese Einzeländerungen wurden in einen neuen Gesetzentwurf zusammengefasst. Davon gibt es eine maschinenschriftliche, wiederum nicht abgezeichnete Fassung des Sekretariats des Gewerkschaftsrats der vereinigten Zonen vom 6. April 1949 (Aktenzeichen „Bü/Sp.“) zu einem *Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes (Ergebnis der Beratungen zwischen Vertretern der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber am 31. März 1949 in Bad Münster am Stein)*. Davon liegt ein Exemplar im DGB-Archiv²⁵⁴ und eines im Bundesarchiv (Anhang I, Dok. 21).²⁵⁵ Auch wenn das Schriftstück nicht unterzeichnet ist und ausdrücklich keinen Verfasser ausweist, gibt es keinen Anlass für Zweifel an seiner Authentizität und dass darin die Verhandlungsergebnisse zutreffend wiedergegeben sind.²⁵⁶

Gleich in der Einleitung wurde – auch das ein Zeichen für die Korrektheit des Inhalts – zu § 1 Abs. 3 durch eine Fußnote auf eine „Anmerkung am Schluß“ hingewiesen. Sie lautete:

„Zu § 1 Abs. 3 ist seitens der Arbeitgeber vorgeschlagen worden, dass eine 6monatige Beschäftigung für den Beginn des Kündigungsschutzes vorgesehen wird, während die Gewerkschaftsvertreter an der Frist von 3 Monaten festhalten.

Zu § 1 Abs. 5 erklärten die Vertreter der Arbeitgeberverbände, daß sie eine Beschränkung des Kündigungsschutzes auf Betriebe für notwendig erachten, die regelmässig mindestens 5 Arbeitnehmer beschäftigen. Die Vertreter

254 AdsD DGB britische Zone – 5/DGAC000428. In den Akten der BDA findet sich dazu keine Unterlage.

255 BArch 1268/88.

256 Im Bundesarchiv befindet sich in einem Konvolut mit Papieren aus dem Besitz *Nipperdeys* eine Kopie dieser Vereinbarung mit handschriftlichen Anmerkungen von ihm (BArch N 1268/88; zu Schriftproben auf Briefen an ihn vgl. z.B. *Nipperdeys* Exemplar eines Briefes von *Bübrig* an die Mitglieder des Hauptausschusses für Sozialpolitik und Arbeitsrecht vom 10.2.1949, a.a.O.).

der Gewerkschaften glaubten, über die vorgeschlagene Fassung nicht hinausgehen zu können.“

Darunter kam – durchaus üblich bei Verhandlungen solcher Art – folgender Absatz:

„In allen übrigen Bestimmungen ist zwischen den beiderseitigen Vertretungen Übereinstimmung erzielt worden mit der Maßgabe, daß beide Gruppen ihren für eine endgültige Beschlussfassung zuständigen Instanzen nunmehr den Entwurf in der vorliegenden Fassung unterbreiten.“

Dieser Kenntnisstand ist offenbar unmittelbar nach dem Treffen in Bad Münster am Stein in den Reihen der Arbeitgeber kommuniziert worden. Denn schon am 6. April teilte die Vereinigung der NRW-Arbeitgeber den ihr angeschlossenen Verbänden folgendes mit:

„Nachdem vom Gewerkschaftsrat des Vereinigten Wirtschaftsgebietes und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft Entwürfe zu Kündigungsschutzgesetzen bekannt geworden war (sic!), sind zwischen Vertretern der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften Besprechungen zur Schaffung eines einheitlichen Kündigungsschutzgesetzes für die Bizone aufgenommen worden. Die Besprechungen haben in vielen Punkten eine weitgehende Annäherung der gegenseitigen Auffassungen gebracht. Zur Zeit befasst sich der Arbeitsrechtsausschuss mit dem Verhandlungsergebnis.“²⁵⁷

Das klingt nach erwartungsgemäßer Normalität im Verhältnis der beiden Sozialpartner, zumal angesichts der beim gleichen Treffen erzielten Einigung zum Schlichtungsthema (eingedenk auch der Kooperation zum TVG ein Jahr zuvor). Woher kamen also die „*tiefgreifenden Verschiedenheiten*“, die dem BDA-Geschäftsbericht zufolge diese Gespräche hatten erfolglos bleiben lassen? Die hier zitierten Dokumente lassen eine solche Schlussfolgerung keinesfalls zu. Es handelte sich vielmehr um ein geradezu „handelsübliches“ Problem derartiger Verhandlungen über ein umfangreiches Paket: Die einzigen zwischen den kleinen Verhandlungsgruppen offen gebliebenen Punkte waren nicht von der Art, dass sie nicht durch die „Chefs“ in der nächsten, abschließenden Runde hätten bereinigt werden können. Was bewog die Arbeitgeber zu ihrem drastischen Schwenk?

Das chronologisch nächste bekannte Dokument nach den Gesprächen in Bad Münster, das hierzu Aufschluss geben könnte, ist ein Protokoll der Sitzung des

257 RWVA 130-4001473-0.

Arbeitsrechtsausschusses der Arbeitgeber vom 28. und 29. April 1949.²⁵⁸ Darin wird ein ausführlicher Bericht des Vorsitzenden, Siebrecht, „über die Ergebnisse der Besprechungen zwischen Vertretern des Gewerkschaftsrates und des Arbeitsrechtsausschusses in Münster am Stein“ festgehalten. Er liefert die Begründung für die seit diesem Zeitpunkt bis zum Abschluss in den Hattenheimer Gesprächen eingenommene Haltung der Arbeitgeber – freilich nicht die Motivation dafür. Wegen ihrer Schlüsselstellung im gesamten Komplex sei die Protokollierung dieser Aussagen von Siebrecht in vollem Umfang wörtlich wiedergegeben:

„Obwohl die Arbeitgebervertreter mit geringen Hoffnungen dorthin gegangen seien, hätten in den Verhandlungen gewisse Annäherungen erzielt werden können. Nach dem Gewerkschaftsentwurf sollte nach 3 Monaten Betriebszugehörigkeit eine freie Kündigung praktisch unmöglich sein. Herr Bührig vom Gewerkschaftsrat begründete dies aus der Gesamteinstellung der Gewerkschaft, wonach anstelle des bisher aus privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Regeln sich zusammensetzenden Rechts des Arbeitsverhältnisses in Zukunft ein neues Sozialrecht treten solle. Oberster Grundsatz dieses Sozialrechtes müsse es sein, dass dem Arbeitnehmer das Recht auf die Erhaltung des Arbeitsplatzes gewahrt würde (Hervorhebungen hier und im Folgenden durch uns, MK/EK), weil der Arbeitsplatz für ihn eine Existenzfrage sei.

In sehr eingehenden grundsätzlichen Erörterungen wurden die in diesem Punkt völlig auseinandergelassenen Auffassungen einander zu nähern versucht. Erst nach einer Sonderberatung, nachdem die Gewerkschaftsvertreter eingesehen hatten, dass sie mit der radikalen Einstellung ihres Entwurfes nicht weiterkommen würden, lenkten sie insofern ein, als sie zugaben, daß der vollständige Kündigungsschutz erst nach einigen Jahren der Betriebszugehörigkeit eintreten solle. Genannt wurden 3 Jahre, später 5.

Immer wieder wiesen die Arbeitgebervertreter daraufhin, daß mangels anderer gesetzlicher Grundlagen die Regelung des BGB, des HGB und der GO die Grundlage bleiben müsse. Obwohl die Gewerkschaftsvertreter hiergegen nichts Stichhaltiges vorbringen konnten, waren sie von ihren oben geschilderten Gedankengängen einstweilen nicht abzubringen. Man verließ deshalb die grundsätzlichen Erörterungen und wandte sich den einzelnen Bestimmungen der Geszentwürfe zu. Hierbei wurden beträchtliche Annäherungen erzielt.

258 BAArch N 1268/88.

Die Ergebnisse sind in dem den Mitgliedern zugegangenen Bericht über die Besprechungen zusammengestellt, über den jetzt zu beraten ist.“

Ein solcher Bericht ist nicht erhalten. Ob er mit dem von Bübrig verfassten „*Ergebnis der Beratungen*“ (s.o.) identisch war, ist nicht mehr feststellbar. Aber jedenfalls hatte er bei den Adressaten den Eindruck einer weitestgehenden Übereinkunft hinterlassen, wie z.B. bei den NRW-Arbeitgebern. Deshalb vollführt Siebrecht in der folgenden Passage geradezu einen „Eiertanz“, um darzutun, dass es *keine* Einigung gegeben habe:

„Der Bericht kann insofern zu Mißverständnissen Anlaß geben, als durch die Mitteilung der Einzelergebnisse das Auseinandergehen der Meinungen in der Grundfrage vielleicht für den Nichtbeteiligten nicht deutlich genug erkennbar ist. Es scheint auch so, als ob über die Ergebnisse der Besprechungen in Münster am Stein unrichtige Meinungen verbreitet wären. Mit aller Deutlichkeit muß demgegenüber betont werden, daß von der Arbeitgeberseite keinerlei Konzessionen in der Grundfrage gemacht worden sind. Von einem Übereinkommen war nicht die Rede. Die Vertreter der Arbeitgeber haben nur Vorschläge zur Kenntnis genommen. Die Besprechungen in Bad Münster a. Stein sind nur aus der grundsätzlichen Verhandlungsbereitschaft, wie sie in Wiesbaden von Herrn Dr. Raymond unterstrichen und gewünscht worden ist, zu verstehen. Infolgedessen mußte auf weitere notwendig werdende Verhandlungen eine möglichst fruchtbare Atmosphäre geschaffen werden.

Es ist deshalb zu erwägen, ob man etwa nach 15jähriger Betriebszugehörigkeit einen verstärkten Kündigungsschutz einräumen kann im Hinblick darauf, daß ein solcher Arbeitnehmer zur Stammebelegschaft gehört, der gegenüber man eine andere Einstellung verantworten kann. Die Frage ist, ob man auf diesem Wege zu einer Einigung mit den Gewerkschaften über die Grundsatzfrage kommen soll oder ob man uneingeschränkt dabei bleiben muß, daß das Arbeitsverhältnis als ein freiwilliger, auf Zeit geschlossener Vertrag stets auch aus dem Willen eines Vertragspartners muß beendet werden können.“

Nach diesen Ausführungen Siebrechts gab der Arbeitsrechtsausschuss

„dem zur Verhandlung mit den Gewerkschaften bestimmten Unterausschuß die Richtlinie mit, daß er um den grundsätzlichen Standpunkt bis zum Äußersten ringen solle, daß aber äußerstenfalls ein verstärkter Kündigungsschutz nach sehr langer Betriebszugehörigkeit zugestanden werden kann.“

Danach diskutierte der Ausschuss über einzelne Bestimmungen des Gewerkschaftsentwurfs und kam zu Festlegungen, die nichts anderes bedeuteten als die völlige Negierung der gewerkschaftlichen Vorstellungen und auch des von der eigene Verhandlungsgruppe in Bad Münster Akzeptierten. Neben vielen Einzelheiten dokumentierte man das vor allem im Hinblick auf die Grundsätze der Behandlung einer sozialwidrigen Kündigung in § 1:

„In § 1 soll der Begriff der Rechtswidrigkeit der Kündigung wegen seines den Arbeitgeber diffamierenden Charakters ausgemerzt werden.

Demgemäß soll es in Abs. 1 heißen:

„Ist einem Arbeitnehmer gekündigt und ist er mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden, so soll ...“

Ebenso soll es in Absatz 2 heißen:

„Eine Kündigung berechtigt zum Einspruch, wenn sie ...“

Der letzte Satz des Abs. 2 ist im Hinblick auf die rechtliche Bedeutung der Kündigung unmöglich.

Der in Abs. 3 des Entwurfs ausgesprochene, nach 3 Monaten eintretende Kündigungsschutz muß nach den oben festgelegten grundsätzlichen Erwägungen fallen. Damit fällt auch der Begriff der sozial ungerechtfertigten Kündigung und statt seiner muß die Schutzbestimmung wegen unbilliger Härte wieder eingeführt werden.“

Das alles zusammen bedeutete: Die Arbeitgeber vollführten eine totale Wende – von der in Bad Münster am Stein gezeigten Kompromissbereitschaft zu einer vollkommenen Ablehnung der Substanz des Gewerkschafts-Entwurfs zurück im Grunde noch vor den Rechtszustand unter dem BRG! Was war da passiert und warum?

Was das war, scheint auf der Hand zu liegen: Der von den Verhandlungsgruppen gefundene Kompromiss hatte nicht die Billigung „höherer Instanzen“ ge-

funden, wovon jedoch im Protokoll nirgends die Rede ist.²⁵⁹ Dass das allerdings ohne Beteiligung des Präsidenten, *Raymond*, erfolgt sein soll, ist schwer vorstellbar. Ein solcher Vorgang ist an sich nichts Besonderes, gar Ehrenrühri- ges, und kommt zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften regel- mäßig vor – wie überall da, wo für größere Organisationen (auch Unterneh- men) verhandelt wird. Und genau dafür war die Vorbehaltsklausel am Ende des Kompromissdokuments ja auch gedacht. Warum also diese martialische und zugleich nebulöse Argumentation, statt der schlichten Feststellung, dass das „Verhandlungsergebnis“ eben nicht gebilligt worden sei?

Das hängt sicher mit der speziellen Art dieser „Verhandlung“ zusammen. Denn es ging ja nicht um eine Vereinbarung zwischen den Parteien, die entwe- der zustande kam oder nicht, wie etwa bei einem Tarifvertrag, der bei Billi- gung eines Verhandlungsergebnisses durch die beiderseitigen Entschei- dungs- gremien galt oder nicht. Vielmehr ging es um einen gemeinsamen Vorschlag an den Gesetzgeber und da war es mit der Tatsache einer finalen Nicht-Eini- gung eben nicht getan. Die legislativen Organe konnten sich ihr Bild machen und dann entscheiden. Und in unserem Falle hieß das: Die Verwaltung für Ar- beit konnte aus dem Kompromisspapier entnehmen, ob es noch „rote Linien“ beider Seiten gab und wo sie verliefen. Das hieß hier eindeutig: Wenn die wichtigsten Fachleute der beiden Seiten sich bis auf die zwei offenen Punkte (Wartezeit und Betriebsgröße) einig waren und *„in allen übrigen Bestimmungen zwischen den beiderseitigen Vertretungen Übereinstimmung erzielt“* wurde, redu- zierte dies – um das Mindeste zu sagen – die Chance gegen ein darauf basiertes Gesetz noch mit dem Argument durchzudringen, hier seien elementare Ar- beitgeberinteressen verletzt. Mit anderen Worten: Von „roten Linien“ konnte dann keine Rede mehr sein.

Und genauso wurde die (Nicht-)„Einigung“ von Bad Münster am Stein auch sofort von der Verwaltung für Arbeit aufgenommen. Es gibt eine Zusammen- fassung der Arbeitgeber-Sitzung vom 28./28.4. von einem unbekanntem Verfasser, gezeichnet mit *„München 2.5.1949“*²⁶⁰ mit folgender, in der offiziellen Nie- derschrift fehlenden Passage: *„Auf jeden Fall war der Entwurf nur eine Diskussi- onsgrundlage, über die sowohl auf Gewerkschafts- als auch auf Arbeitgeberseite ver- handelt werden muss. Es ist irrig, wenn Herr Prof. Dr. Herschel annimmt, dass es sich*

259 Unplausibel war das alles aber bei richtiger Würdigung der Beteiligten: Die Gewerkschaften insbeson- dere ihre Arbeitsrechts-Techniker, waren weit davon entfernt, gerade das Arbeitsrecht als Hebel zu „Sozialisierung“ o.Ä. zu instrumentalisieren. Verbreitet war bei ihnen vielmehr das Gegenteil: Eine ge- wisse Nonchalance hinsichtlich „harter“ Arbeitnehmerrechte, weil man solche in einer „sozialisierten“ Wirtschaft bzw. in der „Wirtschaftsdemokratie“ im Hinblick auf dann domestizierte Arbeitgeber nicht mehr so nötig zu haben glaubte.

260 BArch N 1268/88.

um einen abgesprochenen ‚gemeinsamen‘ Entwurf handelt.“ Dieser Hinweis auf *Herschels* unmittelbare, den Arbeitgebern offenbar sofort vermittelte Reaktion bestätigt, wie sehr er auf ein solches Ergebnis in Bad Münster am Stein gewartet hatte.

In dieser Zusammenfassung wurde aber auch die Inkonsistenz des nachträglichen Abrückens von Bad Münster am Stein – eher unfreiwillig – besonders deutlich: „...*schienen die Verhandlungen von vorn herein zum Scheitern bestimmt. Überraschenderweise konnte trotzdem eine Annäherung gefunden werden, da man auf beiden Seiten zu Konzessionen bereit war; man sah ein, dass eine dringende Notwendigkeit eines solchen Gesetzes zwecks Abschaffung der Arbeitsplatzwechselerordnung besteht*²⁶¹ und dass ein Gesetz, das von den politischen Parteien vorgeschlagen werde, noch viel schlechter sein werde.“²⁶²

Um davon wieder herunter zu kommen, verlangte es geradezu nach fundamentalistischen Versatzstücken wie der Berufung auf die Freiheit zur Kündigung versus einem quasi öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. Bei oberflächlicher Lektüre des Berichts von *Siebrecht* könnte man meinen, zumal aus heutiger Sicht, es ginge um die „Unkündbarkeit“ von Arbeitnehmern, in dem Sinne, dass nach einer bestimmten Betriebszugehörigkeit die ordentliche Kündigung ausgeschlossen sein soll (wie wir das heute vor allem im öffentlichen Dienst und bei der sog. Alterssicherung in Tarifverträgen der Privatwirtschaft kennen). Das könnte man z.B. aus der Verwendung des Begriffs „vollständiger Kündigungsschutz“ ableiten. Aber weit gefehlt: Dass die Gewerkschaftsvertreter das schon nach 3 Monaten gefordert haben sollten, erscheint im Hinblick auf den von ihnen vorgelegten Gesetzentwurf ausgeschlossen. Wenn sie schließlich von *Siebrecht* selbst mit Zeiten von 3 bzw. 5 Jahren zitiert werden (wegen die Arbeitgeber 15 Jahre setzten), kann das gar nicht anders als auf erweiterten Kündigungsschutz über den „normalen“ hinaus verstanden werden (und so auch die Formulierung des offen gebliebenen Punktes hinsichtlich der Wartezeit, s.o.). Bei den Arbeitgebern klang es vielmehr eher danach, als würden sie unter „erweitertem“ bzw. „vollständigem“ Kündigungsschutz etwa nach 15 Jahren die Einführung eines „normalen“ Schutzes gegen eine sozialwidrige Kündigung verstehen, wie er im Gewerkschaftsentwurf und auch im Einigungspapier von Bad Münster am Stein vorgesehen war. Aber ganz schlau kann man aus dieser Zielsetzung nicht werden, die ja ersichtlich als plakative Losung gedacht war, unter der der Arbeitsrechtsausschuss seiner Verhand-

261 Mit dieser Argumentation begründete auch *Bühlig* die Notwendigkeit eines Kündigungsschutzgesetzes in einem Ausschuss der Länderkammer am 20.1.1949 (s.u.).

262 In einer 8 Punkte umfassenden, als „Marschroute“ bezeichneten Liste der neu/nach zu verhandelnden Punkte ist die Nr. 4 bemerkenswert: „Die sozial unbillige Kündigung ist nichtig“. Die neue Sprachregelung, wonach sogar „rechtswidrig“ als „diffamierend“ anzusehen sei, war noch nicht recht verinnerlicht.

lungsgruppe die „*Richtlinie mit(gab), daß er um den grundsätzlichen Standpunkt bis zum Äußersten ringen solle, daß aber äußerstenfalls ein verstärkter Kündigungsschutz nach sehr langer Betriebszugehörigkeit zugestanden werden könne*“ – ein Rückfall auf „Null“ bezogen auf weitere Verhandlungen mit den Gewerkschaften.²⁶³

Bleibt die Frage, warum die Spitze der Arbeitgeberverbände ihre Verhandlungsgruppe so desavouierte, denn nicht anders kann der interne Vorgang gedeutet werden (dass das tatsächlich so war, wird das Protokoll der nächsten Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses am 17./18. Juni enthüllen, s.u. III.10). Als erstes könnte man an den Gesamtzusammenhang denken, in dem diese Gespräche stattfanden: Das war eine Zeit der jedenfalls subjektiven Ungewissheit über die künftigen System-Entscheidungen. Zur selben Zeit verzichteten etwa die Vertreter der SPD bei den Verhandlungen über die künftige Bundesverfassung auf sozialstaatliche Festlegungen in der künftigen Verfassung, weil sie davon ausgingen, das später, nach für sie erfolgreichen Parlamentswahlen einfach-gesetzlich regeln zu können.²⁶⁴ Und für die Gewerkschaften waren zu diesem Zeitpunkt ihre Vorstellungen von „Gemeinwirtschaft“ und „qualifizierter Mitbestimmung“ sehr lebendige und realistische Perspektiven. Gerade erst November waren „*Wirtschaftslenkung; Überführung der Grundstoffindustrien in Gemeineigentum; Demokratisierung der Wirtschaft unter gleichberechtigte Mitwirkung der Gewerkschaften*“ prominente Punkte auf ihrer Forderungsliste zum Generalstreik im November 1948.²⁶⁵ Wie sollten also Arbeitgeberverbände nicht hellhörig werden, wenn in diese Richtung deutende Vorstellungen vom Charakter des Arbeitsverhältnisses zur Sprache kamen. Dann wäre es nicht unplausibel, ab diesem Augenblick „die Schotten dicht zu machen“.

Jedenfalls aber eröffnete die Einführung dieses Phantom-Themas ein nahezu perfektes Verhandlungsszenario, denn an ihm konnte man bis zuletzt als angeblich hochwertigem Verhandlungspfand festhalten und es gegen substanzhaltige reale Themen eintauschen (wir werden sehen, dass die Arbeitgeber das bis zur ultimativen Klärung in den Hattenheimer Gesprächen durchhielten, s.u. III.16).

Die im Arbeitsrechtsausschuss ausgebreitete Argumentation wurde von *Siebrecht* in der darauf folgenden Sitzung des Vorstands am 25. Mai 1949 vorge-

263 Nach entsprechenden, nach der fundamentalen Ausrichtung hin noch verstärkten Berichten von *Siebrecht* und *Erdmann* billigte der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber das in seiner Sitzung vom 25.5.1949 (Aktenbestand BDA).

264 Vgl. *Hartwich*, Sozialstaatspostulat und gesellschaftlicher status quo, S. 40 ff.

265 Vgl. *Kittner*, Arbeitskampf, S. 558.

stellt und von diesem gebilligt.²⁶⁶ Das Protokoll dieser Sitzung bringt nun endlich größere Klarheit über die angeblich von den Gewerkschaften beabsichtigte „Sozialisierung“ des Arbeitsverhältnisses via Kündigungsschutz: Die Arbeitgeber meinten damit nicht etwa „Unkündbarkeit“ im heutigen Sprachgebrauch durch den Ausschluss der ordentlichen Kündigung nach längerer Beschäftigungsdauer, sondern tatsächlich bereits die bloße Umstellung auf ein System der sozialen Rechtfertigung der Kündigung, wie sie in der britischen Zone praktiziert wurde (s.o. III.3) und allen gewerkschaftlichen Konzepten seit dem „Krefelder Entwurf“ (s.o. III.7) zugrunde lagen: *Siebrecht* stellte „die Frage des künftigen Rechtscharakters des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit dem Kündigungsschutz“ als eine von zwei „grundsätzlichen Fragen“ dar (neben der Abfindungshöhe). „Die Vertreter der Gewerkschaften verlangten, dass ein Arbeitsverhältnis bereits nach kurzfristiger Beschäftigungszeit (3 Monate) kraft Gesetzes nicht mehr lösbar sein solle, es sei denn, daß zwingende betriebliche Verhältnisse oder in der Person bzw. im persönlichen Verhalten des Arbeitnehmers liegende Gründe besonderer Art die Lösung rechtfertige. Durch eine solche gesetzliche Regelung solle das Arbeitsverhältnis in Zukunft seines bisherigen privatrechtlichen Charakters entkleidet werden.“²⁶⁷ Eine Kompromissmöglichkeit deutete er für eine langjährige Beschäftigungsdauer von 10 bis 15 Jahren an.

Ein solches Verständnis von Kündigungsschutz rückte freilich Kompromisse in denkbar weite Ferne! Umso rätselhafter erscheint, dass ein so erfahrener und loyaler Verhandlungsführer wie *Siebrecht* sich in Bad Münster am Stein darauf eingelassen haben sollte, aber auch, dass und warum sich eine solche Sicht erst „nach Tische“ ganz plötzlich eingestellt haben sollte.

Die Vorstandssitzung vom 25. Mai ist aber aus einem anderen Grund für die Geschichte der BDA fortan bedeutend. Auf ihr wurde die Anstellung von *Gerhard Erdmann* als Geschäftsführer betätigt. Er sollte die ersten Jahre der BDA in der Bundesrepublik – neben den Präsidenten *Walter Raymond* und danach *Hans-Constantin Paulssen* prägen. Mit ihm tritt ein weiterer Hauptakteur des

266 Aktenbestand BDA.

267 Wir sehen hier die fundamentale Argumentation im Grunde gegen jede Art des Kündigungsschutzes, wie die erstmals im Arbeitsrechtsausschuss in der Weimarer Republik artikuliert worden ist (mit der Analogie des Beamtenverhältnisses, s.o. II.2) und in der Bundesrepublik später von *Rütbers* wieder aufgegriffen werden sollte, dieses Mal mit dem angeblichen aus NS-Zeiten herrührenden Vergleich mit einer Ehe (s.u. IV.2).

Kündigungsschutz-Stückes mit intensiver NS-Vergangenheit auf (s.u. V.2).²⁶⁸ *Erdmann* war seit 1927 Geschäftsführer der damaligen Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (VDA) und trat am 1. Mai 1933 der NSDAP bei. Nach Zusammenschluss der VDA und dem Reichsverband der Deutschen Industrie zum „Reichsstand der Deutschen Industrie“ im Juni 1933 übernahm er dort die Leitung der sozialwirtschaftlichen Abteilung und wirkte im sog. Kleinen Arbeitskonvent der Deutschen Arbeitsfront (DAF) mit. 1935 wurde er zum Hauptgeschäftsführer der Reichswirtschaftskammer ernannt, welches Amt er bis zum 9. Mai 1945 ausübte. *Erdmann* war auch Mitglied im Arbeitsrechtsausschuss der Akademie für Deutsches Recht.

Die Umstände seiner Reaktivierung sind unbekannt, insbesondere ob es eine Diskussion wegen seiner Vergangenheit gab und wie sie verlief.²⁶⁹ Nach seinem Tode 1974 würdigte der damalige BDA-Präsident, *Hans-Martin Schleyer*, *Erdmanns* Wirken über alle Systembrüche hinweg für „*unsere gemeinsame Sache*“: „... während der Weimarer Zeit in der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und – nachdem diese aufgelöst werden musste – in der Reichswirtschaftskammer. Zu seinen schönsten Jahren aber zählte, wie er oft und gern erwähnte, die Wiederaufbauzeit von 1949 an.“²⁷⁰ In der Kündigungsschutzangelegenheit zeigte sich *Erdmann* gleich in seiner ersten Vorstandssitzung denkbar engagiert. Seinen ersten Auftritt im Arbeitsrechtsausschuss nutzte er zu einer scharfen Philippika gegen die Gewerkschaften, mit der er sich so unübersehbar von seinem Präsidenten, *Raymond*, absetzte, dass sich die Frage aufdrängt, ob und wer ihn dazu ermuntert haben könnte (s.u. III.11).

Die inzwischen so vielen Hauptakteure mit NS-Vergangenheit geben Anlass zu einer Bemerkung hinsichtlich des übrigen Arbeitgeber-Personals. Hier fällt die Diskrepanz zwischen den beiden Spitzenleuten der (künftigen) BDA auf: Nach allem, was wir wissen, war der erste Präsident, *Walter Raymond*, im Gegensatz

-
- 268 Vgl. https://de.wikipedia.org/wiki/Gerhard_Erdmann#-https://de.wikipedia.org/wiki/Gerhard_Erdmann. Biografische Literatur zu *Erdmann* gibt es nicht. In seiner eigenen Geschichte der Arbeitgeberverbände lässt er die Zeit zwischen 1933 und 1945 offen, weil sich die Arbeitgeberverbände am 12.12.1933 selbst aufgelöst hatten: „... an der Stelle, wo diese aufhört haben zu existieren, (muß notwendigerweise) eine Unterbrechung entstehen. Die Darstellung kann erst wieder nach dem Untergang der nationalsozialistischen Herrschaft mit der Neugründung der Deutschen Arbeitgeberverbände einsetzen“ (*Erdmann*, Die deutschen Arbeitgeberverbände im sozialgeschichtlichen Wandel der Zeiten, S. 13). Konsequenterweise verzichtete *Erdmann* auf Biographisches in eigener Sache.
- 269 Möglicherweise deutet der etwas merkwürdige Ablauf seiner Bestellung darauf hin. *Raymond* und sein Stellvertreter hatten *Erdmann* nämlich unter Verstoß gegen die Satzung schon vor einem hierzu erforderlichen Vorstandsbeschluss angestellt. Hierzu erbat und erhielt *Raymond* Dispens bei einer Stimmenthaltung (s. Protokoll der Vorstandssitzung vom 25.5.1949, Fn. 248).
- 270 Vgl. *Schleyer*, Gedenkrede auf Gerhard Erdmann am 19.7.1974, Jahresbericht der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände 1. Dezember 1973 – 30. November 1974. *Schleyer* selbst – im Hauptberuf Personalvorstand bei Daimler-Benz – stand wegen seiner SS-Mitgliedschaft in heftiger öffentlicher Kritik.

zu *Erdmann* ein Mann „mit weißer Weste“. Sein Biograf *Krüger* stellt fest: „*Walter Raymond* hatte sich im Dritten Reich politisch nicht engagiert. Er war nicht Mitglied der NSDAP oder einer ihrer Gliederungen.“²⁷¹ Der in den Hattenheimer Gesprächen aktive Präsident von Gesamtmetall, *Hans Bilstein*, war auf seine Weise ebenso ein „homo novus“ – ein mittelständischer Unternehmer, der sich sehr darum bemüht hatte, die unselige Tradition von „Arbeitnordwest“ bei der Neugründung der Arbeitgeberverbände in NRW niederzuhalten.²⁷² Über die Personen in der zweiten Reihe, z.B. die übrigen Mitglieder des Arbeitsrechtsausschusses, durchweg regionale Verbandsgeschäftsführer, ist nicht viel bekannt. Anders als bei *Siebrecht*, der unternehmerisch tätig war, liegt es bei den meisten nahe, dass sie mit ihren professionellen Kompetenzen nicht „vom Himmel gefallen“, sondern in den Verbänden der Wirtschaft bzw. der „Deutschen Arbeitsfront“ tätig gewesen waren.

Auf Seiten der Gewerkschaften brachte der nächste Akt in diesem Stück die nächste Überraschung: Drei Wochen nach dem denkwürdigen und folgenreichen Treffen des Arbeitgeber-Arbeitsrechtsausschusses, am 17. Mai 1949 tagte der gewerkschaftliche Hauptausschuss für Sozialpolitik und Arbeitsrecht.²⁷³ Und man glaubt es nicht: Die DGB-Vertreter hatten zu diesem Zeitpunkt noch *keine* Kenntnis von der Reaktion der Arbeitgeber auf die Ergebnisse von Bad Münster am Stein: „*Kollege Bührig trägt die in den Besprechungen mit den Arbeitgeberverbänden am 31.3. und 1. und 2.4. ds. Js. in Bad Münster a. Stein erzielte Einigung vor und empfiehlt, den Entwurf in dieser Fassung dem Gewerkschaftsrat zur Annahme vorzulegen. Falls die Arbeitgeber der in Bad Münster a. Stein erzielten Einigung nicht zustimmen, soll der ursprüngliche Entwurf der Gewerkschaften der VfA zugeleitet werden.*“ Dazu sollten noch einige Änderungen kommen, die überwiegend in der Übernahme von in Bad Münster gefundenen Kompromissen bestanden – eine bemerkenswert kooperative, aber mit Blick auf den Adressaten auch realistische Haltung.

271 Vgl. *Krüger*, *Walter Raymond – Arbeitgeberpräsident der ersten Stunde*, 1996, S. 10 (der Autor war Geschäftsführer der Walter-Raymond-Stiftung seit 1983).

272 Vgl. *Mallmann*, AuR 2017, G 5.

273 Vgl. BAArch N 1268/88 (*Nipperdey* zählte noch zu den Teilnehmern, nicht aber *Herschel*).

In Nachvollzug dessen wies *Nipperdey* dazu seinen Assistenten *Bulla*²⁷⁴ noch am 4. Juni an, diese Änderungen einzuarbeiten.²⁷⁵ Das fertige Dokument²⁷⁶ erhielt die Überschrift

„Entwurf

eines Kündigungsschutzgesetzes.

(Ergebnis der Besprechungen zwischen Vertretern der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber am 31. März 1949 in Bad Münster am Stein mit den Änderungen des Hauptausschusses des Gewerkschaftsrats vom 17. Mai 1949).“

Daran ist zweierlei bemerkenswert: die offenkundig nach wie vor bei *Nipperdey* vorhandene Überzeugung, von einer entsprechenden Verständigung mit den Arbeitgebern in Bad Münster ausgehen zu dürfen, was gegenüber der jetzt, seit einer Woche, offen mit einem eigenen Entwurf operierenden Verwaltung für Arbeit noch an Gewicht gewann (s.u. III.10).

Was soll man davon halten? Die Arbeitgeber hatten den DGB, doch eigentlich ihr „Partner“ für unendlich viele Themen bei der Rekonstruktion der Arbeits- und Sozialverfassung, geschlagene drei Wochen lang in Unkenntnis ihres fundamentalen Schwenks in der Kündigungsschutzfrage und ihres Abrückens von der in Bad Münster zwischen den kleinen Verhandlungsgruppen gefundenen Einigung gelassen. Es ist auch für die Zeit danach kein Schreiben o.Ä. bekannt, mit dem förmlich gemäß der Klausel zur Genehmigung des Verhandlungsergebnisses die Zustimmung zu diesem versagt worden wäre (das Protokoll der kurz darauf erfolgten Vorstandssitzung der Arbeitgeber ließ nichts davon erkennen). Der DGB hing jedenfalls völlig in der Luft und es ist unbekannt, wann und wie er von der Haltung der Arbeitgeber erfuhr.

274 *Gustav Adolf Bulla* war zu diesem Zeitpunkt schon 46 Jahre alt. Im NS war er als stellvertretender Leiter des Amtes für Rechtsberatungsstellen der Deutschen Arbeitsfront tätig gewesen (vgl. *Wabsner*, KJ 1974, 377). 1954 erhielt er eine Professur an der Verwaltungshochschule in Speyer, anschließend an der Universität Freiburg i.Br., und starb 1966 (vgl. AuR 1966, 240). Zu diesem Zeitpunkt war *Bulla* auf dem Wege zu einer wissenschaftlichen Autorität dem Gebiet des Arbeitskampfrechts (vgl. ein Verzeichnis seiner Schriften zum Arbeitskampfrecht bei *Hueck/Nipperdey*, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl. Bd. II/2, 1970, S. 855). Von extremer Peinlichkeit war seine Eloge auf *Nipperdey* zu dessen 70. Geburtstag, in der es fertigbrachte, die Zeit von 1933 bis 1945 als irgendwie nichtexistent (nicht) zu behandeln (vgl. RdA 1965, 41).

275 Vgl. BAArch N 1268/88.

276 A.a.O.

10. Stellenwert des Kündigungsschutzes in den Jahren 1949/50

Wir haben uns bis jetzt mit der Phase der Entwicklung der Idee von einem Kündigungsschutzgesetz im Kreis der Gewerkschaftsexperten bis zu ihrem „Aufprall“ auf die Realität, d.h. auf die nahezu vollständig konträren Vorstellungen der Arbeitgeber, befasst. Insofern ist es angebracht, sich ein zweites Mal, konkreter bezogen auf das Kündigungsschutz-„Projekt“, mit den Rahmenbedingungen zu befassen, unter denen sich dies alles ereignete.

Ein nützlicher Anknüpfungspunkt dafür könnte ein Nichtereignis sein: die fehlende Publizität des ganzen Vorgangs.

Wenn wir dabei zwischen allgemeiner und Fachöffentlichkeit unterscheiden wollen, so geht das hinsichtlich der zweiten im Grunde ins Leere: Denn eine solche gab es im Wortsinne noch nicht. Eine eigene Arbeitsrechtszeitschrift rief *Nipperdey* erst 1948 erst mit der von ihm herausgegebenen „Recht der Arbeit“ ins Leben. Dazu kamen die schon vorher gegründeten Zeitschriften „Der Betrieb“ und „Der Betriebsberater“, in denen das Arbeitsrecht neben betriebswirtschaftlichen und wirtschaftsrechtlichen Inhalten präsentiert wurde. Außerdem gab es noch allgemein-juristische orientierte Zeitschriften wie die „Neue Juristische Wochenschrift“, „Süddeutsche Juristenzeitung“ und die „Deutsche Rechtszeitschrift“, die auch Arbeitsrechtlerinnen und Arbeitsrechtlern offenstanden. Aber: Davon wurde in Bezug auf den Kündigungsschutz nur marginal Gebrauch gemacht: Aus den Jahren bis 1949 gibt es nur zwei Artikel mit konzeptionellem Anspruch hinsichtlich eines neuen Kündigungsschutzgesetzes:²⁷⁷

277 Ein Artikel mit dem vielversprechenden Artikel „Gesetzestechnik des Kündigungsschutzrechts“ von *Gröninger* entpuppt sich als banaler, kurzer Aufruf, ein solches Gesetz, welchen Inhalts auch immer, zu schaffen (vgl. RdA 1949, 213). Auch *Hessel* widmet seinem Aufsatz über die „*Neuordnung des Arbeitsrechts*“ (Deutsche Rechtszeitung 1947, 45) dem Kündigungsschutz nur einen kurzen Abschnitt mit dem Appell, die durch die Aufhebung der §§ 56-62 AOG entstandene Lücke zu schließen.

- *Arthur Nikisch*,²⁷⁸ Gedanken zur Wiedereinführung eines Kündigungsschutzes, BB 1947, S. 89, und
- *Alfred Hueck*, Der Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, Süddeutsche Juristenzeitung 1947, S. 610.

Alle Beiträge knüpften an den Regelungsbedarf nach Aufhebung des AOG, vor allem in der britischen Zone an und waren sich hinsichtlich vier Botschaften einig, die alle später im Zentrum der Diskussion stehen sollten:

1. Das neue Kündigungsrecht sollte in einem eigenen „Kündigungsschutzgesetz“ geregelt werden; das Warten auf ein Arbeitsvertragsgesetz erschien aussichtslos.
2. Die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Kündigung sollte als individuelles Recht vom Einspruch des Betriebsrats unabhängig werden.
3. Kündigungen sollten zwar für rechtsunwirksam erklärt werden, aber
4. dem Arbeitgeber das Wahlrecht zwischen Weiterbeschäftigung und Abfindung – entsprechend dem alten Recht des AOG/BRG – erhalten bleiben.

Interessant ist, worüber nicht gesprochen wurde: die Kündigungsschutzvorschriften im Weimarer Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes und die Diskussionen hierüber (s.o. II.2). Das hängt vielleicht damit zusammen, wer sich an dieser Diskussion (wenn man das überhaupt so nennen will) nicht beteiligt hat: Es fehlte die gesamte 1933 emigrierte „linke“ Fraktion des deutschen Arbeitsrechts, die entweder in der Emigration verstorben war (*Hugo Sinzheimer*)²⁷⁹

278 *Nikisch* gehörte neben *Hueck* und *Nipperdey* zu den führenden Arbeitsrechtswissenschaftlern der damaligen Zeit. Im NS war er von Anfang bis zu Ende im Sinne des Regimes als Professor der Universitäten Dresden, Kiel und Straßburg wissenschaftlich-literarisch tätig (z.B. Kommentar zum AOG 1934; Kriegsarbeitsrecht 1940, Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis 1941, Das Arbeitsverhältnis im Betrieb 2. A. 1944, Arbeitsrecht 2. A. 1944). Er trat zwar nicht der NSDAP bei, sondern nur einer Reihe untergeordneter NS-Organisationen, jedoch verhielt er sich durchweg systemkonform (vgl. Professorenkatalog der Universität Leipzig / Catalogus Professorum Lipsiensium, Herausgegeben vom Lehrstuhl für Neuere und Neueste Geschichte, Historisches Seminar der Universität Leipzig https://research.uni-leipzig.de/catalogus-professorum-lipsiensium/leipzig/Nikisch_655/). *Nikisch* gehörte zu den Unterzeichnern des „Bekennnisses der Professoren an den deutschen Universitäten und Hochschulen zu Adolf Hitler und dem nationalsozialistischen Staat“ vom März 1933 (vgl. *Klee*, Das Personenlexikon zum Dritten Reich 2003, S. 436). Trotz dieser NS-Belastung war *Nikisch* im Jahre 1949 Favorit der Arbeitgeber als Präsident des künftigen obersten Bundesgerichts für Arbeitsrecht (s. auch oben II.9, Fn. 251).

279 Vgl. *Kempen*, Hugo Sinzheimer, 2017; *ders.*, AuR 2015, G 13.

oder aber nicht mehr zurückkehrte und für das deutsche Arbeitsrecht ausfiel (*Ernst Fraenkel*,²⁸⁰ *Otto Kahn-Freund*,²⁸¹ s.o. III.5 und u. V.2).

Mit den beiden Aufsätzen von *Hueck* und *Nikisch* war der für die anstehende Schaffung eines Kündigungsschutzgesetzes anstehende Diskussionshaushalt im Kern angerissen, jedoch ist auf sie keine Resonanz überliefert, weder in den gerade intern anlaufenden Diskussionen der Arbeitgeber und Gewerkschaften (s.o. III.7) noch in der Fachöffentlichkeit. Danach, bis zum Regierungsentwurf des endgültigen Gesetzes (s.u. III.20) gab es nur mehr oder weniger referierende Artikel zu den späteren Stationen mit unvermeidlicher Öffentlichkeit: *Hueck*²⁸² und *Weber*²⁸³ zum Gesetz des Wirtschaftsrats sowie *Hueck*²⁸⁴ zum „Hattenheimer Entwurf“ (dieser freilich mit erheblicher Auswirkung auf den weiteren Fortgang, s.u. III.18). Aber alles in allem lautet die Bilanz: Das KSchG wurde ohne eine begleitende wissenschaftliche Öffentlichkeit entwickelt.

Diese Nicht-Diskussion in der Wissenschaft wurde noch übertroffen durch eine vollkommene „Nicht-Öffentlichkeit“ im weiteren Sinne. Nur der Vollständigkeit halber: Von allgemeiner Presseöffentlichkeit (zu schweigen von einer Präsenz des Themas im Rundfunk) konnte keine Rede sein. Es gab also ausschließlich die interne Kommunikation der gesellschaftlichen Hauptakteure. Sie blieb bei den Arbeitgebern auf Verbandrundschriften beschränkt. Bei den Gewerkschaften aber gab es nicht einmal das!

Die Vertreter des DGB bewahrten zum ganzen Vorgang nach außen und – abgesehen von möglicherweise vorhandenen, aber nicht dokumentierten Diskussion in Vorstandsgremien – innerhalb der Gewerkschaftsöffentlichkeit vollständiges Schweigen! Es bleibt einer der rätselhaftesten Aspekte dieser für die Zeitgenossen (und nicht nur diese) weitestgehend unbekanntesten Angelegenheit, dass keine der beiden Seiten dazu je die Öffentlichkeit suchte; Presseerklärungen u.Ä. sind jedenfalls nicht überliefert. Das Zentralsekretariat der Arbeitgeber informierte am 5. März, also zwei Tage nach dem Treffen, in ihrem „5. Wochenbericht“ ihre Mitgliedsverbände über das Stattfinden der Besprechung und übermittelte den „Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes, der in mehreren Bera-

280 *Fraenkel* publizierte 1941 in den USA das berühmte Buch „Dual State“, mit dem er die Natur des NS-Staates erklärte. Später wurde er zum (Mit-)Begründer der politischen Wissenschaft in Deutschland, vgl. *v. Brünneck*, *Ernst Fraenkel 1898–1975. Soziale Gerechtigkeit und pluralistische Demokratie*, in: *Kritische Justiz* (Hrsg.), *Streitbare Juristen. Eine andere Tradition*, Bd. 1, S. 415.

281 *Kahn-Freund* blieb in Großbritannien und stieg dort als „*Sir Otto*“ geradezu zum „Vater“ des dortigen Arbeitsrechts auf (vgl. *Däubler*, *Otto Kahn-Freund (1900-1979), Ideologiekritik und Rechtsfortschritt im Arbeitsrecht*, in: *Kritische Justiz* (Hrsg.), *Streitbare Juristen*, S. 380).

282 RdA 1949, 331.

283 BB 1949, 666.

284 RdA 1950, 65.

*tungen des Arbeitsrechtsausschusses der Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber fertiggestellt worden ist.*²⁸⁵ Den vollständigen Entwurf des DGB übermittelte sie mit der Nr. 3 ihres neuen (gedruckten) Organs „*Der Arbeitgeber. Mitteilungsblatt*“ vom 20. April 1949.²⁸⁶

Vom DGB wiederum ist jede vergleichbare interne Kommunikation über die Existenz von Gesetzentwürfen beider Seiten und Gespräche/Verhandlungen darüber nicht überliefert. In der eigenen Funktionärszeitschrift „*Die Quelle*“ tauchte das Kündigungsschutzgesetz als rechtspolitisches Thema erst nach Verabschiedung des Gesetzes durch den Wirtschaftsrat im Juli 1949 auf (s.u. III.11). Und auch noch danach bis zu den „*Hattenheimer Gesprächen*“ gibt es vom DGB keine Verlautbarung zu diesem Thema. Während des ganzen Jahres 1949 und auch noch danach war er buchstäblich „*auf Tauchstation*“.

Dazu im Vorgriff und gewissermaßen als Höhepunkt: Im April 1950, ein Vierteljahr nach dem in Hattenheim erzielten Verhandlungsergebnis (s.u. III.16) berichtete „*Dr. E. F.*“²⁸⁷ in der „*Quelle*“ unter der Überschrift „*Wir erwarten wichtige Gesetze*“:²⁸⁸ „*Über ein Kündigungsschutzgesetz wird noch außerhalb des Bundestages verhandelt.*“ Und nach einem knappen Aufriss der vorhandenen Rechtszersplitterung beendete er dieses Thema mit dem Satz: „*Es bleibt abzuwarten, wie die Entwürfe und das endgültige Gesetz aussehen werden.*“ Die nächste Notiz zu diesem Thema erschien ein knappes Jahr später, von einem vergleichbar uninformatierten Verfasser (Anonymus „*II*“) mit ebenso konsequenter Desorientierung:

*„Der Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes wurde am 23. Januar 1951 vom Bundeskabinett verabschiedet. Es ist nun Sache der Bundestagsausschüsse und des Parlaments, dieses sozialpolitisch eminent wichtige Gesetz schneller zu bearbeiten als das Bundesarbeitsministerium. Bereits vor rund einem Jahr nämlich führten die Verhandlungen der Sozialpartner in Hattenheim über den Fragenkomplex des Kündigungsschutzes zu einem Ergebnis, das zwar nicht alle gewerkschaftlichen Wünsche erfüllte, für den Bundesarbeitsminister aber als Grundlage dienen konnte.“*²⁸⁹

Wie soll man das verstehen? Es ist wohl ganz einfach: Für den DGB der Jahre 1948–1950 war die gesetzliche Regelung des Kündigungsschutzes ein ganz und

285 Aktenbestand BDA.

286 Auch dies war keine für die Öffentlichkeit bestimmte Publikation, sondern im Titel ausdrücklich „*Nur zur persönlichen Unterrichtung der Mitglieder*“ ausgewiesen.

287 Vermutlich Dr. *Erich Frey*, der Justiziar der IG Druck und Papier; in der Folgezeit einer der meist-schreibenden arbeitsrechtlichen Autoren der Gewerkschaften.

288 Quelle 1950, 194.

289 Quelle 1951, 79.

gar nachrangiges Thema! Darauf deutet beiläufig der darauf bezogene Umgang mit der als Konkurrenz der neuen Einheitsgewerkschaft ferngebliebenen „Deutschen Angestelltengewerkschaft“ (DAG). Diese hatte im März – ohne nähere Datumsangabe – einen eigenen Kündigungsschutzgesetz-Entwurf als gedruckte Broschüre veröffentlicht (Anhang I, Dok. 20). Die Vorgeschichte dazu ist nicht bekannt. Da der Entwurf aber bis auf kleinere Umstellungen und zusätzliche Bestimmungen für die Kündigung von politisch, rassisch und religiös Verfolgten inhaltsgleich mit dem DGB-Entwurf war, gingen DGB-Funktionäre mit einigem Grund von einem inhaltlichen und politischen Plagiat aus.²⁹⁰ Gleichwohl nahm ein Vertreter der DAG an den Gesprächen in Bad Münster am Stein teil. Dazu gibt es einen Briefwechsel zwischen zwei Mitgliedern des DGB-Arbeitsrechtsausschusses. *Hermann Grote* aus Hannover hatte beim Vorstand die Teilnahme der DAG an jenem Treffen moniert. Daraufhin beschwichtigte ihn der Mitarbeiter der zentralen Arbeitsrechtsabteilung, *Wittholz*, am 7. April 1949, dass in Bad Münster am Stein *„eigentlich nur zur Debatte der Entwurf des Gewerkschaftsrates (stand). Und: „Wir werden aber darauf achten, dass der Ursprung des hoffentlich bald erlassenen Kündigungsschutzgesetzes deutlich klargestellt wird.“*²⁹¹ *Grote* wiederum antwortete postwendend, dass *„die Annahme, dass die DAG aus unserem Entwurf Kapital schlagen wird, schneller als erwartet eingetroffen ist. In Nummer 41 der Zeitung „Die Welt“ vom 7.4.1949 weist die DAG auf ihren (?) Kündigungsschutzgesetz-Entwurf hin und benimmt sich, als hätte sie allein diese ausserordentlich wichtige und für die Arbeitnehmer bedeutsame Entwicklung eingeleitet.“*²⁹² Daraufhin beruhigte ihn *Wittholz* am 13. April²⁹³ mit dem Hinweis, dass das Vorstandsmitglied *Karl* zum Abwarten rate, weil man derzeit mit der DAG in Fragen der Sozialpolitik zusammenarbeite. Und dann: *„Wenn der in Münster mit der DAG und den Arbeitgebern besprochene gemeinsame Entwurf Wirklichkeit wird, wird es eine entsprechende Notiz in der Zeitung geben.“* Mehr nicht!²⁹⁴

Damit sind wir bei einer, zwar nicht der wichtigsten, aber doch schwerwiegenden Facette des Problems: der nicht zu leugnenden Tatsache, dass das Arbeitsrecht in der Selbstwahrnehmung der politischen Spitzen der Gewerkschaften offensichtlich nur einen nachrangigen Platz einnahm. Das fängt an mit dem Chef, *Hans Böckler*. Ihn haben wir vor Augen als exponierten Streiter zunächst für den Erhalt der Montanmitbestimmung und danach für eine qualifizierte

290 Von einem Arbeitgeber-Funktionär wurde der DAG-Entwurf als *„immer noch vernünftiger“* als der des Gewerkschaftsrats bezeichnet (vgl. *Jüttner* in Sitzung des Arbeitsrechts-Ausschusses vom 17./18.6.1949, Protokoll S. 8, Aktenbestand BDA).

291 AdSD DGB britische Zone – 5/DGAC000428.

292 A.a.O.

293 A.a.O.

294 So kam es aber tatsächlich, aber ohne Nennung der DAG: In der „Quelle“ vom August 1951 (S. 418 f.) berichtete wiederum ein Anonymus („L.D.“) auf einer dreiviertel Seite über die Verabschiedung eines bundeseinheitlichen Kündigungsschutzgesetzes.

Unternehmensmitbestimmung – für nicht so „systemrelevante“ arbeitsrechtliche Themen unterhalb dieser Ebene aber eher nicht. Jedenfalls zum Kündigungsschutzgesetz gibt es kein Dokument, das ihn in unmittelbarem Zusammenhang damit bringt (ganz anders als sein Widerpart, bei den Arbeitgebern, *Walter Raymond*, den wir ab dem Moment, da die Dinge politisch in Bewegung sind, als persönlich engagiert wahrnehmen können, s.u. III.11).

Man kann selbstredend nicht mehr nachträglich in seinen Kopf hineinschauen, aber es wirkt ganz so, als habe sich *Böckler* damit begnügt, mit *Hans Carl Nipperdey* den aus seiner Sicht besten Mann für all diese Themen als Berater für den DGB gewonnen zu haben, praktischerweise aus seiner Heimatstadt Köln, um sich danach beruhigt allen anderen – in der Tat großen – Fragen der Zeit widmen zu können. Dabei deutet schon der Umgang mit *Nipperdeys* erstem großen Wurf in dieser Funktion die ganze Problematik an: den „arbeitsrechtlichen Grundsätzen“ aus dem Jahre 1947. Die hatte der DGB-Bundesvorstand sich zwar in einem Brief an die Ministerpräsidenten der Länder als Forderungen für die Gestaltung der Landesverfassungen zu eigen gemacht, aber daran praktisch nichts an Gestaltungsarbeit für einfachgesetzliche arbeitsrechtspolitik angeschlossen. Wir erinnern daran, dass *Nipperdey* es für nötig hielt, *Böckler* ausdrücklich um persönliche Beteiligung bei der internen Beratung seines Entwurfs zu bitten (s.o. III.5).

Unterhalb der Ebene *Böcklers* sah es nicht besser aus. Wir wissen von zwei der höchstrangigen Einzelthemen aus dem *Nipperdey*'schen „Arbeitsrechte-Katalog“, die bei der damaligen Gewerkschaftsführung offensichtlich nicht in den besten Händen waren: die Schaffung eines Tarifvertragsgesetzes und die Verankerung des Streikrechts in der Verfassung. Im ersten Fall war der gewerkschaftliche Mainstream drauf und dran, die eigene Autonomie auf diesem Feld aufzugeben für die Beteiligung an den „Kommando-Höhen“ der „Wirtschafts-Demokratie“. Das dann gleichwohl in tadelloser Form entstandene Tarifvertragsgesetz hatten die Gewerkschaften niemand anderem als *Nipperdey* zu verdanken, der in ihren Gremien energisch Opposition gegen solche Vorstellungen machte.²⁹⁵ Und das Schlimmste leisteten sie sich gerade um die Zeit, da der Entwurf zum Kündigungsschutz fertig war: Am 3. Dezember 1948, einen Tag vor der abschließenden Beratung über das Grundgesetz im Parlamentarischen Rat, verzichteten die Spitzen des DGB in Verkennung der Rechtslage von vor 1933 auf eine Kodifizierung des Streikrechts mit der von *Fritz Tarnow* nachgelieferten Begründung: „*An sich ist diese Angelegenheit nicht von großer Bedeutung.*“²⁹⁶

295 Vgl. eingehend bei *Kittner*, *Arbeitskampf*, S. 561 ff.

296 *Kittner*, *Arbeitskampf*, S. 569; *Tarnow* war vor 1933 langjähriger Vorsitzender des Deutschen Holzarbeiterverbandes und 1948 Sekretär des Gewerkschaftsrats der Bizonie (vgl. Quellen, Bd. 6, S. 408, Fn. 3).

Wenn man diese Gleichgültigkeit gegenüber konkreten Arbeitsrechtsphänomenen hinterfragt, dem scheinbaren „Graubrot“, kommt unvermeidlich eine Parallele zu 1919/20 in den Sinn: Damals standen alle „trivialen“ Einzelfragen in Schatten erst der großen Sozialisierungsfrage und später des Gesamt-Räte-systems (ein Opfer waren z.B. bessere Einzelrechte im Betriebsrätegesetz, weil es angeblich in einer durch gesamtwirtschaftliche Rätestrukturen domestizierten Unternehmerwirtschaft darauf nicht so sehr ankommen würde).²⁹⁷ Die Gewerkschafter des Jahres 1949 lebten durchweg in der Erwartung der von ihnen geforderten gemeinwirtschaftlich organisierten „Demokratisierung“ der Wirtschaft, vor deren Hintergrund alle sonstigen operativen Problem des Arbeitslebens arbeitnehmerfreundlich lösbar erschienen (ebenso wie die SPD in ihrem Bundestagswahlprogramm 1949, s.u.). So wird verständlich, dass die Gestaltung eines Kündigungsschutzgesetzes als zwar durchweg notwendige bzw. nützliche Angelegenheit wahrgenommen wurde, aber doch nicht für Beratungen auf Vorstandsebene. So war alles, was wir bislang nachvollzogen haben, durchweg ein Prozess unter Arbeitsrechts-Fachleuten.

1949 gab es allerdings nicht die geringste Ähnlichkeit mit der Situation im November 1918, wo die sofortige Sozialisierung fürchtende Unternehmer den Gewerkschaften im Stinnes-Legien-Abkommen eine komplette Arbeits- und Sozialverfassung weitestgehend zu deren Bedingungen konzidierten.²⁹⁸ 1949 war die Stellung der Unternehmer in der Gesellschaft längst wieder konsolidiert, und die CDU hatte sich längst von den dezidiert kapitalismus-kritischen Positionen ihres „Ahlener Programms“ vom 3. Februar 1947²⁹⁹ verabschiedet. Vor diesem Hintergrund gab es zu dem vergleichsweise kleindimensionierten Kündigungsschutz nur einen ernüchternden Befund: Bei ihm handelte es sich um kein politisch prickelndes Thema, das auch niemandem „auf den Nägeln brannte“.

Das kommt z.B. überaus praktisch in der bereits mehrfach in anderem Zusammenhang angesprochenen Sitzung des Ausschusses für Arbeit der Länderkammer vom 20. Februar 1949³⁰⁰ zum Ausdruck:

„Staatssekretär Auerbach³⁰¹ teilt mit, dass die VfA ein Kündigungsschutzgesetz vorbereite. Er hält diese Angelegenheit nicht für eilbedürftig. Minister Krehle weist darauf hin, dass Bayern bereits ein derartiges Gesetz habe und deshalb nicht interessiert sei; es sei jedoch zur Mitarbeit bereit. Minister

297 Vgl. Däubler/Kittner, Geschichte der Betriebsverfassung, S. 162.

298 Vgl. Kittner, SR 2019, 118.

299 Vgl. <http://www.kas.de/de/einzeltitel/-/content/das-ahleener-programm-der-cdu-der-britischen-zone-vom-3-februar-1947>.

300 Vgl. BArch Z 3/581.

301 Niedersachsen.

Preller,³⁰² Senator van Heukelum³⁰³ sowie Reg.Dir. Birkholtz (Hamburg) erklären, dass ihre Parlamente den Erlaß dieses Gesetzes für dringend geboten halten. Herr Bührig vom Gewerkschaftsrat hält den baldigen Erlaß des Gesetzes für erforderlich, da jede Änderung der Arbeitsplatzwechselverordnung ohne Kündigungsschutzgesetz nicht möglich sei.“

Das heißt: Nicht einmal in den Ländern der britischen Zone gab es einen einheitlichen Wunsch nach Beendigung des kodifikationslosen Zustandes und insbesondere kam aus dem Munde der regionalen Praktiker nicht die unter den Arbeitsrechtlern so beschworene Sorge um die Nachkriegs-Rechtszersplitterung.³⁰⁴ Und das wiederum bedeutete: Es gab keine Lobby für dieses Gesetz, um es noch auf den „letzten Drücker“ kurz vor Gründung der Bundesrepublik im Wirtschaftsrat zu verabschieden.

Schließlich als Letztes: Die Gewerkschaften hatten nicht den geringsten Hebel, um die Arbeitgeber auf ihre Seite zu ziehen (man stelle sich nur vor, was passiert wäre, wenn sie ihren in Bad Münster am Stein vorgelegten Gesetzentwurf als Tarifvertrag mit den Arbeitgebern zu verhandeln gehabt hätten). Für die eigenen Mitglieder stand dieses – zumal weitestgehend unbekannt – Thema ganz hinten auf einem hypothetischen Wunsch katalog. Ein Mobilisierungsthema war es – zumal nach der ernüchternden Erfahrung des verpufften Generalstreiks – gewiss nicht.³⁰⁵ Auch vor diesem Hintergrund wird nachvollziehbar, warum die Gewerkschaften sich zu keinem Gang in die Öffentlichkeit veranlasst sahen.

Das hieß: Sie waren in Bezug auf das Kündigungsschutzgesetz auf Gedeih und Verderb auf das inhaltliche Wohlwollen und Engagement der Verwaltung für

302 Schleswig-Holstein.

303 Bremen.

304 In den Ausschussberatungen der Arbeitgeber kommt denn auch an keiner Stelle die Klage eines konkreten Unternehmens wegen „Rechtszersplitterung“ oder „Rechtsunsicherheit“ zur Sprache – übrigens ebenso wenig, wie solche von Betriebsräten oder lokalen Gewerkschaftsgremien beim DGB! Vor Ort hatten beide Seiten andere, gewichtigere Probleme.

305 Symptomatisch war etwa der Diskussionsbeitrag eines Delegierten zum Geschäftsbericht auf dem 1. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall 1950. Er hatte sich zum zentralen Thema gemacht, was der Vorstand alles *nicht* getan habe, und sagte dazu zum Arbeitsrecht: „*Hier betone ich, dass ich es für unbedingt wichtig gehalten hätte, den Standpunkt des Vorstands in bezug auf das Betriebsräte- und das Urlaubsgesetz zu hören. Nichts von dem*“ (Vittinghoff, Diskussionsbeitrag, Niederschrift der Verhandlungen des 1. Ordentlichen Gewerkschaftstages der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, 1950, S. 95).

Arbeit angewiesen.³⁰⁶ Die Arbeitgeber wiederum hatten sich „auf Anfang“ begeben – entschlossen, „den grundsätzlichen Standpunkt bis zum Äußersten“ (s.o. III.8) zu verteidigen. Mit dieser „Schlachtordnung“ ging es in die nächste Runde im Wirtschaftsrat.

11. Das KSchG im Wirtschaftsrat

Wir sind bei dem Moment, auf den *Wilhelm Herschel* hingearbeitet hatte: Der Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes wurde auf den parlamentarischen Weg gebracht! Dies erfolgte am 30. Mai 1949 mit einem von *Anton Storch* unterzeichneten Schreiben der „Verwaltung für Arbeit des Vereinigten Wirtschaftsgebiets“ an den „Vorsitzenden des Verwaltungsrates mit der Bitte, „mir dabei behilflich zu sein, dass der Gesetzentwurf noch zur Verabschiedung durch den Wirtschaftsrat kommt (Anhang I, Dok. 22).“³⁰⁷ Bei der Übersendung der Abschrift an das Rechtsamt brachte *Herschel* ebenfalls die Dringlichkeit des Vorhabens zur Sprache: „Ich bitte, mich in meinen Bemühungen zu unterstützen, den Gesetzentwurf noch zur Verabschiedung durch den Wirtschaftsrat zu bringen.“³⁰⁸ Dabei deutet das kleine Wort „noch“ die zentrale Problematik dieses Akts im ganzen Stück an: Warum wollten *Storch* und *Herschel* kein Vierteljahr vor der Bundestagswahl und damit dem Ende des Gebildes „Vereinigtes Wirtschaftsgebiet“ noch ein Gesetz durchbringen, das weder von großer Dringlichkeit war noch allgemein herbeigesehnt wurde und dessen Genehmigung durch die Militärregierungen alles andere als sicher war?

Sie wollten offensichtlich unter den für ein solches Vorhaben günstigen Umständen im Wirtschaftsrat Fakten schaffen oder – für den Fall der Versagung der Genehmigung durch die Besatzungsmächte – zumindest Pflöcke einschlagen für die Wiederaufnahme des Vorhabens im neuem (westlichen) Gesamtstaat. Angesichts der Mehrheitsverhältnisse im Wirtschaftsrat hieß dies: Man

306 Hier muss ein Aspekt zumindest angedeutet werden: die psychosoziale Konditionierung der Akteure auf Gewerkschaftsseite. Sie waren alle als Gewerkschafter noch in der Weimarer Republik sozialisiert worden (vgl. *Fromm*, Arbeiter und Angestellte am Vorabend des Dritten Reiches, 1929, Wiederauflage 1983) und hatten das NS-Regime hinter sich, sei es im Exil, sei es im Widerstand und verfolgt, sei es wie auch immer integriert. Das heißt, sie waren daran gewöhnt, dass sie so gut wie nichts aus eigener Kraft durchsetzen konnten, allerdings geübt darin, das zu verdrängen und nach außen zu kaschieren. Das führte vielfach zu einer Mischung aus Verbalradikalität im Theoretischen, Verzagttheit im Praktischen und Vertrauen auf den Staat – eine fatale Mischung.

307 BArch Z 22/484, Bl. 2. Eine gute Woche später, am 8.6.1949, übermittelte *Storch* einen anderen Wortlaut des § 18 als „Ergänzungsvorschlag“ (Anhang I, Dok. 22a). Mit ihm erfolgte die Aufhebung der Arbeitsplatzwechselverordnung und die Einführung einer Meldepflicht von Einstellungen und Entlassungen beim Arbeitsamt (vgl. BArch Z 22/484, Bl. 27).

308 A.a.O.

benötigte für ein solches Vorhaben die Akzeptanz durch die Führung der CDU. Davon durfte schon ganz prinzipiell ausgegangen werden, wenn die bewusste Entscheidung *Konrad Adenauers* für den hauptamtlichen Gewerkschafter *Storch* auf seinem Posten in Rechnung gestellt wird.

Überdies gibt es ein klares programmatisch-inhaltliches Indiz: Das Wahlprogramm der CDU und CSU für die erste Bundestagswahl, den „*Düsseldorfer Leitsätzen über Wirtschaftspolitik, Landwirtschaftspolitik, Sozialpolitik, Wohnungsbau*“ vom 15. Juli 1949³⁰⁹ enthielt umfassend ausformulierte „*Sozialpolitische Leitsätze der Arbeitsgemeinschaft der CDU/CSU*“. Mit ihnen wurde unter der Überschrift „2. Freie Berufswahl, freier Arbeitsplatzwechsel und Sicherung des Arbeitsplatzes“ u.a. gefordert: „*Das Arbeitsvertragsrecht muß dem Charakter des Treueverhältnisses zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern gerecht werden und politische und religiöse Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers respektieren. Der Kündigungsschutz ist zu erweitern. Entlassungen dürfen nur erfolgen, wenn die Notwendigkeit hierzu nachgewiesen ist*“ – eine ziemlich genaue Zusammenfassung dessen, was *Storch* zum selben Zeitpunkt im Frankfurter Wirtschaftsrat vorantrieb.³¹⁰ (Übrigens: Das Wahlprogramm der SPD für die Bundestagswahl 1949 befasste sich – ebenso wie die Gewerkschaften – nicht mit operativen Einzelheiten von solchem Zuschnitt, sondern enthielt in Bezug auf eine soziale Ordnung der Wirtschaft notwendigerweise sehr abstrakte Ausführungen unter den Überschriften „*Planung*“ und „*Sozialisierung*“³¹¹.)

Nun ist es zwar ungewiss, inwieweit die Akzeptanz eines entsprechenden Kündigungsschutzgesetzes nicht nur seitens der Gewerkschaften, sondern auch der Arbeitgeber eine wesentliche Voraussetzung für die politische Führung der Union war. Aber dass darin die perfekte Vorlage für eine parlamentarische Initiative lag, war offenkundig. Dazu dienten nun die Ergebnisse von Bad Münster am Stein. Zwar berief sich *Storch* für die „*Notwendigkeit und Dringlichkeit eines Kündigungsschutzgesetzes*“ nur auf die Zustimmung der Gewerkschaften, die ihn gebeten hätten, „*trotz der Zeitnot zu versuchen, eine alsbaldige gesetzliche Regelung herbeizuführen*“. Sein Hauptargument für die Tragfähigkeit seines Vorschlags war indes der Verweis auf die Übereinstimmung beider Sozialpartner in der Sache an sich: „*Die Vorlage musste zunächst zurückgestellt werden, da zwischen den Spitzenverbänden der Arbeitgeber und der Gewerkschaften Verhandlungen zwecks Verständigung über diesen Fragenkreis stattfanden. Sie haben jetzt zu einer weitestgehenden Übereinstimmung geführt. Das Ergebnis ist im Entwurf mitberücksichtigt. Die vorgeschlagene Lösung dürfte von beiden Seiten als annehmbare Lösung angesehen werden*“. Man

309 <http://www.kas.de/de/einzeltitel/-/content/duesseldorfer-leitsaetze-vom-15.-juli-1949>.

310 Ein Beitrag *Storchs* zum Wahlprogramm der CDU ist nicht nachweisbar.

311 <https://www.fes.de/bibliothek/grundsatz-regierungs-und-wahlprogramme-der-spd-1949-heute>.

sieht, wie eine auch nur „holprige“ Einigung der Sozialpartner in dieser Konstellation instrumentalisiert werden konnte (also genau entsprechend der Befürchtung der Arbeitgeber, die ihren Verrenkungen beim Abrücken von Münster am Stein zugrunde lagen, s.o. III.8).

Wie sehr *Storch* sich des Rückhalts seiner Parteiführung sicher sein musste, geht aus seinem Brief an den Verwaltungsratsvorsitzenden auch deshalb hervor, als er gegen alle Gepflogenheiten des üblichen „Dienstwegs“ keinerlei Konsultationen und Vorabstimmungen mit den übrigen Verwaltungen und auch dem wichtigen Rechtsamt hatte vorangehen lassen (was Gelegenheit zur Verschleppung des Vorhabens bis zum Auslaufen des Mandats des Wirtschaftsrats geboten hätte): *„Ich möchte annehmen, dass die Verwaltungen des Vereinigten Wirtschaftsgebietes, die ebenso wie das Personalamt und das Rechtsamt noch nicht haben gehört werden können, dem Entwurf zustimmen können, da ihnen die Probleme bekannt sind.“* Er erklärte zudem noch, dass mit einem Widerspruch seitens der Länder nicht zu rechnen sei. Die vermutliche Haltung der Militärregierung sprach *Storch* (vorsichtshalber?) nicht an.

Dieser sehr unförmlichen Verfahrensweise entsprach auch die Handhabung in Bezug auf die potenziellen Beteiligten des bevorstehenden parlamentarischen Prozesses. Aus einem Rundschreiben des Länderrats vom 6. Juli geht hervor, dass der *„Entwurf der VfA ... den Herren Bevollmächtigten der Länder mit Rundschreiben des Hauptreferenten (des Länderrats, MK/EK) vom 14. Juni 1949 (No. 351/49) zugeht“* – ein sehr frühes Datum!³¹² Und im Wirtschaftsrat schaffte es *Storch*, ein weiterer Beweis seiner Rückendeckung von „ganz oben“, den Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes noch vor Abstimmung und Beschlussfassung im Verwaltungsrat, also vor seiner parlamentarischen Existenz, auf die Agenda der Vollversammlung zu bringen.

Das war möglich wegen einer dem nahenden Ende des Wirtschaftsrats geschuldeten Eil-Verfahrensweise: *„Die Verwaltungen sind damit beschäftigt, über alle gesetzlich zu regelnden Angelegenheiten ihres Bereichs Gesetzesvorlagen auszuarbeiten. Die Gesetzentwürfe werden dem Wirtschaftsausschuss laufend vorgelegt. Es ist ganz klar, dass wir diese Vorlagen nicht in der üblichen Weise erledigen können, zumal wir ja noch wenige Sitzungen haben werden.“*³¹³ Das führte dazu, dass eine ganze Liste von Gesetzesvorhaben en bloc als verabschiedet galten und den zuständigen Ausschüssen für die 2. und 3. Lesung überwiesen wurden. In der 38. Voll-

312 BArch Z 3/581.

313 Berichterstatter *Schoettle*, Wörtlicher Bericht der 38. Vollversammlung des Wirtschaftsrates des Vereinigten Wirtschaftsgebiets, S. 1608.

versammlung des Wirtschaftsgebiets am 23. Juni 1949 erfolgte dies für insgesamt 14 Gesetzes- und Verordnungsvorhaben, mit dem KSchG als Nr. 13.³¹⁴

Es sollte sich allerdings schnell herausstellen, dass es mit dem von *Storch* unterstellten Konsens mit den drei inländischen Mitakteuren nicht weit her war; das führte aber nicht dazu, um das einmal auf das Gleis gesetzte Vorhaben zu stoppen. Dafür sorgten erst die „höheren Mächte“ in Gestalt der Militärregierungen (s.u. III.13).

An den Tag der Einbringung des Entwurfs beim Verwaltungsrat schloss sich ein Gesetzgebungsprozess von nur gut zwei Monaten an, mit unfassbar vielen Stationen und komplexen Abläufen. Die folgende Zeittafel³¹⁵ für das Jahr 1949 vermittelt einen Eindruck davon:

Datum	Ereignis
30.5.	Einbringung des Gesetzentwurfs beim Verwaltungsrat
13.6.	Stellvertretende Direktoren fordern Ressortabstimmung
22.6.	Protestbrief Raymonds
23.6.	Wirtschaftsrat 1. Lesung und Überweisung in den Ausschuss
27.6.	Sachbearbeiterbesprechung; erfolgreiche Ressortabstimmung
1.7.	Neuer Entwurf
4.7.	– Übersendung an Verwaltungsratsvorsitzenden – Einigung der Sozialpartner
5.7.	Ausschuss für Arbeit (Wirtschaftsrat)

314 Beschluss Nr. 38/3 (Drucks. Nr. 1386 neu). Das KSchG war in der ursprünglichen Vorlage irrtümlich nicht aufgenommen worden, was der Sitzungsleiter ausdrücklich korrigierte (Sitzungsprotokoll, a.a.O.). Das führte zu einer scheinbaren Diskrepanz zwischen Antrags- und Beschlusstext. Das sollte später den Versuch der Arbeitgeber unterstützen, von der zweiten, am 4.7.1949 mit den Gewerkschaften getroffenen Einigung wieder abzurücken, s.u. III.13).

315 In den Akten des Bundesjustizministeriums findet sich eine detaillierte Aufstellung aller legislativen Stationen im Vereinigten Wirtschaftsgebiet („Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes“, WiRat-Drucksache 1483 – Materialien, BArch Z 3/581).

11.7.	Stellvertretende Direktoren lehnen ab und fordern Absetzung
12.7.	Raymond fordert Absetzung
13.7.	Verwaltungsrat vertagt Entscheidung
15.7.	Verwaltungsrat entscheidet
16.7.	Einbringung des endgültigen Entwurfs beim Wirtschaftsrat
20.7.	– Ausschussberatungen – Wirtschaftsrat 2. und 3. Lesung; Gesetzesbeschluss
27./28.7.	Länderrat, Ausschuss für Wirtschaft; Kritik ohne Stellungnahme
3.8.	Länderrat beschließt Einspruch
8.8.	Wirtschaftsrat weist Einspruch zurück
18.8.	Militärregierung versagt Genehmigung

Inhaltlich hatte sich der am 30. Mai von *Storch* vorgelegte Entwurf in der Tat – wenn auch vielfach mit eigenen Formulierungen – am Konsenspapier der Sozialpartner von Bad Münster am Stein orientiert. Dazu lieferte die Zentralstelle der Arbeitgeber mit ihrem Rundschreiben Nr. 134/49 vom 14. Juni³¹⁶ eine Auflistung der wesentlichen acht Punkte, die die Substanz der Änderungen korrekt wiedergaben. In der stilistisch noch klareren Zusammenfassung durch Gesamtmetall liest sich das so:³¹⁷

1. Eine Kündigung gilt als „rechtswidrig“, wenn sie „weder durch Gründe bedingt ist, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, noch durch zwingende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt ist.

2. Eine Kündigung wird nur dann rechtswirksam, wenn ein Kündigungsgrund nachgewiesen werden kann. Der Nachweis, dass die Kündigung keine unbillige Härte ist, ist nicht mehr ausreichend.

316 Aktenbestand BDA.

317 RWVA 338-230-5.

3. Die Frist für das Wirksamwerden des erhöhten Kündigungsschutzes wird, generell auf 6 Monate Betriebszugehörigkeit verkürzt. Sonderbestimmungen sind für Flüchtlinge vorgesehen.

4. Der Betriebsrat wirkt bei Kündigungen als Vermittlungsinstanz mit. Die Anwendung des Gesetzes ist unabhängig von der Grösse des Betriebes.

5. Das Arbeitsgericht kann in einer Frist von 3 Wochen nach Zugang einer Kündigung angerufen werden. Sofern das Arbeitsgericht der Klage stattgibt, soll dem Arbeitgeber die Wahl zwischen Weiterbeschäftigung oder Zahlung einer Entschädigung nur dann zustehen, wenn die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

6. Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes ist nur in Fällen groben Mißbrauchs des Betriebsratsamtes möglich, und zwar nur mit Zustimmung einer von der Obersten Landesbehörde zu bestimmenden Instanz, die vorher die Gewerkschaft hören soll.

7. Als Massenentlassungen gelten Entlassungen von 25 Arbeitnehmern innerhalb von 4 Wochen. Die Sperrfrist für Massenentlassungen kann vom Landesarbeitsamt auf 3 Monate verlängert werden. Darüber hinaus sind die Landesarbeitsämter berechtigt, bei Massenentlassungen die Zahlung von Abfindungen an die Arbeitnehmer bis zur Höhe eines Monatsverdienstes anzuordnen.

8. Die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes finden für Arbeitnehmer aller Gewerbezweige einschließlich der öffentlichen Dienste Anwendung.“

Der Kommentar der Zentralstelle dazu lag freilich auf der nach dem Dementi einer Einigung in Bad Münster am Stein eingeschlagenen Linie: „Nach diesen Bestimmungen ist anzunehmen, daß der Entwurf der VfA in den wesentlichen Punkten dem Entwurf der Gewerkschaften entspricht“. Noch einen drauf setzte Gesamtmetall: „Der Entwurf hält sich im wesentlichen an den Gewerkschaftsentwurf, den wir mit unserem Rundschreiben Nr. 26/49 S zur Kenntnis brachten. In einigen Punkten geht der Entwurf noch darüber hinaus. Der Arbeitgeberentwurf wurde nicht berücksichtigt.“³¹⁸

Die Zeitgenossen, denen der Konsens-Text unbekannt war, mussten davon ausgehen, dass die Verwaltung mit ihrem Entwurf denkbar einseitig vorgegan-

gen war. Denn weder die Gewerkschaften noch die Verwaltung machten je publik, was sich in Bad Münster am Stein wirklich ereignet hatte. Für uns, in Kenntnis der Archive, ist natürlich interessant, wie sich die Verwaltung für Arbeit zu den beiden ausdrücklich offen gehaltenen Punkten (Wartezeit und Betriebsgröße) verhalten hatte. Nun, man kann nur sagen, salomonisch: Jede Seite bekam einen Punkt – die Arbeitgeber die 6-monatige Wartezeit und die Gewerkschaften den Verzicht auf eine Betriebsmindestgröße. Das konnte *Storch* zwar nicht als „gute Tat“ in der Öffentlichkeit verkaufen, aber das brauchte er angesichts der klandestinen Strukturen des Wirtschaftsrats nicht, und Aug in Aug mit den Arbeitgebern wusste jede Seite, was Sache war. Mit den verbandsinternen Rundschreiben war indessen der Ton gesetzt, mit dem die Arbeitgeber in dieser Sache zunächst gegenüber der Verwaltung für Arbeit auftraten.

Das erste Kontra kam, wie *Storch* und *Herschel* unschwer vorausgesehen haben mussten, von den „powers that be“: dem Rest der Verwaltung, voran dem Rechtsamt. Wir haben einen von dem Abteilungsleiter *Dr. von Armin* gezeichnete Vermerk vom 14.6.1949 an seinen Untergebenen, den dafür im folgenden zuständigen Sachbearbeiter *Dr. Wilhelm*:³¹⁹

„In der Vorbesprechung der stellvertretenden Direktoren am 13.6.1949 wurde der Gesetzentwurf von allen Verwaltungen als unfertig bezeichnet, die Absetzung von der Tagesordnung der Direktorsitzung am 15.6. beantragt und eine Referentenbesprechung angeregt. Demgemäß wurde beschlossen, die Referentenbesprechung soll am Montag, den 27.6.1949 und 9.30 Uhr bei der Verwaltung für Arbeit stattfinden.“

Das heißt: So einfach ließen sich die übrigen Direktorien und das Rechtsamt nicht überrumpeln. Sie gedachten vielmehr, sich nach Kräften zu wehren.

Die hier erstmals auftretenden Akteure verdienen eine besondere Aufmerksamkeit: *Henning von Arnim* und *Karl-Friedrich Wilhelm* sollten diesen Vorgang von da an als für das Kündigungsschutzgesetz zuständiger Ressortchef und Sachbearbeiter begleiten, erst im Rechtsamt des Verwaltungsrates, dann im Ende 1949 neu eingerichteten Bundesjustizministerium (BMJ). Beide werden uns als – um es zurückhaltend auszudrücken – „retardierende“ Elemente des weiteren Gesetzgebungsprozesses auffallen. Das ist in gewisser Weise nicht weiter verwunderlich, ja funktionsbezogen als „Hüter des Rechts“ im Rechtsamt bzw. Justizministerium sogar ihre Aufgabe. Bei *Wilhelm* wird uns aber eine durchaus überschießende „Hingabe“ an den Versuch auffallen, es nicht

319 BAArch Z 22/484, Bl. 31.

mehr zu einer Beschlussfassung im Wirtschaftsrat kommen zu lassen (s.u.). Und dann gewinnt eine erst in jüngster Zeit zutage getretene gemeinsame biografische Eigenart zusätzliche Bedeutung: die NS-Vergangenheit der beiden.

Eine 2016 vom Bundesjustiz- und Verbraucherschutzministerium veranlasste Untersuchung hat ergeben, dass dieses Ministerium einen ganz ungewöhnlich hohen Prozentsatz von NS-belasteten Mitarbeitern auf den höchsten Führungsebenen aufwies (etwa die Hälfte).³²⁰ Hierzu zählten *von Arnim* und *Wilhelm*. Im Organigramm der dazu produzierten Wanderausstellung des Ministeriums³²¹ werden sie als „NS-belastet“ wegen ihrer entsprechenden Mitgliedschaften angeführt: *von Arnim*: NSRB,³²² und *Wilhelm*: NSDAP, NSRB und SA. Das ergab eine pikante Konstellation: ein zentrales sozialstaatliches Projekt der Nachkriegszeit betrieben und befördert von zwei für die neue sozialstaatliche Demokratie engagierten NS-Verstrickten mit „Gegenspielern“ vergleichbarer Vergangenheit von nicht so klarer Loyalität (nicht zu vergessen den neu hinzutretenden *Erdmann* bei den Arbeitgebern)!

Nach der Intervention aller übrigen Ressorts lud *Herschel* noch am nächsten Tage (am 14. Juni) zu einer Vorbesprechung „unter den Sachbearbeitern der bizonalen Verwaltungen“ ein.³²³ Wie wenig sich *Storch* dadurch gebunden erachtete, geht aus einem (undatierten, aber vor dem 22. Juni entstandenen) weiteren Vermerk *Wilhelms* für seine Vorgesetzten hervor:³²⁴ Danach habe *Storch* im Ausschuss für Arbeit erklärt, er wolle das Kündigungsschutzgesetz in der Verwaltungsratssitzung am 22. Juni zur Sprache bringen. Empört schrieb *Wilhelm*, dass das im Widerspruch zum verabredeten Verfahren mit der Referentenbesprechung stünde: *„Jedenfalls muss von unserer Seite sich mit allem Nachdruck dagegen verwahrt werden, dass dieses unfertige Gesetz ohne Abstimmung mit der Verwaltung für Arbeit etwa im Verwaltungsrat behandelt wird.“*

Für die Referentenbesprechung fertigte *Wilhelm* mit Datum vom 24. Juni einen Vermerk mit insgesamt 24 Korrekturvorschlägen – bis auf einen sämtlich unterhalb der Schwelle politischer Relevanz, ganz in der Art, wie man es von einem am selben Strang ziehenden Rechtsamt erwarten würde: ausschließlich

320 Görtemaker/Safferling, Die Akte Rosenberg. Das Bundesministerium der Justiz und die NS-Zeit, 2016.

321 Vgl. „Die Rosenberg – Das Bundesjustizministerium im Schatten der NS-Vergangenheit“, Begleitbrochure zur Ausstellung, 2017 (https://www.rosenburg.bmju.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Rosenburg_Ausstellungskatalog.pdf).

322 Nationalsozialistischer Rechtswahrerbund, vgl. *Summus*, Der NS-Rechtswahrerbund (1928–1945), 1990.

323 BArch Z 22/484, Bl. 32.

324 BArch Z 22/484, Bl. 33.

mit der Zielrichtung besserer Gesetzestechnik.³²⁵ Der Änderungsvorschlag von politischer Bedeutung betraf scheinbar nur das „wording“ zur rechtlichen Qualität einer sozial nicht gerechtfertigten Kündigung: Sie war im Entwurf der Verwaltung wie auch im Konsens-Text als „*rechtswidrig*“ bezeichnet worden, was die Arbeitgeber wegen des damit verbundenen Unwert-Urteils als anstößig empfanden. *Wilhelm* schlug stattdessen das Wort „*rechtsunwirksam*“ vor, womit er einer endgültigen Einigung maßgeblich vorarbeitete (s.u.).

Über das Ergebnis der Referentenbesprechung vom 27. Juni liegt wiederum ein detailliertes Ergebnisprotokoll von *Wilhelm* vom 29. Juni vor.³²⁶ Seine Vorschläge wurden ganz überwiegend ohne kontroverse Diskussion oder bleibenden Dissens angenommen; dazu kam noch eine Reihe anderer Änderungsvorschläge, ebenfalls untergeordneter Bedeutung. Die Diskussionsteilnehmer bzw. wohl hauptsächlich *Wilhelm* selbst gaben sich keine Mühe, ihr Misstrauen in die Arbeitsverwaltung zu verbergen: „*Dem Sachbearbeiter Dr. Steinmann ist eine Abschrift des Vermerks (Wilhelms vom 24.6., MK/EK) nach der Sitzung zwecks Berücksichtigung bei der Neufassung übergeben worden. Gleichzeitig ist Dr. Steinmann gebeten worden, den neuen Entwurf vor (Hervorhebung im Original, MK/EK) Einreichung bei dem Verwaltungsrat nochmals abzustimmen. Das ist zugesagt worden*“ – konfligierende Verwaltungen auf dem Kriegspfad!

In der Zwischenzeit waren auch die Arbeitgeber, mithin die zweite Partei, deren Konsens *Storch* bei der Einbringung seines Gesetzentwurfs postuliert hatte, aktiv geworden.³²⁷ Am 17. und 18. Juni 1949, nur wenige Tage nach den stellvertretenden Direktoren der Verwaltung,³²⁸ tagte ihr arbeitsrechtlicher Ausschuss und befasste sich mit dem Gesetzentwurf der Verwaltung für Arbeit.³²⁹ Dass es so weit gekommen war und sich die Verwaltung dafür auch noch auf einen vorangegangenen Konsens zwischen den Sozialpartnern berufen hatte, war für die Arbeitgeber ein maximaler Misserfolg. Denn es war offenkundig, dass die Verwaltung für Arbeit das nicht getan hätte, wenn sie nicht entschlos-

325 BArch Z 22/484, Bl. 34-36. In dem Vermerk wurde auch über eine Auskunft von *Herschels* Referenten *Steinmann* berichtet, wonach die Verwaltung für Arbeit wegen des zu einer Aufhebung der Arbeitswechselverordnung erforderlichen Aufhebung bzw. Abänderung des Kontrollratsbefehl Nr. 3 vom 17.1.1946 (Amtsblatt des Kontrollrats 1946, 131) mit der Militärregierung in Verbindung getreten sei.

326 BArch Z 22/484, Bl. 37.

327 Von den Gewerkschaften hören wir in dieser ganzen Phase bis zu den Verhandlungen am 4.7. nichts (s.u.). Das mag der schlechten Quellenlage zuzuschreiben sein, es liegt aber nahe, dass sie schlichtweg abwarteten, weil sie ja mit dem Entwurf der Verwaltung durchaus zufrieden sein konnten. Ein Zufallsfund zeigt *Nipperdey* als diskreten Lobbyisten, der im Arbeitsministerium Rheinland-Pfalz Gespräche u.a. im Beisein des „gegnerischen“ Professorenkollegen *Molitor* führte (vgl. Schreiben seiner Sekretärin vom 15.6.1949, BArch Z 22/484).

328 Es spricht viel dafür, dass den Arbeitgebern das für sie ja durchaus ermutigende Votum dieser Runde bekannt geworden war.

329 Aktenbestand BDA.

sen gewesen wäre, das Vorhaben noch in der Zeit des Wirtschaftsrats „durchzuziehen“, und dass dafür die nötige politische Rückendeckung bei der Unionführung bestehen musste (worüber sich die Arbeitgeber durch diskrete Gesprächskontakte unschwer Kenntnis verschaffen konnten).

Man kann sich also die ungute Stimmung bei den Arbeitgebern leicht vorstellen. Ihr und der objektiven Situation entsprach die Gestaltung des Protokolls. Bis dahin wurde es ohne viel Aufwand zur unpräzisen Sachinformation zum jeweiligen Thema genutzt: Eine Einleitung zum jeweiligen Tagesordnungspunkt durch den Vorsitzenden oder einen Berichterstatter diente zur Orientierung über den Sachstand, danach wurden die Ergebnisse der Diskussion ohne individuelle Wortbeiträge festgehalten. So erfolgte das auch am 17. und 18. Juni zum ersten Tagesordnungspunkt „Schlichtung“. Da wurde wie üblich formuliert: *„Nach einer längeren Diskussion, an der sich die Herren NN ... beteiligten, wird festgestellt ...“* Völlig anders dagegen der Text zum Punkt „Kündigungsschutzgesetz“: Dieses Mal wurde jeder einzelne Beitrag dokumentiert. Wir haben vor uns ein Protokoll der Art, dass alle Beteiligten unzweifelhaft dokumentiert haben wollten, was sie gesagt hatten, welche Lehren gerade sie aus dem Debakel gezogen wissen wollten und wie wenig sie persönlich mit seiner Verursachung zu tun hatten. Von insgesamt 27 Diskussionsbeiträgen entfielen 10 auf regionale Vertreter; der Ausschussvorsitzende *Siebrecht* und der neue Geschäftsführer *Erdmann*³³⁰ sprachen jeweils fünfmal. Beim Vergleich zwischen den beiden wurde augenscheinlich, wer als der Verantwortliche für das Schlamassel zu gelten hatte und wer als „Mann der Zukunft“ aufzuräumen gedachte.

Der Vorsitzende *Siebrecht* leitete den Tagesordnungspunkt „Kündigungsschutzgesetz“ folgendermaßen ein:

„Auf diesem Gebiet ist eine höchst bedauerliche Entwicklung zu verzeichnen. In Münster am Stein war zwischen Vertretern der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände eingehend über das Kündigungsschutzgesetz verhandelt worden, ohne daß über die Grundsatzfragen Einigung erzielt werden konnte. Leider sind über diese Verhandlungen irreführende Nachrichten in die Öffentlichkeit gebracht worden. Wir hatten uns damals von den Gewerkschaften mit der Abrede getrennt, uns wieder zusammzusetzen, nachdem wir über die grundsätzlichen Fragen mit unseren beiderseitigen Instanzen gesprochen hätten. Merkwürdigerweise hat nun unter Verlassen dieses Weges die VfA in einer seltsamen Beschleunigung einen ihrerseits aufgestellten Entwurf dem Verwaltungsrat vorgelegt. In dem neuen Ent-

330 Seit der Vorstandssitzung vom 25.5.1949 (Aktenbestand BDA).

wurf, der im wesentlichen auf die Fassung des Gewerkschaftsentwurfes zurückgeht, sind leider die in Münster am Stein ausgearbeiteten Änderungen nicht entsprechend berücksichtigt.“

Damit bewegte er sich auf der Linie der Sitzung im April (s.o. III.9), wobei auffällt, dass er nur die von ihm postulierte Nichteinigung und die angebliche Fehlinformation darüber als solche thematisierte, aber jede Spitze gegenüber den Gewerkschaften vermied. Diese Linie wurde durch den anschließenden Bericht des Mitarbeiters der Zentrale, *Kettner*, bestärkt, wonach *„die VfW den Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes dem Verwaltungsrat angeblich ohne vorherige Fühlungnahme mit den Gewerkschaften³³¹ und den Arbeitsministerien der Länder zugeleitet habe.“*

Dazu berichtete ein Diskussionsteilnehmer (*Marwedel* aus Schleswig-Holstein), dass es im schleswig-holsteinischen Arbeitsministerium eine Besprechung dieser Angelegenheit gegeben habe, wo Vertreter des Ministeriums darauf hingewiesen hätten, dass *„ein Kündigungsschutzgesetz eingebracht werde, über dessen Fassung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine Verständigung herbeigeführt worden sei. Als er (Marwedel, MK/EK) darauf hingewiesen habe, daß das nicht der Fall sei, wurde erklärt, daß dem Arbeitsministerium eine entsprechende Mitteilung der VfA vorliege.“* Ein Sachbearbeiter, den er sofort aufgesucht hätte, habe ihm den bis zur Beschlussfassung durch den Verwaltungsrat an sich geheimen Entwurf *„streng vertraulich“* ausgehändigt. Daraufhin habe man sofort telegrafisch gegen den Entwurf und das Verfahren protestiert und: *„Die politischen Parteien und die anderen Verwaltungsämter seien ebenfalls auf die Gefahren einer derartigen Gesetzgebung hingewiesen worden.“*

Wer nun erwartet hätte, dass die Diskussion sich vor allem mit Rolle und Verfahren der Verwaltung für Arbeit befassen würde, sähe sich getäuscht. Natürlich gaben viele ihrer Enttäuschung Ausdruck, aber neben Kritik an deren Heimlichtuerei und einer Reihe unverbundener Einzelanmerkungen kristallisierte sich als Haupttrichtung der Diskussion Kritik am Verhältnis zu den Gewerkschaften heraus. Aus dem einzigen, was man ihnen überhaupt hätte vorwerfen können, dass sie sich zu Unrecht einer Einigung in Bad Münster berühmt hätten (was aber niemand so sagte), wurde die Infragestellung eines kooperativen Umgangs mit ihnen schlechthin. Als Ermunterung für die Artikulation einer Stimmung, wonach *„die ganze Richtung nicht stimmt“*, diente

331 Für die Richtigkeit spricht ein Brief von *Bübrig* an *Nipperdey* vom 16.6.1949, in dem er davon berichtet, dass *„der von der Verwaltung für Arbeit beim Verwaltungsrat eingereichte Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes mir gestern abend im Ausschuss für Arbeit ausgehändigt worden (ist)“* (BArch N 1268/88).

ein Eingangsstatement des gerade erst als Geschäftsführer bestellten *Gerhard Erdmann* (s.o. III.9).

Seine „Reaktivierung“ vier Jahre nach Kriegsende war unzweifelhaft ein Coup. Wenn man vermuten würde, dass man (wer?) von ihm einen offensiveren Umgang mit den Gewerkschaften erwartete, so könnte sein erster Auftritt im Arbeitsrechtsausschuss durchaus als Beleg dafür dienen. *Erdmann* strotzte vor Selbstbewusstsein und ließ keinen Zweifel daran, dass wichtige Arbeitsrechtsfragen in Zukunft als Chefsache zu gelten hätten und wohin mit ihm die Reise zu gehen hätte. *Siebrecht* wurde jedenfalls demonstrativ „ins Glied zurück“ gerückt. Er blieb zwar fortan noch zehn Jahre Vorsitzender des Arbeitsrechtsausschusses, aber eben als geschätzter Fachmann, während strategische Impulse und Repräsentanz nach außen dem künftigen „großen Mann“³³² vorbehalten blieben. In jener Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses benutzte *Erdmann* den für die Kehrtwende nach Bad Münster benutzten Vorwurf, die Gewerkschaften bezweckten mit dem Kündigungsschutz einen Einstieg in eine sozialisierte Wirtschaft, zu einer generalisierenden, demonstrativen Philippika:

„Der Vorstand hat sich auch mit dieser Frage beschäftigt. Wenn das Kündigungsschutzgesetz in der jetzt vorgelegten Form Gesetz wird, dann bedeutet das die Sozialisierung der Betriebe von der Seite des Arbeitsrechtes her. Das Arbeitsverhältnis verliert seinen vertragsrechtlichen Charakter und wird verkehrt in ein Recht des Arbeiters auf seinen Arbeitsplatz auf Lebenszeit. Das würde von außerordentlicher Bedeutung auch für die ganze Betriebs- und Wirtschaftsverfassung sein. Unser gesamtes Arbeitsrecht würde eine vollkommen andere Note bekommen; deshalb muß dieser Sache eine so große Bedeutung beigemessen werden.“

Ein Diskussionsredner (*Stoltze*, Hamburg) spitzte das unwidersprochen zu:

„Die Hauptfrage ist die, wollen wir uns auf dem Umwege über das Kündigungsschutzgesetz sozialisieren lassen.“

Daran schloss sich ein Frage-Antwort-Spiel zwischen dem *Vorsitzenden Siebrecht* und zwei Teilnehmern an, das unvermutet einen Dissens über die fundamentale Orientierung der Arbeitgeberverbände offen legte. *Reinecke* (Düsseldorf) fragte,

332 *Erdmann* brachte es zum „geschäftsführenden Präsidialmitglied“ und blieb nach seiner Pensionierung „außerordentliches Präsidialmitglied“ (vgl. *Schleyer*, a.a.O., Fn. 251). Mehr ging für einen Hauptgeschäftsführer nicht.

„ob es für die Zukunft überhaupt noch Zweck hat, mit den Gewerkschaften zu verhandeln, nachdem wir jetzt mit dem Kündigungsschutzgesetz so schlechte Erfahrungen gemacht haben. Man sollte jetzt an die Gewerkschaft herantreten und von ihnen fordern, daß sie die entsprechenden Schritte unternehmen, um den Entwurf zurückzuziehen. Lehnen sie ab, dann wissen wir woran wir sind und wie wir uns in Zukunft zu verhalten haben.“

Das wies Siebrecht zurück:

„Ich kann nicht annehmen, daß Herr Dr. Raymond aus dieser Erfahrung eine so weittragende Folgerung ziehen wird. Wir müssen den einmal für richtig erkannten Weg weiter gehen und in jedem Fall versuchen, mit den Gewerkschaften eine Einigung herbeizuführen. Im übrigen sind in einer Demokratie zu Zeiten eines Wahlkampfes alle Methoden recht. Ich glaube, die gewünschte Klarstellung mit den Gewerkschaften würde uns in keine erfreuliche Lage bringen.“

Ungeachtet des Drohpotenzials dieser wolkigen Andeutung (oder vielleicht gerade, um Klarheit zu bekommen) bohrte Zigan (Düsseldorf) nach:

„Es erhebt sich die grundsätzliche Frage, ob man sich in Zukunft mit den Gewerkschaften an einen Tisch setzen will oder nicht. Man wird bei solchen Verhandlungen immer Konzessionen machen müssen, wenn man sie nicht ergebnislos abbrechen will.“

Darauffin wusste sich Siebrecht sich nicht mehr anders zu helfen, als das ausdrücklich auszusprechen, was den Anwesenden (jedenfalls den allermeisten) von Anfang an bewusst gewesen sein dürfte:

„Ich glaubte, im Sinne von Dr. Raymond zu handeln, wenn ich versuchte in Münster am Stein mit den Gewerkschaften übereinzukommen. Die mit derartigen Verhandlungen betrauten Herren befinden sich immer in einer recht schwierigen Lage. Es ist für sie fast unmöglich, ein Ergebnis mit nach Hause zu bringen, das nicht auch Verlustposten enthält. Andererseits muß immer wieder der Versuch gemacht werden, zu gemeinsamen Lösungen zu kommen; das ist schließlich auch der Sinn der Demokratie.“

Damit war die Katze aus dem Sack: Es gab ein Verhandlungsergebnis in Bad Münster am Stein, und es waren keine offenen Fragen – gar fundamentalster Art – übriggeblieben, als die beiden ausdrücklich bezeichneten (Karenzzeit und Betriebsgröße)! Und auf Seiten der Arbeitgeber war niemand Geringerer der Verhandlungsführer als der Vorsitzende ihres Arbeitsrechtsausschusses. Auch wenn das Ergebnis ausdrücklich einen Genehmigungsvorbehalt enthielt,

konnte für die Politik danach kein Zweifel mehr daran bestehen, was für die Arbeitgeber ein noch tragbares Ergebnis wäre. Nach dieser Einlassung musste für alle Anwesenden im Übrigen klar sein, dass sie die Worte *Siebrechts*, dass er nur glaubte, in des Präsidenten *Raymonds* Sinne zu handeln, nicht für bare Münze nehmen sollten. Denn für einen Mann in der Situation *Siebrechts* verbot es sich von selbst, sich auf ein tatsächlich vorhandenes vorheriges Einverständnis seines Präsidenten zu berufen; das wäre genauso das Ende seiner Karriere gewesen, wie wenn er auf eigene Faust gehandelt hätte (was wiederum in derartigen Konstellationen unvorstellbar erscheint).

Nach *Siebrechts* Statement, dem noch ein Ausschussmitglied beipflichtete (*Stoltze*, Hamburg), gab es jedenfalls für Beteiligte auf dem Level dieser Ausschussmitglieder nichts mehr zu diskutieren; das verbot sich angesichts dessen Brisanz. Umso erstaunlicher war es, dass *Erdmann* nochmals das Wort zu einer Art Grundsatzerklärung ergriff, bei der man meinen konnte, *Siebrecht* habe gar nichts gesagt:

„Das Spiel der Gewerkschaften in diesem Falle ist klar. Weder die Gewerkschaften noch die VfA konnten im Zweifel darüber sein, daß eine Einigung im Grundsätzlichen in Münster am Stein nicht stattgefunden hat. Was nun die Frage anbelangt, welche Konsequenzen gezogen werden sollen, so möchte ich dazu ein allgemeines Wort sagen. Herr Dr. Raymond hat den Generälen Clay und Robertson die wichtige Erklärung abgegeben, daß die Arbeitgeber bereit sind, mit den Gewerkschaften über wirtschaftliche und sozialpolitische Tragen zu verhandeln.

In diesen Monaten haben die Gewerkschaften auf zwei wesentlichen Gebieten zwei starke Gegenschläge vorgenommen. Einmal mit dem Kündigungsschutzgesetz und zum anderen auf dem Gebiet der Selbstverwaltung in der Sozialversicherung. Es ist daher dringend notwendig, den Gewerkschaften mit allem Ernst unter den großen Gesichtspunkten der Zusammenarbeit auf sozialpolitischem und wirtschaftlichem Gebiet klarzumachen, daß es so nicht geht. Das wird Herr Dr. Raymond tun. Im konkreten Falle des vorliegenden Gesetzentwurfs wird allerdings kaum ein Erfolg erwartet werden dürfen. Darüber hinaus ist es, notwendig, unsere Wünsche und Vorschläge für ein Kündigungsschutzgesetz niederzulegen, damit wir Herrn Storch nicht nur sagen, was wir ablehnen, sondern auch positiv zum Ausdruck bringen, wie weit wir u. U. in Fragen des Kündigungsschutzes gehen wollen.“

Das war nicht nur eine Kampfansage an die Gewerkschaften, sondern für einen Angestellten, der *Erdmann* als Geschäftsführer nur war, ein starker Aufschlag innerhalb der eigenen Vereinigung. Im Kontext dieser Ausschußdiskus-

sion waren die Spitzen gegen den Präsidenten *Raymond* unüberhörbar, was man sich wiederum nur vorstellen kann, wenn *Erdmann* sich starker Förderer sicher wähnen konnte.

Die Sache selbst verschlägt einem die Sprache: Im Jahre 1949 wurde den Gewerkschaften von *Erdmann* und den anderen in diesem Sinne Argumentierenden allen Ernstes der Vorwurf gemacht, eigene Positionen nachdrücklich zu verfolgen, und ihnen dafür Konsequenzen angedroht! Man sollte behutsam sein bei derartigen Vergleichen, aber dieser Vorgang ähnelt doch erheblich den Positionen der Arbeitgeber bis vor Ausbruch des Ersten Weltkrieges mit der kategorialen Verweigerung jeglicher Tarifverhandlungen. Auffällig ist in jedem Fall, dass der Vorgang von *Erdmann* nicht deeskalierend, sondern so betrieben wurde, dass eine Konfrontation mit den Gewerkschaften immer wahrscheinlicher wurde.

Erdmann konnte die Diskussion im Übrigen mit einer Erfolgsmeldung schließen, denn er *„berichtet(e) aufgrund eines inzwischen geführten Ferngesprächs, daß das Kündigungsschutzgesetz nicht im Verwaltungsrat behandelt worden ist. Wir können darin den ersten Erfolg unseres Widerspruchs erblicken. Es ist jedenfalls Zeit gewonnen.“*

Unmittelbar im Gefolge diese Ausschusssitzung, am 22. Juni 1949, schrieb *Raymond* an die Verwaltung für Arbeit, adressiert unmittelbar an *Storch*.³³³ Er machte sich darin die zunächst von *Siebrecht* dann von *Erdmann* im Ausschuss entwickelte Version der Ereignisse von Bad Münster am Stein ohne Abstriche und diplomatische Vorbehalte zu eigen. Damit bekam diese zunächst zur internen Bewältigung eines schief gelaufenen „Deals“ entwickelte Rechtfertigung einen ganz anderen, amtlichen Charakter (auch durch Bekanntgabe bei den Mitgliedsverbänden)³³⁴. Deshalb lohnt die Lektüre der Kernaussagen dieses Briefes, der sogleich als Rundschreiben in die Arbeitgeberverbände verbreitet wurde:

„In Bad Münster am Stein ist zwischen uns und den Gewerkschaften in den wesentlichen und grundsätzlichen Fragen des Kündigungsschutzgesetzes eine Einigung nicht möglich gewesen, weil die Annahme der Vorschläge der Gewerkschaften durch die Arbeitgeber die Aufgabe des privatrechtlichen Charakters des Arbeitsverhältnisses bedeutet hätte. ...“

333 Aktenbestand BDA = RWVA 130-4001437-1. Flankiert wurde der Raymond-Brief mit einer inhaltsgleichen „Stellungnahme“, die am 1.7.1949 von zwei Sachbearbeitern der Zentralstelle beim „Rechtsamt des vereinigten Wirtschaftsgebiets“ eingereicht wurde (BArch Z 22/484, Bl. 38). Von dort erwartete man sich offenbar Unterstützung in dieser Sache (nicht zu Unrecht, s.u. III.13).

334 Vgl. ein Rundschreiben von Gesamtmetall vom 11.7.1949 (RWVA 130-4001437-1).

Die Arbeitgeber haben es ausdrücklich als unannehmbar bezeichnet, das Arbeitsverhältnis nach kurzfristiger Beschäftigungsdauer seines privatrechtlichen Charakters zu entkleiden und statt dessen, wie es die Gewerkschaften wollten, dem Arbeitnehmer einen öffentlich-rechtlich gesicherten, praktisch unkündbaren dauernden Anspruch auf den Arbeitsplatz im Betrieb zu geben. ...

Die Arbeitgeber sind der Überzeugung, dass ein in dieser Form öffentlich-rechtlich verbrieftes Recht auf einen unkündbaren Arbeitsplatz das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf eine völlig neue Grundlage stellen muss und von nicht absehbarer Bedeutung für die weitere Entwicklung des Arbeitsrechts und darüber hinaus für das gesamte Betriebs- und Wirtschaftsverfassungsrecht ist.“

Wie gesagt, eine derartige Konstruktion für die interne Gesichtswahrung ist das eine, als offizielle Position nach außen kommuniziert etwas anderes. Wie musste sich das im direkten Austausch mit den DGB-Vertretern ausnehmen? Wie wollte das z.B. *Fritz Siebrecht* gegenüber *Erich Bührig* vertreten, wenn dieser auf die Vereinbarung von Bad Münster am Stein verwies?

Schon einen Tag nach dem Brief von *Raymond*, am 23. Juni, übermittelte *Bührig* den Entwurf der Verwaltung für Arbeit an *Nipperdey* und fügte hinzu:³³⁵

„Am gestrigen Tage hatte ich eine Unterredung mit Direktor Storch, bei der dieser mir mitteilte, dass die Arbeitgeber in einem längeren Schreiben sich gegen den Entwurf wenden. Storch hat die Absicht, Gewerkschaft und Arbeitgeber noch einmal zu einer Aussprache einzuladen. Ich habe ihm erklärt, dass wir zu einer solchen Aussprache zur Verfügung stehen. Es ist möglich, dass der Verwaltungsrat seine Beschlussfassung bis nach dieser Aussprache aussetzt.“

Da es im Grunde unvorstellbar ist, dass ihn *Storch* nicht über den fundamentalistischen Ansatz des *Raymond*'schen Briefes informiert hatte, erstaunt *Bührig*'s Nonchalance – aber nur auf den ersten Blick: Er durfte ohne sonderliche Aufregung erwarten, wie sich das, mit allen Beteiligten von Bad Münster am Stein wieder an einem Tisch, unter den Augen von *Storch* und *Herschel* auflösen würde!

Ehe wir auf diesen „showdown“ zu sprechen kommen, verdient der Antwortbrief *Nipperdeys* eine nähere Befassung; ja, er gibt Anlass zu einem kleinen Exkurs, einer Art Zwischen-Epilog. Am 30. Juni bedankte sich *Nipperdey* für die Übersendung des Entwurfs mit folgendem Kommentar:³³⁶

335 BArch Z 1268/88.

336 BArch Z 1268/88.

„Ich muss Ihnen sagen, dass ich über diesen Entwurf sehr betrübt bin, weil er die grosse Grundkonzeption unserer bisherigen Entwürfe, wonach jede denkbare Beanstandung einer Kündigung in ein einheitliches Verfahren zu verweisen, bewusst aufgegeben hat. Ich halte das für einen schweren Fehler des Entwurfs und würde es daher bedauern, wenn dieser jetzt in 3 Wochen durchgepeitscht würde, statt diese Fragen in der arbeitsrechtlich interessierten Öffentlichkeit vorher mit für und wider erörtert werden können.“

Dabei verweist er auf die beiliegende Kopie eines am selben Tag in gleichem Sinne an *Herschel* geschriebenen Briefes.³³⁷ Diesen schloss er mit den Worten:

„Es ist wirklich schade, dass sich hier bei Ihnen im Hause offenbar die allzu konservativen Kräfte durchgesetzt haben, obwohl wir beide doch eigentlich früher in diesem Punkte in der Hauptsache durchaus einig waren.“

Das erstaunt in mehrfacher Hinsicht: Zum einen übergeht *Nipperdey*, dass diese „Schlacht“ schon vor längerer Zeit, noch in den Reihen des DGB geschlagen wurde, als in seiner Abwesenheit unter redaktioneller wie inhaltlicher Beteiligung *Herschels* eben diese Entscheidung getroffen worden war (s.o. III.7). Außerdem wirkt diese Einlassung so, als hätte *Nipperdey* kein Interesse am sozial- bzw. arbeitsmarktpolitischen Gehalt eines neuen Kündigungsschutzgesetzes im Übrigen. Das täte ihm aber Unrecht.

12. Zwischenbilanz zu Nipperdeys Rolle

Nach der Einbringung des Gesetzentwurfs durch die Arbeitsverwaltung und dem resignierten Brief *Nipperdeys* an *Herschel* verliert sich seine Spur als offizieller Beauftragter des DGB in dieser Sache; es sind jedenfalls keine dahingehenden Zeugnisse mehr bekannt. Das heißt aber nicht, dass er nicht hinter den Kulissen weiterhin in dieser Sache tätig wurde. Wir haben z.B. Kenntnis von seinen Aktivitäten in Rheinland-Pfalz: Nach der Entscheidung des Wirtschaftsrats am 20. Juli versuchte er, die rheinland-pfälzische Landesregierung zu bewegen, über den Länderrat auf die Streichung der Kleinbetriebsklausel hinzuwirken.³³⁸ Und unmittelbar nach Abschluss der Hattenheimer Gespräche war er an Bemühungen um ein rheinland-pfälzisches „Modellgesetz“ auf deren Grundlage beteiligt (s.u. III.16).

337 A.a.O.

338 Vgl. Brief des Oberregierungsrats *Scheerer* an *Nipperdey* vom 5.8.1949 (BArch N 1268/88).

Besonders eindrucksvoll war seine „Rettungsaktion“ auf eigene Faust zusammen mit *Hueck* für das Hattenheimer Ergebnis (s.u. III.17). In offiziellen Unterlagen begegnen wir ihm nur noch gelegentlich als vom Ministerium wie jeden anderen Wissenschaftler auch hinzugezogenen Sachverständigen (s.u. III.18).

Nipperdeys Verhalten von da an ist bemerkenswert: Für einen deutschen Universitätsprofessor, der die Gelegenheit hatte, an einem bedeutenden rechtspolitischen Komplex tief als Insider involviert zu sein, wäre (und ist) es ganz typisch, sein exklusives Wissen publizistisch zu verwerthen (so wie verbreitet die an einem Gesetzesvorhaben führend beteiligten Ministerialbeamten anschließend als Kommentatoren des fertigen Gesetzes auftauchen, in unserem Falle *Herschel* und *Steinmann*).³³⁹

Nicht so *Nipperdey*: Von ihm ist keine relevante wissenschaftliche Publikation zum Thema „Kündigungsschutz“ überliefert.³⁴⁰ Dieses Feld überließ er seinem früheren und künftigen Partner *Alfred Hueck*, mit dem er seit der Weimarer Republik und auch im NS im Arbeitsrechtsausschuss der Akademie für Deutsches Recht (s.o. II.3) und bei grundlegenden Werken zusammengearbeitet hatte (Arbeitsrechts-Lehrbuch, AOG-Kommentar). *Hueck* gehörte zu der Gruppe der im NS kompromittierten Rechtswissenschaftler, die nach dem Kriege wieder Fuß fassten, ja mehr noch, als Teil des „Arbeitsrechtskartells“³⁴¹ viele Jahre eine dominante Rolle spielten.³⁴² Zusammen mit *Nipperdey* legte er das große, meinungsprägende Lehrbuch noch mehrfach neu auf und trat schon bald als Mitherausgeber der „Arbeitsrechtlichen Praxis“ (AP) in Erscheinung.

Wenn man weiß, welche konstitutive Rolle *Nipperdey* bei der Schaffung des KSchG spielte, wird in der Rückschau sichtbar, wie er durch das eigene Zurücktreten die später so dominante Rolle *Huecks* für dieses Rechtsgebiet planmäßig beförderte. So kann es kein Zufall sein, dass die für die Rechtsgeschichte des Nachkriegskündigungsschutzrechts maßgeblichen drei Etappen – „Frankfurter Gesetz“ des Wirtschaftsrats, „Hattenheimer Entwurf“ und KSchG 1951 – jeweils von *Hueck* in der von *Nipperdey* im Jahre 1948 gegründeten Zeitschrift „Recht der Arbeit“, dem künftigen Leitmedium der deutschen Arbeitsrechtswissenschaft, vorgestellt wurden. Diese drei Aufsätze haben als exklusive

339 Vgl. *Herschel/Steinmann*, KSchG, Kommentar, 1. Aufl. 1951.

340 Nicht einmal einen großen Vortrag über den Regierungsentwurf des KSchG am 24.4.1951 vor den Arbeitsrichtern in NRW (BArch 1268/88) ließ *Nipperdey* irgendwo abdrucken.

341 Vgl. *Wahsner*, KJ 1974, 369.

342 Vgl. *Weißhubn*, Alfred Hueck, 2009; *Zöllner*, Alfred Hueck (1889–1975), in: Grundmann/Riesenhuber (Hrsg.), Deutschsprachige Zivilrechtslehrer des 20. Jahrhunderts in Berichten ihrer Schüler, S. 131; *Kittner*, 50 Urteile, S. 66 Fn. 10.

zeitgenössische Kommentare kanonischen Rang. Bereits im September 1950 stand *Hueck* bereits wieder auf der Liste der damals angesehensten Arbeitsrechtsprofessoren, deren Rat im Gesetzgebungsverfahren eingeholt wurden (neben *Nipperdey*, *Molitor* und *Sitzler*).³⁴³ *Hueck* war auch sogleich nach Verabschiedung des KSchG mit einem Kommentar zur Stelle, der sich rasch die Stellung als unangefochtene Nr. 1 in diesem Rechtsgebiet eroberte³⁴⁴ – eine wichtige Weichenstellung für die folgende arbeitsteilige Dominanz der drei Großen: *Nipperdey*, *Hueck* und – ebenfalls wieder mit dabei – *Rolf Dietz*.³⁴⁵

Erst heute, in Kenntnis der Archivalien, wird deutlich, dass *Nipperdey* die Feder geführt haben musste, als *Hueck* sich erstmals zum „Frankfurter Gesetz“ äußerte: „*Man wird gegenüber dieser überstürzten Art der Gesetzgebung erhebliche Bedenken nicht verschweigen dürfen. Sie hat ... die keineswegs aussichtslosen Verhandlungen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände über die Ausarbeitung eines gemeinsamen Entwurfs nicht zu einem Abschluß kommen lassen, sie hat eine Diskussion über den Entwurf des Gesetzes unmöglich gemacht, und sie hat ebenso eine sorgfältige Beratung in den parlamentarischen Gremien, wie sie gerade bei einer so wichtigen und schwierigen Materie nötig gewesen wäre, verhindert.*“³⁴⁶ Da er seine Informationen über diesen Komplex nur von *Nipperdey* haben konnte,³⁴⁷ spricht alles dafür, dass dieser selbst am Anfang der sich anschließenden Kette von Fehlinformationen über dem ganzen Komplex stand (eingehend u. IV.1).

Nipperdey selbst wiederum krönte seinen öffentlichen Wiederaufstieg mit der Wahl zum ersten Präsidenten des – auf sein Betreiben – wieder gegründeten Deutschen Arbeitsgerichtsverbands am 15. Dezember 1949.³⁴⁸ Spätestens von da an war er wieder ein Mann mit einem Netzwerk „von eigenen Gnaden“ und nicht mehr nur ein verdeckt operierender DGB-Berater mit den sprichwörtlich guten „Kölner Beziehungen“ zu *Hans Böckler*.

343 Vgl. Schreiben von *Herschel* als Ministerialdirektor im Arbeitsministerium an *Nipperdey* vom 22.9.1950 (BArch N 1268/88).

344 Vgl. *Hueck*, KSchG, Kommentar, 1. Aufl. 1951.

345 Ihn hatte *Nipperdey* bei der von ihm initiierten (Wieder-)Gründung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes am 15.12.1949 als eines von 9 Gründungsmitgliedern beteiligt (vgl. *Neumann*, Der Deutsche Arbeitsgerichtsverband seit 1945, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit, Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes, 1994, S. 129, 130).

346 *Hueck*, RdA 1949, 331. Nicht überraschend ist, dass *Hueck* sich bei dieser Gelegenheit *Nipperdeys* Hauptmonitum, die fehlende Einheitsfrist zur Geltendmachung aller Kündigungs-Mängel, ebenfalls zu eigen machte – freilich nur unter Berufung auf einen nicht belegten (!) „vielfach namentlich von Seiten der Wissenschaft gemachte(n) Vorschlag“ (a.a.O., 333).

347 Theoretisch wären natürlich auch die Arbeitgeber als Informationsgeber infrage gekommen, aber das ist im Hinblick auf das spätere Zusammenwirken *Nipperdeys* und *Huecks* bei der Korrektur des Hatzenheimer Ergebnisses zu deren Lasten (s.u. III.17) unwahrscheinlich.

348 Vgl. *Neumann*, Der Deutsche Arbeitsgerichtsverband seit 1945, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit. Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes, 1994, S. 129, 130.

13. Die zweite Einigung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften

In der Arbeitsverwaltung trieben *Storch* und *Herschel* die Dinge anscheinend ungerührt durch die Intervention von *Raymond* voran. Die Ergebnisse der Sachbearbeiterbesprechung vom 27. Juni wurden in einen neuen Entwurf vom 1. Juli überführt, den *Storch* am 4. Juli an den Vorsitzenden des Verwaltungsrates mit den Worten übermittelte: „*Ich wäre Ihnen dankbar, wenn Sie die Beratung des Entwurfs im Hinblick auf seine Eilbedürftigkeit auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung des Verwaltungsrates setzen würden.*“³⁴⁹

Am selben Tag trafen sich Vertreter der Arbeitgeber und Gewerkschaften beim Direktor für Arbeit. Wir haben es schon angedeutet: Es muss eine merkwürdige Stimmung geherrscht haben, nach dem Brief von *Raymond*. Und speziell ihm und *Siebrecht* kann nicht wohl in ihrer Haut gewesen sein, als *Bübrig* im Beisein von *Storch* und *Herschel* sie vermutlich fragte, was er nach den Einlassungen und der schriftlichen Einigung von Bad Münster am Stein davon halten sollte. Wie dieses Treffen ablief, weiß man nicht; es ist kein irgendwie offizielles Protokoll überliefert. Lediglich in einem Rundschreiben der Zentralstelle der Arbeitgeber vom 26. Juli 1949³⁵⁰ wird auf ein beiliegendes Protokoll über die Sitzung des Arbeitgeber-Präsidiums vom 12. Juli verwiesen, wo „*ausführlich nach der formellen und sachlichen Seite Bericht*“ erstattet worden sei (auf immerhin 8 Seiten; dieses Protokoll befindet sich jedoch nicht mehr in den Aktenbeständen der BDA). Aus diesen Materialien kann man schließen, dass für die Arbeitgeber jedenfalls *Raymond* persönlich und *Erdmann* teilgenommen haben (*Siebrechts* Anwesenheit ist nicht belegt, aber wahrscheinlich). Die Gewerkschaften wurden durch *Bübrig* und die Verwaltung durch *Storch* und *Herschel* vertreten. Das einzige direkt auf das Treffen bezogene Dokument ist eine maschinengeschriebene, nicht unterzeichnete Seite mit Verhandlungsergebnissen und dem handschriftlichen Vermerk vom Rechtsamts-Referenten *Wilhelm*: „*5.7. im Ausschuß überreicht. Wi*“.³⁵¹ Der Text ist folgendermaßen überschrieben:

„*Ergebnis der Besprechung zwischen Zentralsekretariat der Arbeitgeber und Gewerkschaftsrat über den Kündigungsschutz-Gesetzesentwurf bei der Verwaltung für Arbeit am 4.7.1949*“.

349 BArch Z 22/484, Bl. 44, 57.

350 Aktenbestand BDA.

351 BArch Z 22/484, Bl. 84.

Wie das? Man traut seinen Augen kaum nach der martialischen Demarche von *Raymond*. Wie konnte es überhaupt und zumal offensichtlich auf die Schnelle doch noch zu einer Übereinkunft gekommen sein?

Die Verwunderung wird aber noch gesteigert, wenn man sich das Ergebnis betrachtet, am besten durch Gegenüberstellung des von den Arbeitgebervorbehalten vor allem betroffenen § 1 Abs. 1 des Entwurfs mit der nun gefundenen Einigungsformel:

Entwurf der Verwaltung vom 1. Juli 1949	Einigungsformel der Sozialpartner vom 4. Juli 1949
<p>§ 1</p> <p>Sozial ungerechtfertigte Kündigungen</p> <p>Die Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer (Arbeiter oder Angestellten), der ohne Unterbrechung länger als 6 Monate im gleichen Betrieb oder gleichen Unternehmen beschäftigt ist, ist nur zulässig, wenn sie sozial gerechtfertigt ist.</p>	<p>Der § 1 erhält folgende Fassung:</p> <p>Ein Arbeitnehmer, der ohne Unterbrechung länger als 6 Monate im gleichen Betrieb oder gleichen Unternehmen beschäftigt ist, genießt gegen sozial ungerechtfertigte und damit rechtsunwirksame Kündigungen Kündigungsschutz nach Maßgabe der Vorschrift dieses Abschnitts.</p>

Also noch einmal: Die linksstehende Version soll die Freiheit des Arbeitsvertrages in systemändernder Weise bedroht haben, die rechte dagegen nicht mehr? Da gibt es offenkundig nichts mehr schönzureden, von „Gesichtswahrung“ möchte man eher nicht sprechen.

Das gilt umso mehr, als die wenigen substanziellen Änderungsvorschläge gegenüber dem Verwaltungs-Entwurf sämtlich zugunsten der Arbeitnehmerseite erfolgten (der Rest betraf semantische Anpassungen):

- In § 6 wurde neu eingefügt: *„Eine unwirksame fristlose Kündigung gilt im Zweifel nicht als Kündigung für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt.“*
- In § 7 Abs. 2 erhielt der gekündigte Arbeitnehmer, der ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen war, zur Ablehnung der Weiterbeschäftigung eine Bedenkzeit von einer Woche statt zuvor 3 Tagen.
- In § 9 Abs. 1 wurde Buchstabe c (Amtsmissbrauch eines Betriebsratsmitglieds) als Grund für die Zulässigkeit der Kündigung eines Betriebsratsmitglieds gestrichen.

Schließlich reichten Arbeitgeber und Gewerkschaften – warum, bleibt unklar (vielleicht aus Zeitnot) – zwei nicht unwichtige, aber für das große Ganze untergeordnete Punkte an den Gesetzgeber weiter: „6. Die Vorschriften über die Höhe der Entschädigung in § 5 Abs. 2 und die Bestimmung des Begriffs der Massenentlassung (§ 11) bleiben weiteren Beratungen im Ausschuss für Arbeit des Wirtschaftsrats vorbehalten.“

Das Resümee kann nicht anders lauten als: Die Arbeitgeber hatten auf der ganzen Linie nachgegeben. Für sie hatte es sich nicht ausgezahlt, dass sie den Konsens von Bad Münster am Stein aufgekündigt hatten – ja, ihre Begründung dafür war auf sie selbst zurückgefallen. Die Einigung vom 4. Juli wirkte geradezu wie eine Bestrafung für diesen wenig durchdachten Schritt.

Anschließend versuchten die Arbeitgeber natürlich zu retten, was zu retten war. Sie monierten zunächst intern und in einem Verbandsrundsreiben die Umstände dieser Einigung und legten – neben weiterhin erhobenen eigenen Forderungen – einen Hauptakzent darauf, eine Verabschiedung noch durch den Wirtschaftsrat zu verhindern. Dafür suchten sie Verbündete in der Administration wie im Parlament (dazu gleich u. II.14 und 20).

14. Verfahren und Verabschiedung im Wirtschaftsrat

Storch und *Herschel* mussten schnell handeln, wollten sie das Gesetz noch vom Wirtschaftsrat verabschieden lassen. Dementsprechend fand schon am Tage nach dem Gespräch mit den Sozialpartnern eine Sitzung des Ausschusses für Arbeit mit dem Kündigungsschutzgesetz als Tagesordnungspunkt 1 statt (bzw. wohl korrekter: Die Sozialpartner-Besprechung war gerade noch rechtzeitig vor diesem Termin anberaumt worden.). Das Protokoll der zweitägigen Sitzung (5. und 6. Juli 1949)³⁵² bringt Klarheit über Fragen, die später von den Arbeitgebern ins Zwielicht zu ziehen versucht wurden. Die wichtigste betraf eine Formalie: War der Entwurf vom 1. Juli schon ein solcher des Verwaltungsrats oder nur ein Vorentwurf? Inhaltlich war er mit allen Ressorts abgestimmt, aber vom Verwaltungsrat noch nicht förmlich für den parlamentarischen Gang beschlossen worden. Das berichtete laut amtlichem Protokoll „die Verwaltung für Arbeit“ zur Einleitung (die Arbeitgeber sprachen – in diesem Punkt glaubhaft – davon, dass *Storch* selbst vorgetragen hatte). Deshalb erfolgten die Beratungen des Ausschusses unter diesem Vorbehalt: Nach einer Sitzungsunterbre-

352 BArch Z 3/581, Bl. 5.

chung „wurde in allgemeiner Übereinstimmung beschlossen, die Vorlage vorzubereiten und die endgültige Beschlussfassung auszusetzen bis das Gesetz vom Verwaltungsrat behandelt worden ist.“

Inhaltlich noch wichtiger, konnte *Herschel* von der vorangegangenen Einigung der Sozialpartner berichten: „Ausserdem wurde dem Ausschuss das Ergebnis der Besprechung zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaftsrat über den vorliegenden Gesetzentwurf vom 4. Juli 1949 überreicht“ (das Dokument lag dem Ausschussprotokoll als Anlage 3 bei). Das Protokoll dokumentiert auch die erste Gelegenheit, in der *Herschel* vom Nutzen der vorangegangenen Sozialpartnereinigung profitieren konnte. Als der Ausschuss sich, wenig überraschend, an Einzelheiten des § 1 Abs. 1 machen wollte, „wurde dem Ausschuss dringend empfohlen, die in dem Besprechungsergebnis vorgeschlagene Fassung des Abs. 1 anzunehmen, da diese Fassung das Resultat von ungewöhnlich schwierigen Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern gewesen sei.“ Diese Funktion als Schutzschild gegen parlamentarische Interventionen sollte *Herschel* bis zum endgültigen Abschluss des Gesetzgebungsprozesses im Bundestag noch häufig bemühen (müssen) – eine Bestätigung für die Existenz und Richtigkeit seines ihm von Anfang an unterstellten „Masterplans“ (s.o. III.4).

Schließlich, für den damaligen politischen Prozess und für eine künftige Legendenbildung ebenfalls wichtig: Nach der Anwesenheitsliste nahmen an dieser Sitzung als Gäste auch Vertreter der Sozialpartner teil: für den Gewerkschaftsrat der vereinten Zonen *Bührig* und *Dr. Vogel*, für das Zentralsekretariat der Arbeitgeber des Vereinigten Wirtschaftsgebietes, Wiesbaden *Dr. Kettner*, *Dr. Knolle* und *Dr. Bertram*. Von diesen drei Arbeitgebervertretern ist kein Protest zur Darstellung der Verwaltung für Arbeit hinsichtlich der Sozialpartnereinigung vermerkt!

Inhaltlich blieb der Ausschuss bis auf marginale Formulierungsänderungen aufs Ganze gesehen beim Text der Verwaltung mit den von den Sozialpartnern vorgeschlagenen Änderungen. Zu den beiden von diesen offen gelassenen Fragen konnte der Ausschuss sich zur Massenentlassung (§ 11) einigen, zur Höhe der Abfindung reichte er das Problem wiederum der Verwaltung weiter (sie erhöhte dann die Sätze moderat).

Diese Sitzung des Ausschusses für Arbeit war die erste parlamentarische Station innerhalb des Wirtschaftsrates. Damit kamen zum ersten Mal Parteivertreter zu Wort. Wir haben deren Distanz bzw. geringes Interesse am Thema „Kündigungsschutz“ bereits einmal generell angesprochen (s.o. III.6). Hier wird es jedoch auf dramatische Weise sichtbar. Vor allem zeigt das Ausschussprotokoll für das Verhältnis zwischen dem DGB und ihrem eigentlich natürlichen Bündnispartner der SPD (mit Abstrichen auch der KPD) eine im Grunde un-

fassbare Mischung aus Indolenz und mangelnder Professionalität. Denn dort wurde folgendes festgehalten:

„Demgegenüber führten die Vertreter der SPD und KPD aus, dass grundsätzlich jede Kündigung des Arbeitgebers der vorherigen Zustimmung des Arbeitsgerichts bedürfen sollte und dass es vom Standpunkt des Arbeitgebers ein Entgegenkommen bedeute, wenn die Einschaltung des Arbeitsgerichts erst nach einem 6monatigen Arbeitsverhältnis eintreten soll.“

Das erscheint unglaublich, wenn man daran denkt, dass der SPD-Fraktion *Willi Richter*, der hessische DGB-Vorsitzende, angehörte.³⁵³ Denn die zitierte Passage legt mehr als nahe, dass, ungeachtet der Bewertung der Aussage als solcher, diese Abgeordneten nicht im Geringsten im Thema waren. Was das heißt, kann man sich eigentlich nicht recht vorstellen: Weder hat *Richter* sich bei seinen Arbeitsrechtskollegen sachkundig gemacht, noch haben diese ihn und – jedenfalls – die SPD „gebrieft“! Sie hatten sich offenbar völlig auf die „guten Onkel“ *Herschel* und *Storch* verlassen (*Richter* sollte sich aber auch später geradezu kontraproduktiv verhalten, s.u.). Man sollte aber auch nicht das allertriviale Motiv vergessen: die Animosität und Rivalität zwischen den Gewerkschaftern der amerikanischen und britischen Zonen, und speziell die von *Richter* gegenüber *Böckler* (s.o. III.7).

Die für den Tag nach der Ausschusssitzung, am 6. Juli, geplante Behandlung des Entwurfs im Verwaltungsrat wurde entsprechend der Ausschussberatung abgesetzt.³⁵⁴ Noch an diesem Tage informierte der Hauptreferent für Wirtschaft, Verkehr und Arbeit des Länderrats die Arbeitsminister, Landwirtschaftsminister und Wirtschaftsminister der Länder – sehr präzise – über deren Verlauf und Ergebnisse.³⁵⁵ Dabei ist wiederum bemerkenswert, wie *Herschel* beim Operieren mit der Sozialpartner-Einigung in der Passage über § 1 Abs. 1 zitiert wird: *„Min.Direktor Elslor (NRW, MK/EK) bezeichnete die Worte ‚und damit rechtswidrig‘ für überflüssig. Auf Wunsch von Prof. Herschel wurde von einer Streichung abgesehen, da dieser Absatz ein besonders hart umkämpfter Kompromiss der Sozialpartner gewesen sei.“*

Im Anschluss an die Ausschusssitzung machte sich die Arbeitsverwaltung daran, deren Ergebnisse in einen neuen Entwurf zu verarbeiten. Damit hatte sie jedoch erneut kein Glück bei den übrigen Verwaltungen. In einer Sitzung der stellvertretenden Direktoren am 11. Juli stieß sie wie schon am 14. Juni auf deren ver-

353 Biografische Angaben bei Quellen, Bd. 6, S. 193, Fn. 5.

354 Darüber berichtete das Zentralsekretariat der Arbeitgeber bereits am 7.7.1949 (Informations-Schnelldienst, Rundschreiben Nr. 153/49, Aktenbestand BDA).

355 BArch Z 3/581.

einte Ablehnung. *Karl-Friedrich Wilhelm* vom Rechtsamt, der offenbar anstelle seines Chefs, *von Arnim*, teilgenommen hatte, fertigte darüber am nächsten Tag einen Vermerk für diesen.³⁵⁶ Dazu referierte *Wilhelm* vier Sachpunkte und ein Resümee. Das alles kann nicht abgekürzt referiert werden, ohne die volle Substanz dieser „Hinrichtung“ zu verfehlen. Also in voller Länge:

„a) In der Sitzung der stellvertretenden Direktoren vom 11. Juli 1949 wurde ein von der Militärregierung am 7.7.49 an den Verwaltungsrat, den Wirtschaftsrat und den Länderrat gerichtetes Schreiben verlesen des Inhalts, dass der Verabschiedung durch den Wirtschaftsrat nur noch die dringlichsten Gesetzesentwürfe unterliegen sollten.

b) Es wurde festgestellt, dass in einer (Unterstreichungen im Original, MK/EK) Fassung der Wirtschaftsratsdrucksache aus der Plenarsitzung vom 21./24.6. 1949 das Kündigungsschutzgesetz unter den als nach 1. Lesung an den zuständigen Ausschuß überwiesenen Gesetzen aufgeführt ist, obwohl der Entwurf dem Wirtschaftsrat durch den Verwaltungsrat noch gar nicht vorgelegt war (in einer anderen Fassung der Drucksache ist das Kündigungsschutzgesetz nicht aufgeführt!).

c) Gegenüber der von der Verwaltung für Arbeit ins Feld geführten Einigungsbesprechung des Zentralsekretariats der Arbeitgeber und des Gewerkschaftsrats vom 4.7.1949 wurde von den Verwaltungen darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeberverband am 6.7.1949 von dieser Vereinbarung wieder abgerückt sei, da sie unter irrtümlichen Voraussetzungen zustande gekommen sei. Die Vereinbarung sei von den Arbeitgebern in der irrtümlichen Annahme getroffen worden, dass der Gesetzesentwurf bereits vom Verwaltungsrat beschlossen sei, was aber, wie sich erst jetzt nachträglich herausgestellt habe, nicht den Tatsachen entsprach.

d) Sachlich wurden von den Verwaltungen übereinstimmend grundsätzliche Bedenken gegen den Entwurf geltend gemacht (Einbeziehung der Kündigungsbeamten? Einbeziehung der Kleinbetriebe des Handwerks? Einbeziehung der landwirtschaftlichen Betriebe? 6-Monatsfrist in § 1 Abs. 1 zu kurz; Hinausschieben der Frist bei Massenentlassungen (vgl. § 12 Abs.3 aus haushaltsmäßigen Gründen bedenklich) ... (es folgt eine persönliche nebensächliche Anregung *Wilhelms*, MK/EK) ...

Als Ergebnis der Sitzung ist festzuhalten: Die Verwaltung für Arbeit soll auf Grund der von den Ressorts erhobenen grundsätzlichen Einwendungen

356 BArch Z 22/484, Bl. 85.

den Entwurf nochmals überarbeiten und das Ergebnis ihrer erneuten Überprüfung den Verwaltungen nochmals mitteilen. Alsdann ist eine nochmalige Referentenbesprechung in Aussicht genommen. Die Verwaltung für Arbeit ist ermächtigt worden, dem Ausschuss für Arbeit zu erklären, dass das Kündigungsschutzgesetz vom Verwaltungsrat nicht habe behandelt werden können, weil mit Rücksicht auf das Schreiben der Militärregierung vom 7.7.1949 der vorliegende Entwurf bei der Wichtigkeit der zu regelnden Materie nicht überstürzt werden sollte und seitens der Verwaltungen gegen den Entwurf grundsätzliche sachliche Einwendungen erhoben seien, die noch weiterer Klärung bedürften.“

Das sollte es eigentlich gewesen sein. So viel geballte Ranküne³⁵⁷ und Feuerkraft aller anderen Ressorts sollten eigentlich ausgereicht haben, um das Vorhaben gut drei Wochen vor der Bundestagswahl und dem damit einhergehenden Ende des Wirtschaftsrats ohne Beschluss zu „beerdigen“. Denn natürlich war die als „Ergebnis“ angetragene, ausführliche nochmalige Erörterung mit zwischengeschalteter Referentenbesprechung angesichts der knappen dem Wirtschaftsrat noch verbleibenden Zeit der blanke Hohn. Insofern war die „Ermächtigung“ an die Verwaltung für Arbeit, das Projekt eigenhändig zurückzuziehen, durchaus konsequent (so wie man früher einem kompromittierten Offizier bedeutungsvoll eine geladene Pistole in einen Nebenraum legte).

Von bleibendem Interesse bleibt der Hinweis unter Buchstaben c) des Vermerks, dass der Arbeitgeberverband am 6.7.1949 von der Vereinbarung mit den Gewerkschaften „wieder abgerückt“ sei. Denn das würde ein nochmals neues Licht auf deren historische Rolle (auch für die nächsten Etappen bis zum endgültigen Gesetz) werfen. Schon bei genauerem Zusehen bemerkt man jedoch, welch trübe Quellenlage für den Nachweis eines derart dramatischen Schritts da bemüht wurde („wurde von den Verwaltungen darauf hingewiesen“). Und in der Tat haben die Arbeitgeber das nie getan, sondern ausdrücklich erläutert, warum die Einigung vom 4. Juli und die späteren Gesetzesfassungen ihr Grundanliegen erfüllt hätten (s.u.; für irgendeine Aktivität am 6. Juli gibt es keinen Beleg). In einer Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses vom 17./18. August 1949, von der noch unter anderen Aspekten die Rede sein wird (s.u. II. 14), erklärte *Gerhard Erdmann* unzweideutig: „*Herr Dr. Raymond hat sich we-*

357 Die Vorhaltung wegen der fehlenden Nennung des KSchG in der Wirtschaftsrats-Vorlage zur 1. Lesung war angesichts der Fakten einfach nur böseartig (s.o. III.11), und alle sachlichen Monita, die nahe an die Maximalforderungen der Arbeitgeber kamen, hätten bereits in die Referentenbesprechung am 17. Juni gehört. Sie erst am 11.7. vorzubringen, konnte nur den Zweck haben, das Vorhaben als solches zu Fall zu bringen, weil sie natürlich in der Kürze der Zeit nicht mehr sachgemäß hätten abgearbeitet werden können.

*der damals noch später dazu entschließen können, von dem Verhandlungsergebnis vom 4. Juli abzurücken. Er handelte dabei aus wohl erwogenen Gründen, die vom Präsidium gebilligt worden sind.*³⁵⁸

Was die Arbeitgeber aber wohl unternommen haben, war ein letzter Versuch, die Verwaltung und den Wirtschaftsrat davon zu überzeugen, das Gesetz am besten gar nicht mehr zu verabschieden, sondern es dem Gesetzgeber der künftigen Bundesrepublik zu überlassen. Als Hauptbeleg für dieses Ereignis existiert ein, mit einem Umfang von viereinhalb eng beschriebenen Seiten sehr langes Rundschreiben der Geschäftsführung vom 26. Juli 1949 – also nachdem die Schlacht im Wirtschaftsausschuss geschlagen worden war (s.u.).³⁵⁹ Gezeichnet hatten *Erdmann* und *Kettner*, und sie übermittelten unter Bezug auf ein beiliegendes, aber verschollenes Protokoll einer Präsidiumssitzung vom 17. Juli³⁶⁰ – drei Botschaften:

- warum man in letzter Minute versucht hatte, das Gesetz noch ganz zu stoppen und auf den künftigen Bundestag zu verschieben,
- warum das, was als Folge der Einigung mit den Gewerkschaften verabschiedet wurde, jetzt nicht mehr mit dem Prinzip der privatrechtlichen Arbeitsvertragsfreiheit kollidiere, und schließlich
- dass ganz am Schluss noch einige „Bonbons“ aus Arbeitgebersicht in das Gesetz gekommen seien.

Für die Intervention, die Verabschiedung des Gesetzes ganz zu verhindern, bemühten die Arbeitgeber Folgendes: Sie seien in das Gespräch mit den Gewerkschaften mit der Information des Direktors der Arbeitsverwaltung gegangen, der vorliegende Entwurf sei ein solcher des Verwaltungsrates, der am nächsten Tag im Ausschuss für Arbeit behandelt werden solle. Dort aber sei man erst gewahr geworden, dass der Entwurf zwar mit allen Ressorts abgestimmt, aber vom Verwaltungsrat noch nicht förmlich beschlossen worden war (was die anwesenden Arbeitgebervertreter noch widerspruchslos hatten passieren lassen, s.o.). Das und die Information über den Brief der Militärregierung zu den Kriterien für die Genehmigung noch ausstehender Gesetzesvorhaben habe das Präsidium der Arbeitsgemeinschaft bewogen, nochmals an den Direktor für Arbeit heranzutreten mit dem Ersuchen, das Gesetz nicht mehr durch den Verwaltungsrat verabschieden zu lassen, sondern dem künftigen Bundestag zu

358 Aktenbestand BDA.

359 Aktenbestand BDA.

360 Auch dieses Protokoll muss dem Rundschreiben zufolge sehr lang gewesen sein (mindestens 10 Seiten). Dass es allen Verbandsmitgliedern mit einem ebenfalls ungewöhnlich langen Rundschreiben ungekürzt übermittelt wurde, zeugt von einem hohen Legitimationsbedarf nach dem Brief von *Raymond* vom 22.6. (s.o. III.10) in dem das KSchG zur Systemfrage erklärt worden war.

überlassen. Das sei mit einem Brief von *Raymond* vom 12. Juli erfolgt (dieser Brief, der im Rundschreiben als Anlage avisiert wurde, ist ebenfalls verschollen). Über seine Existenz als solche hatte aber die Zentralstelle bereits am 14. Juli in ihrem Informationsdienst berichtet.³⁶¹

Erdmann und *Kettner* legten dann dar, dass *Raymond* mit seiner Demarche Erfolg hatte:

„In seiner Sitzung am 13. Juni hat der Verwaltungsrat sich diesen Standpunkt zu eigen gemacht. Die Gesetzesvorlage wurde abgesetzt, um sie einer späteren Behandlung durch die Bundesregierung und das Bundesparlament vorzubehalten. Damit wäre eine weitere Möglichkeit zur Behandlung dieser Gesetzesmaterie im Wirtschaftsrat formal nur dann gegeben gewesen, wenn die Angelegenheit zum Gegenstand eines entsprechenden Initiativantrags einer Partei gemacht worden wäre. Nach den uns zugegangenen Informationen hatte die SPD nach Absetzung des Gesetzentwurfs im Verwaltungsrat die eindeutige Absicht zu erkennen gegeben, einen solchen Initiativantrag im Plenum des Wirtschaftsrats einzubringen, der mutmaßlich bei der Haltung einzelner Parteien eine Mehrheit für seine Behandlung gefunden hätte.“

Unter Eindruck dieser „politisch-parlamentarischen Lage“ hätte der Verwaltungsrat dann aber seine Haltung geändert und in einer „zu diesem besonderen Zweck“ einberufenen Sitzung am 15. Juli den vorliegenden Entwurf verabschiedet und dann dem Wirtschaftsrat zugeleitet.

Mit diesem Sachstandsbericht des Arbeitgeber-Rundschreibens sind wir wieder beim Geschehen selbst, und da sagen die Quellen etwas Anderes: Zwar wurde der Gesetzentwurf am 13. Juli nicht verabschiedet. Im Protokoll der 63. Direktorialsitzung steht aber:³⁶²

„Punkt 5 der Tagesordnung (Kündigungsschutzgesetz)

Nach Vortrag von Direktor Storch äußern die übrigen Verwaltungen Bedenken, worauf die Verabschiedung des Gesetzes zurückgestellt wird.“

Es war demnach keine Rede von Absetzen und Verschieben in Richtung Bundestag! Dass das Gesetz nach der vorangegangenen Sitzung der stellvertretenden Direktoren nicht mehr anstandslos über die Bühne gehen konnte, konnte man

361 Vgl. Informations-Schnelldienst, Rundschreiben Nr. 159/49, Aktenbestand BDA.

362 Protokollauszug, BArch Z 22/484, Bl. 86.

nicht anders erwarten. Mit dieser Kenntnis möchte man die „Story“ von *Erdmann* und *Kettner* eher nur mit spitzen Fingern anfassen. Es erscheint doch wenig überzeugend, dass der Verwaltungsrat sich allein von der Möglichkeit, dass eine Oppositionspartei einen nicht mehr gewollten Gesetzentwurf auch nur auf die Tagesordnung bringen könnte (nicht: verabschieden), ins Bockshorn jagen lassen sollte. Was hätte sie damit gewinnen können, so kurz vor Toreschluss? Wo sollte auch noch eine Mehrheit und für welches Gesetz herkommen? Nein, es erschien plausibler, dass diese Geschichte für ein Rundschreiben mit so hohem Rechtfertigungsbedarf passender erschien als die schnöde Wahrheit: *Storch* wollte das Gesetz unbedingt noch durchbringen und er schaffte es auch, ungeachtet der geballten Obstruktionsversuche aller übrigen Ressorts. So meldete der „Informations-Schnelldienst“ der Arbeitgeber vom 16. Juli: *„Der Verwaltungsrat hat erneut zu dem Kündigungsschutzgesetz Stellung genommen und den Entwurf der Verwaltung für Arbeit in einer auf den 15. Juli abends einberufenen besonderen Sitzung verabschiedet.“*³⁶³ Der fertige Entwurf wurde umgehend unter dem Datum vom 16. Juli förmlich beim Wirtschaftsrat eingereicht (Anhang I, Dok. 23).³⁶⁴

Ehe wir darauf eingehen, wollen wir noch einmal die Arbeitgeber in den Blick nehmen. Sie hatten ein schwerwiegendes Problem nach dem Brief von *Raymond* vom 22. Juni, mit dem er die Kündigungsschutzfrage auf die System-Ebene gehoben hatte. Nun galt es zu erklären, warum das nach der gefundenen Einigung kein Problem mehr sein sollte.

In dieser Hinsicht muss man den Arbeitgebern Gerechtigkeit widerfahren lassen: Sie waren keineswegs von der (nunmehr zweiten) Vereinbarung mit den Gewerkschaften *„wieder abgerückt“*, wie es bei den stellvertretenden Direktoren kolportiert worden war. Vermutlich hat die Zentralstelle das bereits in einem Rundschreiben vom 21. Juli nach Verabschiedung des Gesetzes im Wirtschaftsrat korrekt dargestellt, auf das im besagten Rundschreiben Bezug genommen wurde – das aber, wie so vieles in diesem Kontext, nicht auffindbar ist. Glücklicherweise gibt es vom gleichen Tage ein Rundschreiben der Vereinigung Nordrhein-Westfälischer Arbeitgeberverbände,³⁶⁵ das den Sachverhalt eindeutig klärt:

„Inzwischen hat eine Aussprache zwischen Dr. Raymond und dem Minister Storch in Anwesenheit von Gewerkschaftsvertretern stattgefunden. Die hierbei gefundene Einigungsformel ändert an dem Charakter des Arbeitsver-

363 Rundschreiben Nr. 162/49, Aktenbestand BDA.

364 Wirtschaftsrat, Drucksache Nr. 1483.

365 RWVA 130-4001473-1.

hältnisses nichts. Sie legt auch in keiner Weise die künftige Rechtsentwicklung auf dem Gebiete des Arbeitsvertragsrechts von der Seite des Kündigungsschutzes her fest.“

Dem entsprach denn auch der zweite Teil des Rundschreibens von *Erdmann* und *Kettner*. Sie legten dar, dass das auch gelte, obwohl die letztlich im Gesetz gefundene Formulierung von dem zwischen den Sozialpartnern am 4. Juli vereinbarten Text abwicke. Entscheidend sei, dass eine sozialwidrige Kündigung nicht mehr als „*rechtswidrig*“ bezeichnet werde, sondern nur, wenn von einem Arbeitsgericht festgestellt, als „*unwirksam*.“ Wenn man das, „nach Tische“ und mit Abstand, würdigt, wird – für Juristen wie Nicht-Juristen – klar, auf welcher dünner Grundlage man da eine Systemfrage konstruiert und das ganze Verhältnis zu den Gewerkschaften hatte festmachen wollen. Das wollte *Raymond*, der zwar am Beginn des unseligen Rechtfertigungsversuchs für das Abrücken von Bad Münster maßgeblich beteiligt gewesen war, nun aber wohl nicht mehr öffentlich vertreten. Diese Suppe ließ er *Erdmann* auslöffeln, der nunmehr offenbar „zurück ins Glied“ geholt worden war, und sich dieser Aufgabe mit einer dafür altbewährten Methode entledigte: Er zitierte seine Oberen seitenweise wörtlich, soweit er sie noch mit hineinziehen konnte. Ein wirklich geglückter Einstand als Mann, der den Gewerkschaften zeigt, „wo es lang geht“, war das nicht.

Zum dritten Punkt ihres Rundschreibens konnten *Erdmann* und *Kettner* allerdings echte Erfolge vermelden. Denn auf den letzten Metern waren noch zwei aus Arbeitgebersicht wichtige Punkte ins Gesetz genommen worden, echte „Trophäen“: der Ausschluss von Arbeitnehmer in Betrieben bis zu 10 Arbeitnehmern und die Erhöhung der Wartezeit auf 12 Monate. Darauf werden wir gleich eingehen, bei der Darstellung des sich anschließenden Gesetzgebungsprozesses (s.u.). Im vorliegenden Kontext könnte das den Verdacht bestärken, der Aufbau der Position „Kündigungsschutz versus Arbeitsvertragsfreiheit“ sei doch nur (oder auch) ein verhandlungstechnischer Kniff gewesen, um für den Verzicht darauf deutlich Substanzhaltigeres eintauschen zu können.

Im parlamentarischen Verfahren ging es nach Einbringung des Verwaltungsratsentwurfs am 16. Juli schnell: Am 20. Juli tagte der Ausschuss für Arbeit und noch am selben Tag verabschiedete das Plenum des Wirtschaftsrates das Gesetz nach Diskussion in 2. und 3. Lesung – ein Triumph *Storchs* und *Herschels* über ihre Widersacher in den anderen Ressorts. Dass das möglich wurde, ist nicht ohne eine starke politische Macht im Hintergrund vorstellbar, die dafür sorgte, dass alle Direktoren sich nicht um das Votum ihrer Stellvertreter scherten, sondern das Vorhaben doch noch passieren ließen. Das kann nach menschlichem Ermessen nur die Unionsfraktion mit *Konrad Adenauer* im Hintergrund gewesen sein, die gestützt auf das dafür geradezu maßgeschneiderte Wahlprogramm

(s.o. III.6) „ihren“ Direktor für Arbeit – und späterem Arbeitsminister – *Anton Storch* agieren ließ.

Schrankenlos waren dessen Vollmachten aber offenkundig nicht. Denn vom mit den Sozialpartnern überarbeiteten Entwurf vom 1. Juli über den formellen Gesetzesentwurf vom 16. Juli bis zur Verabschiedung des endgültigen Gesetzestextes durch den Wirtschaftsrat am 20. Juli gerieten die zwei von den Arbeitgebern gefeierten Inhalte und dazu eine weitere wichtige Konzession an sie in den Gesetzestext, ohne dass nachvollziehbar ist, wie das geschah.

Der Entwurf vom 1. Juli wurde, wie beschrieben, mit den von den Sozialpartnern am Tag vorher verabredeten Änderungen im Ausschuss für Arbeit diskutiert und anschließend im Schoße der Verwaltung überarbeitet. Heraus kam schließlich der offizielle Entwurf vom 16. Juli.³⁶⁶ In ihm waren zwei markante Änderungen enthalten, von denen vorher nicht die Rede gewesen war und deren Zustandekommen völlig im Dunkel liegt. Dazu kam aus heiterem Himmel im Ausschuss eine Änderungsinitiative zur Kleinbetriebsklausel:

(1) Die bisherige Wartezeit von *sechs* Monaten wurde verlängert auf *zwölf* Monate (§ 1 Abs. 1). Dazu verlautet das Ausschussprotokoll: *„Die Vertreter des Gewerkschaftsrates (laut Protokoll Bübrig und Vogler, MK/EK) und die Vertreter des Zentralsekretariats der Arbeitgeber (Bertram, Knolle) befürworteten einen Kündigungsschutz, der bereits nach einer 6monatigen Beschäftigung einsetzen soll“*. Danach folgte Verblüffendes: *„Vorsitzender Richter beantragte, jegliche Frist in Absatz 1 zu streichen, Abg. Rupprecht (SPD, MK/EK) beantragte eine Beschäftigungsdauer von 6 Monaten. Beide Anträge wurden abgelehnt und die Fassung der Verwaltungsvorlage angenommen.“* Das heißt: Der DGB-Vorsitzende aus Hessen tanzte erneut aus der Reihe, versuchte sich unmittelbar im Anschluss an den offiziellen Auftritt seiner Kollegen mit radikaleren Vorschlägen als der „bessere Interessenvertreter“ zu profilieren und konterkarierte damit zwangsläufig deren lange und mühsam mit den Arbeitgebern ausgehandelten Positionen. Was ihn dazu bewogen hat, ist unklar; vielleicht geht das noch auf Animositäten aus dem Jahr 1948 zurück, als die hessische Kündigungsschutz-Konzeption in der britischen Zone nicht aufgegriffen wurde (s.o. III.3). Seitens der unionsgeführten Mehrheit ist keine Meinungsäußerung überliefert. Der Schwenk der Verwaltung auf 12 Monate bleibt völlig rätselhaft.

(2) In § 1 Abs. 2 wurde die für betriebsbedingte Kündigungen zentrale Formel dahingehend geändert, dass statt – wie bisher in allen Varianten – *„zwingende betriebliche Erfordernisse“* nunmehr nur noch *„dringende“* verlangt wurden.

366 Wirtschaftsrat, Drucksache 1483.

Auch dafür gibt es keine Erklärung³⁶⁷ (zu einer solchen klammheimlichen Austauschoperation sollte es nochmals im Laufe des Verfahrens im Bundestag kommen, s.u. III.17).

(3) Dem Ausschluss von Betrieben mit bis zu 10 *Arbeitnehmern* lag ein dahingehender Änderungsantrag in der Sitzung am 20. Juli zugrunde, zu dem jedoch keine Diskussion protokolliert wurde.³⁶⁸ Dieser Antrag hat es aber in sich: Er liegt dem Protokoll als maschinenschriftliche Kopie mit einer handschriftlichen Überschrift bei, die einen Abgeordneten „Blank“ als Urheber ausweist, wobei der Zusatz „CDU“ so unleserlich ist, dass er auch als „CSU“ entziffert werden könnte. Möglicherweise ist das oder auch schlicht ein Versprecher der Grund dafür, dass der Abgeordnete *Bauer* im Plenum davon sprach, dass er vom „CSU-Abgeordneten Blank“ gestellt worden sei.³⁶⁹ Das kann aber nicht sein, denn es gab keinen CSU-Abgeordneten dieses Namens, sondern nur einen solchen der CDU.³⁷⁰ Und das ist eine weitere große Überraschung: Es kann sich nur um den (nicht als anwesend geführten) CDU-Abgeordneten *Theodor Blank*,³⁷¹ den späteren ersten Verteidigungsminister der Bundesrepublik, gehandelt haben. Das wäre denkbar pikant, weil *Blank* so wie *Storch* aus den Reihen der christlichen Gewerkschafter kam und 1949 dritter Vorsitzender der IG Bergbau war. Das wirft in der Rückschau unvermeidlich zusätzliche Fragen auf, denn *Blank* war nach der Bundestagswahl der Favorit *Adenauers* für die Position des Arbeitsministers anstelle *Storchs* (s. u. III.18).

Dazu gibt es aus der Unionsfraktion eine „Notiz über die Sitzung des Unterausschusses ‚Kündigungsschutzgesetz‘ der Fraktion am 18. 7. 49 im Anschluß an die Fraktionssitzung“.³⁷² Sie hat folgenden Wortlaut:

„Nachstehende Formulierungen fanden Billigung und wurden als Richtlinien für unsere Vertreter im Arbeitsausschuß aufgestellt: 1) Betroffenenkreis: Der Modifikation des Verwaltungsrates wird zugestimmt. (Vorher hatte man Übereinstimmung erzielt durch die Formulierung ‚Bestimmungen dieses Gesetzes gelten nur für solche Arbeitnehmer, die entweder in der Invaliden- oder Angestelltenversicherung pflichtversichert sind‘.) 2) Beweispflicht: Die Bestimmungen des Gesetzes werden dahingehend ausgelegt,

367 Diese Operation muss recht hastig erfolgt sein, denn man hatte den konsekutiven Austausch des Wortes „zwingend“ in der Begründung des Gesetzentwurfs übersehen (Wirtschaftsrat, Drucksache 1483, B I 1).

368 Vgl. Wirtschaftsrat, Ausschuss für Arbeit, Sitzung vom 18./19./20.7.1949, Protokoll Nr. 42, S. 8 ff.

369 Vgl. Wirtschaftsausschuss, Wörtlicher Bericht über die 39. Vollversammlung am 20.7.1949, S. 1947.

370 https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_der_Mitglieder_des_Wirtschaftsrates_des_Vereinigen_Wirtschaftsgebietes.

371 https://de.wikipedia.org/wiki/Theodor_Blank.

372 Vgl. *Salzmann*, Die CDU/CSU im Frankfurter Wirtschaftsrat. Protokolle der Unionsfraktion 1947 – 1949, 1988, Sitzungsprotokoll 18.7.1949, S. 432, Fn. 12.

daß der Arbeitgeber für beweispflichtig gehalten wird. 3) Mindestbelegschaftsstärke der in Frage kommenden Betriebe: Landwirtschaftlicher Betrieb – zehn Arbeitnehmer, handwerklicher Betrieb – zehn Arbeitnehmer.“

Damit kennt man zwar eine vorletzte parlamentarische Station innerhalb der Unionsfraktion, es bleibt aber völlig im Dunkeln, woher der Input kam, wie die Meinungsbildung innerhalb der Unionsfraktion und vor allem mit *Storch* hierzu erfolgte. Dass man für die Antragstellung im Ausschuss am Schluss den christlichen Gewerkschafter *Blank* vorschickte, von dem im gesamten Prozess zu diesem Thema niemals die Rede war, hat natürlich ein besonderes „Geschmäckle“ (s.u. III.15).

Alle diese drastischen Abstriche am Gesetzentwurf wurden letztlich von *Storch* nach außen hin akzeptiert. Also stellen sich folgende Fragen: War das Bestandteil eines „Deals“, um das Gesetz doch noch durchzubekommen? Zwischen wem und auf welcher Ebene? Was spielte *Blank* für eine Rolle? Und insbesondere: Was gab der Unionsführung Anlass, deutlich weitergehende Arbeitgeberpositionen aufzugreifen, als die deren Verbandsspitze bei Verhandlungen mit den Gewerkschaften durchgebracht hatte? Das wird man wohl nie erfahren. Naheliegend ist jedenfalls, dass sich in der Unionsführung jemand der Interessen der Arbeitgeber an diesem kritischen Punkt annahm und sich über die Planung des „sozialen“ Flügels hinwegsetzten. Wie „offiziell“ die dabei kontaktierten Unternehmerkreise waren, wird man ebenfalls nie mehr herausfinden.

Diese Exekution des parlamentarischen Mehrheitswillens sogar noch unter Übergehung des ausdrücklich in letzter Minute geäußerten gemeinsamen Appells der Sozialpartner war denkbar verblüffend. Er offenbarte schlagartig die Macht- und Hilflosigkeit der Gewerkschaften, wenn es darauf ankam. Für die Arbeitgeberverbände muss das im konkreten Fall vom Ergebnis her als überaus angenehm erschienen sein. Dagegen stand freilich die Frage, ob es wirklich in ihrem langfristigen Interesse liegen konnte, dass eine von ihnen getroffene Abmachung mit den Gewerkschaften so konterkariert werden konnte.

Die formell festgehaltenen Abläufe waren signifikant für die Arbeitsweise im Wirtschaftsausschuss in diesen letzten Wochen seiner Existenz. Der Ausschuss für Arbeit nahm seine Arbeit über den Gesetzentwurf vom 16. Juli erst im Laufe des 20. Juli auf; hiervon ist – wie gesagt – nur ein Ergebnisprotokoll überliefert. Er produzierte neben der Erweiterung der Kleinbetriebsklausel noch eine weitere Überraschung: § 18, der die Nichtgeltung des Gesetzes für Kündigungen in Arbeitskämpfen regelte, wurde zur Streichung vorgeschlagen. Auch hier sind die Umstände nicht mehr zu klären; die Arbeitgeber sahen dafür ei-

nen Überraschungscoup der SPD, „kurz vor Schluß der Sitzung“ als ursächlich.³⁷³

Nach Abschluss der Ausschussberatungen am Nachmittag ging es sofort ins Plenum, das zu diesem Tagesordnungspunkt bis 22.22 Uhr tagte.³⁷⁴ Der FDP-Abgeordnete *Frank Blücher*³⁷⁵ beklagte sich deshalb darüber, dass dieses Gesetz „geradezu unerträglich durchgepeitscht ist. Wir haben die erste Kenntnis des heutigen Wortlautes vorgestern morgen oder im Laufe des Tages bekommen; er ist heute zum ersten Male im Ausschuß beraten worden und stand uns erst heute mittag zur Verfügung.“³⁷⁶

Deshalb nimmt es nicht wunder, dass es nur eine kurze Diskussion gab: Nach dem Berichterstatter hatten sich neben *Blücher* nur noch drei Abgeordnete zum Gesetzentwurf zu Wort gemeldet. *Bauer* und *Richter* von der SPD und *Kroth* von der KPD (der Abgeordnete *Arndt*, SPD, vertrat noch einen Entschließungsantrag zur Einbeziehung von „Beamten auf Kündigung“)³⁷⁷. *Kroths* Beitrag ist insofern bemerkenswert, als er gleich zu Beginn seine Zustimmung zum Gesetzesprojekt als solchem ausdrückte: „Es kann keinem Zweifel unterliegen, dass das Gesetz gegenüber der bisherigen Kodifizierung – was den Arbeitnehmer betrifft – ein Fortschritt ist.“³⁷⁸ Daran schloss er eine Reihe von Änderungsvorschlägen, durchweg moderat und „sozialdemokratisch“, darunter auch die Rücknahme der Kleinbetriebsklausel (nicht jedoch die Wartezeit). Bei *Bauer* und *Richter* (zugleich Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit) stand die Ablehnung der Änderungen zur Wartezeit und Kleinbetriebsklausel erwartungsgemäß im Mittelpunkt.

373 Vgl. Rundschreiben vom 26.7.1949 (a.a.O., Fn.343). Die Arbeitgeber führten dabei aus, Vertreter der Verwaltung für Arbeit hätten ihnen versichert, das gleiche Ergebnis sei auch durch korrekte Auslegung des Gesetzes zu bewirken, weil es nur für endgültige Kündigungen gedacht sei und nicht für vorübergehende wie in Arbeitskämpfen. Das war die gleiche Argumentation, die das RAG in der Weimarer Republik bemüht hatte, um Betriebsratsmitglieder vor einem Verlust ihres Amtes durch eine Aussperrung zu bewahren (vgl. RAG 28.8.928, Bensch. 4, 66).

374 Neben den Beschlussvorschlägen des Ausschusses gab es noch zwei Initiativanträge der CDU (Besetzung des Massenentlassungsausschusses, Drucks. 1549) und der SPD (Geltung des ganzen Gesetzes für den Öffentlichen Dienst, Drucks. 1550).

375 In der Bundesrepublik wurde *Blücher* Minister zunächst für den Marshallplan und dann bis 1957 wirtschaftliche Zusammenarbeit und Vizekanzler. In dieser Funktion versuchte er vergeblich die Einbringung eines Gesetzes, wie vom Arbeitsminister vorgeschlagen, zu verhindern (s.u. III.19).

376 Wörtlicher Bericht, a.a.O. Fn. 353, S. 1948. *Blücher*, dessen Fraktion offenbar auf Zustimmung eingeschworen war, tat sich sichtlich schwer, den Entwurf wirklich zu loben, sondern brachte eine Reihe von Anregungen zu seiner weiteren Abschwächung vor. Ideologisch verortete er sich durch sein Bekenntnis zur „Schaffung einer Kameradschaft zu dem Zwecke der nationalen Produktivität (als letztes Ziel).“

377 Wirtschaftsrat, Drucks. 1555.

378 Wörtlicher Bericht, a.a.O. Fn. 353, S. 1948.

Richters Beitrag ist für uns der bei weitem interessantere, weil er zugleich DGB-Vorsitzender in Hessen war. Wir haben ihn schon zweimal im Ausschuss erlebt – mit wenig Kenntnis von und Bezug zu den gewerkschaftlichen Vorarbeiten, zudem ohne Loyalität gegenüber seinen hieran beteiligten Kollegen (s.o.). Dieses Mal fiel das nicht so sehr auf, aber wenn man die Vorgeschichte und die Düpierung seiner Organisation in Rechnung stellt, muss man sich über die Zaghafteigkeit seines Auftritts wundern: *„Sehen sie: Die Arbeitgeberorganisationen und die Gewerkschaften haben sich auch auf dieser Basis verständigt, und wenn es nun die unmittelbar Beteiligten, die schließlich die Verantwortung für ihre Mitglieder tragen, tun, warum sollten wir es als Politiker nicht auch tun?“* Eigentlich hätte ihm aufgehen müssen, welch katastrophales Signal von diesem „Vorparlament“ für das Verhältnis zwischen Koalitionsfreiheit und Staat in der sich gerade konstituierenden Bundesrepublik ausging.

Am späten Abend, kurz vor 22 Uhr, wurde das Gesetz schließlich in 3. Lesung angenommen, die strittigen Hauptpunkte jeweils mit den Stimmen der Mehrheitsfraktionen (Anhang I, Dok. 24).³⁷⁹ Damit konnte der Länderrat sich mit dem Gesetzesbeschluss befassen. Er hatte jedoch kein Mitentscheidungsrecht; der Wirtschaftsrat konnte einen etwaigen Einspruch zurückweisen.

Beim Länderrat befasste sich zunächst der Ausschuss für Wirtschaft am 27./28. Juli mit dem Gesetz. Dort gingen die Meinungen auseinander, ob ein solches Gesetz noch vor Gründung der Bundesrepublik im Wirtschaftsrat beschlossen werden solle. Wohl, um das nicht inhaltlich austragen zu müssen, beschloss eine Mehrheit von 5 Stimmen bei 3 Stimmenthaltungen *„keine Stellung zu nehmen, da die kurzfristige Vorlage durch den Verwaltungsrat und die schnelle Verabschiedung durch den Wirtschaftsrat die bei der grundsätzlichen Bedeutung des Gesetzes erforderliche Prüfung der in Aussicht genommenen Regelung nicht ermöglicht haben.“*³⁸⁰

Bemerkenswert waren zwei Wortmeldungen professoraler Landespolitiker. Ludwig Preller, berühmter Sozialwissenschaftler und schleswig-holsteinischer Minister,³⁸¹ gebührt die Ehre, als einziger den Austausch von „*zwingenden*“ betrieblichen Erfordernissen gegen „*dringende*“ bemerkt zu haben. Er *„stellte fest, dass das Gesetz in der vom Wirtschaftsrat verabschiedeten Form eine Kündigung als sozial gerechtfertigt auch dann ansehe, wenn sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei. Diese Fassung sei wesentlich milder als die ursprüngliche Fas-*

379 Zu § 18 beließen es die Mehrheitsfraktionen überraschend bei der Streichung.

380 Protokoll der 17. Sitzung des Ausschusses für Wirtschaft des Länderrates am 27./28. Juli 1949 in Hamburg.

381 Sein bekanntestes Werk ist „Sozialpolitik in der Weimarer Republik“, 1949 (Neudruck 1978).

sung, die für diesen Fall nur zwingende betriebliche Erfordernisse anerkannt habe.“³⁸² Dass der zweite Beitrag hier Aufnahme findet, hängt mit der späteren politischen Karriere ihres Autors zusammen: *Karl Schiller*, damals 38jähriger Wirtschafts-Senator in Hamburg, fragte danach, ob nicht auch die Kündigung eines „schlechten Arbeiters“ im Austausch gegen einen „guten Arbeiter“ ein betriebliches Erfordernis darstelle: „Diese Frage sei besonders für den öffentlichen Dienst, auf den das Gesetz Anwendung finde, von entscheidender Wichtigkeit.“³⁸³

Mit dieser Nicht-Empfehlung ging es in das Plenum des Länderrats. In dessen 18. Öffentliche Sitzung vom 3. August³⁸⁴ trug der schleswig-holsteinische Justizminister *Rudolf Katz*³⁸⁵ ein Bündel von Gründen vor, warum man dem Gesetz nicht zustimmen könne, darunter insbesondere die beiden inhaltlichen Hauptkritikpunkte Wartezeit und Betriebsgröße. Dies führe den Länderrat in eine merkwürdige Lage:

*„Die Mehrheit des Länderrates befürwortet an sich den sozialen Zweck dieses Gesetzes, aber dieses Gesetz ist technisch und juristisch außerordentlich schlecht gefaßt; es ist eines der mangelhaftesten Gesetze, die ich seit langer Zeit zu Gesicht bekommen habe. ... An sich wollen wir ja den sozialen Schutz fördern, aber die ganze Sache gehört ja in die Zuständigkeit des Bundes. ... Wir haben aber keine Möglichkeit, etwa von uns aus ein Gesetz an den Bundesgesetzgeber zu verweisen. So kommen wir denn zu dem merkwürdigen Ergebnis, das wir hier ein Veto bona mente einlegen sollten, um ein verbessertes Gesetz zu erzielen.“*³⁸⁶

So kam es auch. Nachdem noch Wirtschaftsminister *Veith* (Württemberg-Baden) für sein Land und Ministerpräsident *Stock* (Hessen) für die ganze amerikanische Zone erklärt hatten, das die dortigen Gesetze besser wären als der hier in Rede stehende Entwurf, beschloss der Länderrat einstimmig einen Einspruch (in der Sitzung formal fälschlich „Veto“ genannt).³⁸⁷ Der Wirtschaftsrat wies diesen Einspruch auf seiner letzten Sitzung am 8. August auf Vorschlag

382 A.a.O., Fn. 364, S. 13 f.

383 A.a.O., Fn. 364, S. 14.

384 Protokoll der 18. Öffentlichen Sitzung des Länderrats vom 3.8.1949.

385 *Katz*, der während der NS-Zeit emigrieren musste, wurde 1933 Delegierter des Völkerbundes in Nanjing (China). 1951 wurde er Bundesverfassungsrichter.

386 In dieser Hinsicht fügte sich das Kündigungsschutzgesetz in eine Reihe anderer, vom Länderrat bereits seit Juli 1949 so genannter „Sofortgesetze“, die im neuen Staat nach den Bundestagswahlen unverzüglich verabschiedet werden müssten (vgl. *Auerbach*, RA 1949, 401; *Auerbach* war Vorsitzender dieses dreiköpfigen Unterausschusses der Arbeitsministerkonferenz). Diese Liste wurde vom Bundesarbeitsminister gleich nach der Bundestagswahl wieder aufgegriffen (s.u. III.16).

387 Wirtschaftsrat, Drucks. 1600.

seines Ausschusses für Arbeit³⁸⁸ „mit der erforderlichen qualifizierten Mehrheit bei einigen Stimmenthaltungen“ zurück.³⁸⁹

Am 14. August 1949 fand die erste Bundestagswahl statt. Nachdem die Militärregierung den Gesetzesbeschluss des Wirtschaftsrates vom 20. Juli zunächst förmlich zur Kenntnis genommen hatte, versagte sie die Genehmigung – wie allgemein erwartet – am 18. August 1949.³⁹⁰ Das erfolgte durch Übersendung von Listen mit Gesetzen, die entweder (zum überwiegenden Teil) genehmigt oder nicht genehmigt wurden, wobei als generelle Linie erkennbar war, die Neugestaltung der Arbeits- und Sozialordnung möglichst dem neuen Staat zu überlassen:

„3. Der Bipartite Board hat nachfolgende Gesetze nicht genehmigt. Die Bearbeitung dieser Gesetze wurde aufgeschoben, um die eventuelle Beratung durch die Bundesregierung zu ermöglichen:

Gesetz über die Wiederherstellung der Selbstverwaltung,

...

Gesetz zur Änderung des Gesetzes zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) vom 17. Mai 1942

Gesetz über die Grundsätze der Lohnregelung

Gesetz zur Ausgleichung und Verbesserung von Leistungen nach dem Körperbeschädigten-Leistungsgesetz und der Sozialversicherungsdirektive Nr. 27,

ECO 194 Kündigungsschutzgesetz“.

Abschließend nur noch einen kurzen Blick auf die beiden gesellschaftlichen Hauptakteure: Während die Arbeitgeber vor allem damit beschäftigt waren, in den eigenen Reihen zu erklären, dass die „Sozialisierung via Kündigungsschutz“ abgeblasen worden war, und sich ansonsten bemühten, übermäßige Freude über die Erfolge auf den letzten Metern nicht allzu deutlich werden zu

388 Wirtschaftsrat, Drucks. 1637.

389 Wörtlicher Bericht über die 40. Vollversammlung des Wirtschaftsrates des Vereinigten Wirtschaftsgebietes, S. 1988.

390 Wirtschaftsrat, Drucks. 1649; vgl. die maschinenschriftliche Kopie des Anschreibens „An: Präsidenten des Zweizonen-Wirtschaftsrates“ für Wilhelm (BArch Z 3/581)

lassen, trugen die Gewerkschaften schwer an dem, was ihnen widerfahren war. Ihre Reaktion entsprach aber auf beinahe mitleiderregende Weise dem Bild, das sie während des ganzen Prozesses seither abgegeben hatten: Erst eine Woche nach dem Gesetzesbeschluss über das KSchG, am 27. Juli bequeme sich *Erich Bührig* dazu, in einem Rundschreiben an die Mitgliedsverbände und Gremien³⁹¹ eine Liste von vom Wirtschaftsrat beschlossenen Gesetzen bekanntzumachen, darunter das Kündigungsschutzgesetz, mit dem Zusatz: „Die Gesetze bedürfen der Zustimmung des Länderrats und der Militärregierung“.³⁹² Das war nur hinsichtlich der Militärregierung zutreffend; ein Einspruch des Länderrats konnte vom Wirtschaftsrat zurückgewiesen werden. Aber dessen Zeitplan hatte der DGB aus den Augen verloren. Der Wirtschaftsausschuss des Länderrats, der Ort für die legislativ vorbereitende Sachargumentation, hatte bereits am 27. Juli getagt. Als schließlich ein von *Bührig* unterzeichneter Brief „an die Herren Arbeitsminister und -Senatoren des vereinigten Wirtschaftsgebiets“ vom 30. Juli³⁹³ bei ihnen eintraf, war es für eine ernsthafte Sachbehandlung zu spät. Die darin ausgebreiteten Argumente gegen eine Ausweitung von Wartezeit und Kleinbetriebsklausel waren etwas für die nächste Runde in der Bundesrepublik.

Abgerundet wird das durch eine Episode nach Verabschiedung des Gesetzes durch den Wirtschaftsrat. Im Informations-Schnelldienst der Zentralstelle der Arbeitgeber wurde am 8. August in einer kurzen Notiz darüber berichtet, dass der DGB gegen das vom Wirtschaftsrat beschlossene Gesetz protestiert hätte, „weil es zahlreichen Angestellengruppen keinen genügenden Schutz gewähre“.³⁹⁴ Offenbar darauf bezogen, fragte der Geschäftsführer der „Vereinigung Nordrhein-Westfälischer Arbeitgeberverbände“, *Zigan*, am 5. August 1949 beim DGB in Düsseldorf, ob Pressemitteilungen zuträfen, dass „der DGB gegen das vom Wirtschaftsrat beschlossene Kündigungsschutzgesetz Protest eingelegt“ habe.³⁹⁵ Dessen Abteilung Arbeitsrecht antwortete durch den Mitarbeiter *Wittholz* am 13. August 1949 (also kurz nach Ablehnung des Einspruchs des Länderrats): „Weder von Gewerkschaftsrat noch vom Deutschen Gewerkschaftsbund ist bisher gegen das Gesetz Protest eingelegt worden.“³⁹⁶ Was soll man dazu sagen?

Das ist der Zeitpunkt, um erneut die schon angesprochene Tatsache zu vertiefen, dass der ganze Vorgang *unter Ausschluss jeglicher Öffentlichkeit* ablief! Bei

391 BArch Z 3/581.

392 Wenigstens in dieser Hinsicht befanden sich die Gewerkschaften auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern: Auch diese benutzten in ihrem Rundschreiben vom 26.6. (s.o.) die gleiche unkorrekte Formulierung.

393 BArch Z 3/581.

394 Aktenbestand BDA.

395 Aktenbestand Arbeitgeber NRW.

396 A.a.O.

den Arbeitgebern wurde gelegentlich ein Zusammenhang zum Wahlkampf und das Bedauern, selbst nicht über genügend Pressepublizität zu verfügen, angesprochen.³⁹⁷ Allein – wie sollte dieser auch nur ansatzweise beeinflusst werden, wenn die Öffentlichkeit nicht einmal davon erfuhr, dass da über ein Kündigungsschutzgesetz verhandelt wurde. Wir erinnern uns, dass es zu den in Bad Münster am Stein verhandelten Entwürfen der Arbeitgeber und des DGB eine knappe Notiz im „Betriebs-Berater“ gab, mehr aber nicht! In der Fachöffentlichkeit war das Kündigungsschutzgesetz erst wieder ein Thema nach dem Gesetzesbeschluss des Wirtschaftsrats im November 1949.³⁹⁸

Und, man glaubt es nicht: In den Gewerkschaften wurde die Existenz von derartigen Verhandlungen ebenfalls erst nach diesem Zeitpunkt öffentlich bekannt. Die erste Publikation in einem Gewerkschaftsorgan erfolgte als Klage eines *Anonymus* in Heft 21 der Funktionärszeitschrift „Die Quelle“, der unter der Überschrift „*Bonn muß korrigieren*“ die Verbesserung des Wirtschaftsausschuss-Beschlusses durch den Bundestag anmahnte.³⁹⁹ Seine drei zentralen Kritikpunkte betrafen die „*Ausschaltung des Betriebsrates*“, sowie Wartezeit und Kleinbetriebsklausel. Als Beleg für die Berechtigung seiner Kritik bezog er sich auf den dazu gerade erschienenen Aufsatz von *Hueck*. Der unbekanntes Verfasser verwies noch darauf, dass *Hueck* damit „*ganz auf der Linie meiner Stellungnahme liegt, die ich bei einer außerparlamentarischen Beratung des Gesetzentwurfes – also vor seiner Verabschiedung durch den Wirtschaftsrat – in meiner Eigenschaft als Mitglied des Sozialpolitischen Hauptausschusses des Gewerkschaftsrats bezogen habe. Auch Prof. Nipperdey hat sich bei dieser Gelegenheit meiner Stellungnahme angeschlossen*“. Das war der erste Zeitpunkt, zu dem Gewerkschaftsfunktionäre (und erst recht Mitglieder) von einem Vorhaben namens „Kündigungsschutzgesetz“ und – vage – von der Beteiligung *Nipperdeys* Kenntnis nehmen konnten. Auch das lag völlig auf der bisherigen defensiven Behandlung eines recht nachrangigen Themas. Daraus ergibt sich im Übrigen eine politik- und sozialwissenschaftlich spannende Frage: Welche Rolle spielen nur virtuell ermittelbare Arbeitnehmerinteressen für die Rückkopplung im politischen Aushandlungs-Prozess (s.u. V.3)?

397 In der Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses am 17./18.4.1949 (s.o. III.10, Aktenbestand BDA).

398 Vgl. *Hueck*, RdA 1949, 331; *Weber*, BB 1949, 666.

399 *Die Quelle* 1949, S. 499.

15. Neue Konstellation nach der Bundestagswahl vom 14. August 1949

In einer Hinsicht schien die neue Konstellation nach der Bundestagswahl die alte zu sein: *Anton Storch* wurde der erste Arbeitsminister der Bundesrepublik, fachpolitisch gewissermaßen sein eigener Nachfolger aus der Zeit des Wirtschaftsrates. Für ihn wurde es freilich um einiges ungemütlicher. Seine Wahl erfolgte *„gegen massive Vorbehalte und Gegenkräfte und Gegenkräfte von Vertretern der Wirtschaft und anderer Interessengruppen, vonseiten der FDP und der DP, aber auch aus den Reihen der CDU/CSU, wodurch sogar die Bildung der ersten Bonner Regierungskoalition gefährdet wurde“*.⁴⁰⁰ *Konrad Adenauer* lag jedoch besonders an *„einer Persönlichkeit, die in enger Beziehung zur Arbeiterschaft und zu den Gewerkschaften stehen müsse“*.⁴⁰¹ Jedoch: In seiner Sicht sollte das nicht *Storch* sondern *Theodor Blank* sein, der in der letzten Phase vor dem Beschluss des Wirtschaftsrates über das Kündigungsschutzgesetz eine merkwürdige Rolle gespielt hatte (s.o. III.14).⁴⁰² *Adenauer* konnte sich jedoch nicht gegen die Sozialausschüsse der Union durchsetzen, die unbeirrt an *Storch* festhielten. *Adenauer* „rächte“ sich freilich, indem er *Storch* eine Art Aufpasser als Staatssekretär zur Seite gab, *Maximilian Sauerborn*, sein Gegenkandidat bei der Frankfurter Direktorenwahl (s.o. III.6). Dazu verfügte *Adenauer* eine weitere „*Einrahmung Storchs*“ durch Besetzung der Leitung der Sozialversicherungsabteilung.⁴⁰³

Anton Storch war am 20. September 1949 als erster Arbeitsminister der Bundesrepublik vereidigt worden. Bezogen auf das Projekt des Kündigungsschutzgesetzes, ging die Sache scheinbar geradlinig weiter. Sie wurde weiterhin durch *Wilhelm Herschel* administrativ betrieben, der im Bundesarbeitsministerium als Ministerialdirektor wiederum der höchste für das Arbeitsrecht zuständige Beamte wurde. Es sah so aus, dass *Storch* und *Herschel* umstandslos die Früchte eines vielfach nicht verstandenen, ja belächelten Starrsinns ernten konnten, ein angesichts der Haltung der Besatzungsmächte formal aussichtsloses Gesetz noch in der letzten Sitzung des Wirtschaftsrates durchgedrückt zu haben. Denn womit sollte man bei diesem legislativen Vorhaben anders ansetzen als beim Gesetzesbeschluss von Frankfurt? Es gab sogar Stimmen, die es angesichts der Formulierung der Militärregierung (*„aufgeschoben, um die eventuelle*

400 Vgl. *Münzel*, Neubeginn und Kontinuitäten. Das Spitzenpersonal der zentralen deutschen Arbeitsbehörden 1945–1960, in: *Nützenadel* (Hrsg.), *Das Reichsarbeitsministerium im Nationalsozialismus. Verwaltung – Politik – Verbrechen*, 2017, S. 494, 513 f.; *Grau*, *Anton Storch*, <https://www.kas.de/destatische-inhalte-detail/-/content/storch-anton>.

401 *Münzel*, a.a.O.

402 Vgl. *Hockerts*, *Anton Storch (1892 – 1975)*, in: *Aretz/Morse/Rauscher* (Hrsg.), *Zeitgeschichte in Lebensbildern*, Bd. 4, Mainz 1980, S. 250, 258.

403 Vgl. *Hockerts*, a.a.O., S. 259.

Beratung durch die Bundesregierung zu ermöglichen“⁴⁰⁴) für möglich hielten, dass das Gesetz auch ohne vorherigen Kabinettsbeschluss direkt im Bundestag weiter behandelt werden könnte.⁴⁰⁴ Dazu kam es freilich nicht, aber das war für die politisch-faktisch präjudizierende Wirkung des Frankfurter Beschlusses auch nicht nötig.

An diesem Punkt ist wieder der Blick auf die gesellschaftlichen Hauptakteure wie die politischen Rahmenbedingungen angebracht. Da zeigt sich aber, dass es eben nicht einfach so weiterging.

Das wichtigste Ereignis, das alles änderte, der „game changer“ schlechthin, war die Bundestagswahl am 14. August 1949. Formal änderte sich mit ihr alles insoweit, dass sie nunmehr die Legitimationsgrundlage für die Organe des neu geschaffenen westlichen Staates bildete. Wichtiger aber waren natürlich die politischen Mehrheitsverhältnisse, mit denen die Fundamente des neuen Staates gelegt wurden. Sie waren für die Zeitgenossen nichts weniger als eine Riesenüberraschung, denn allgemein hatte man für die SPD einen erheblich größeren Stimmenanteil erwartet.⁴⁰⁵ Das war nicht zuletzt deren eigene Einschätzung, die im Parlamentarischen Rat dazu geführt hatte, dass ihre Vertreter dort nicht auf ausdrücklichere Verankerung sozialstaatlicher Details im Grundgesetz gedrungen hatten; sie glaubten, dass dazu die spätere einfache – selbstverständlich als die eigene gedachte – Mehrheit im Parlament hinreichen würde – welch ein Irrtum (vergleichbar dem von 1919, s.o. III.10).⁴⁰⁶

Bundestagswahl 1949

Partei	Stimmenanteil in %	Mandate
CDU/CSU	31,0	139
SPD	29,1	131
FDP (incl. DVP, BDV)	11,9	52

404 Referiert durch *Erdmann*, Sitzung des Arbeitsrechtlichen Ausschusses der Arbeitgeber vom 29./30.9.1949, Aktenbestand BDA.

405 Im Nachhinein wundert man sich angesichts der aus den Landtagen addierten Mehrheiten im Wirtschaftsrat über eine solche Naivität. Die „Linke“ stand genauso wie im Januar 1919 vor der für sie unfassbaren Tatsache, dass die politische Tektonik Deutschland so ganz anders gelagert war als selbst gedacht (1919 brachten es SPD und USPD sogar unmittelbar nach der Revolution zusammen nur auf 45%).

406 Vgl. *Hartwich*, Sozialstaatspostulat und gesellschaftlicher status quo, S. 40 ff. Dieser Abstinenz fielen insbesondere die vom DGB für die britische Zone „sozialrechtlichen Bestimmungen im Grundgesetz“ zum Opfer, die maßgeblich von *Nippendey* erarbeitet worden waren (s.o. III.4). Sie wurden Ende Oktober 1948 an den parlamentarischen Rat zu Händen *Konrad Adenauers* übermittelt (vgl. Quellen, Bd. 7, S. 864 ff.).

KPD	5,7	15
Bayernpartei	4,2	17
DP	4,0	17
Deutsche Zentrumspartei	10,0	10
Wiederaufbauvereinigung	2,9	12
Deutsche Konservative Partei – Deutsche Rechtspartei	1,8	5
Südschleswigscher Wählerverband	0,3	1

Dieses Wahlergebnis bedeutete nichts anderes als: Es gab keine parlamentarische Mehrheit für hochfliegende Pläne zur „Demokratisierung der Wirtschaft“ o.Ä. Vielmehr konstituierte sich rasch eine von *Adenauer* aus CDU/CSU mit den kleinen bürgerlichen Parteien zusammengebrachte Koalition, im Grunde eine Verlängerung der im Wirtschaftsrat bereits erprobten Konstellation (die, über eine zwischenzeitige absolute Mehrheit der Union 1957, später auch ohne *Adenauer* bis 1969 halten sollte). Die Minister der Regierung wurden am 20. September 1949 vereidigt. Und bald danach sorgte sie gegenüber den Hauptbetroffenen für Klarheit über die Grundzüge ihrer künftigen Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Bereits auf der ersten Sitzung des auf dem Gründungskongress gewählten neuen DGB-Bundesvorstands am 31. Oktober berichtete der Vorsitzende *Hans Böckler* über ein zwei Tage zuvor mit dem vormaligen Direktor für Wirtschaft und nunmehrigen Wirtschaftsminister *Ludwig Erhard* geführtes Gespräch und schloss seine Ausführungen:⁴⁰⁷

„Kollege Böckler geht dann auf die augenblickliche Gesamtsituation, wie sie sich für die Gewerkschaften ergibt, ein und stellt fest, daß viele starke Kräfte am Werke sind, um die Bestrebungen der Gewerkschaften zu bekämpfen, und daß die Bewegung jederzeit damit rechnen müßte, in Konflikte zu geraten.“

Der Vorsitzende umreißt den Ernst der Lage und fordert die Vorsitzenden der Organisationen auf, sich Gedanken darüber zu machen, inwieweit ihre Gewerkschaften für den Fall, daß es sich als notwendig erweist, kampffähig sind.

An die grundlegenden Ausführungen des Kollegen Böckler schließt sich eine Diskussion an, in der alle Redner die Worte des Vorsitzenden unterstützen.“

407 Quellen, Bd. 11, S. 15.

In Kenntnis dessen, was in der Realpolitik folgte, ist uns heute klar, was das DGB-Protokoll damals noch absichtsvoll im Dunkeln gelassen hatte: *Erhard* dürfte *Böckler* eröffnet haben, dass die Regierung keinesfalls die Absicht hatte, der gerade erst am DGB-Gründungskongress beschlossenen Forderung nach „Überführung der Schlüsselindustrien in Gemeineigentum“ und „Demokratisierung der Wirtschaft“ nachzukommen. Es spricht viel dafür, dass er ihm sogar ziemlich konkret angekündigt hatte, dass von der neuen Regierung nur eine Drittel-Parität in den Aufsichtsräten zu erwarten sein dürfte. Das muss ein umso größerer Schock gewesen sein, als *Konrad Adenauers* selbst in der ersten Regierungserklärung vom 20. September zur Neuordnung der Wirtschaft gesagt hatte:⁴⁰⁸

„Die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern müssen zeitgemäß neu geändert werden. Die Selbstverwaltung der Sozialpartner muß an die Stelle der staatlichen Bevormundung treten. Die Bundesregierung steht auf dem Boden der Koalitionsfreiheit.

Sie wird es den Verbänden überlassen, alles das in freier Selbstverwaltung zu tun, was den wirtschaftlichen und sozialen Interessen förderlich ist. Ein verständiger Ausgleich sozialer Gegensätze ist eine unumgängliche Voraussetzung für den Aufstieg des Volkes. Dieser Ausgleich muß durch die Sozialpartner selbst herbeigeführt werden. Die soziale und wirtschaftspolitische Anerkennung der Arbeitnehmerschaft macht eine Neuordnung der Besitzverhältnisse in den Grundindustrien notwendig.“

Die darin liegende Verheißung für die Gewerkschaften war auf dem Gründungskongress des DGB noch durch das Grußwort von *Anton Storch* bestärkt worden.⁴⁰⁹ Nach Verlesung der obigen Passage aus der Regierungserklärung fuhr er nämlich fort:

„Diese Erklärung des Bundeskanzlers ist nicht von allein entstanden. Sie ist der Ausdruck der Verantwortlichkeit gegenüber unserem neuen Volke. Sie ist der Ausdruck dafür, daß man das Kollektivistische aus dem Staatsleben herausbringen will, daß man die Verantwortlichkeit auch im wirtschaftlichen Leben den in der Wirtschaft stehenden Menschen weitestgehend übertragen will. (Beifall.)

408 <https://www.konrad-adenauer.de/quellen/erklarungen/1949-09-20-regierungserklaerung>.

409 Protokoll. Gründungskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes, München, 12.–14. Oktober 1949, S. 12 f.

Meine lieben Kolleginnen und Kollegen! Wenn solches gesagt wird, dann sehen Sie am allerbesten die ungeheuere Verantwortung, die jetzt bei Ihnen liegt. Man gibt Ihnen die Möglichkeit und der Staat wird vielleicht noch hier oder dort dafür zu sorgen haben, daß für diese freie Kraftentfaltung in der Wirtschaftspolitik Deutschlands die nötigen gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen werden. Täuschen Sie sich nicht, diese größeren Rechte bringen für Sie ungeahnte Verantwortlichkeiten mit sich. Wir stehen am Anfang einer neuen Zeit.“

Böckler muss völlig konsterniert gewesen sein, nachdem ihm *Ludwig Erhard*, der selbst nie ein Hehl aus seiner Abneigung gegen Gewerkschaften gemacht hatte,⁴¹⁰ erklärte, dass aus alledem nichts werden würde (es ist natürlich nicht auszuschließen, dass *Adenauer*, zu dem *Böckler* zeitlebens ein großes Vertrauen hatte⁴¹¹, ihn „vorgewarnt hatte). Das macht seine Frage nach der Kampffähigkeit der Einzelgewerkschaften schon zu einem so frühen Zeitpunkt auch subjektiv besser nachvollziehbar. Damit hatte *Böckler* das Konfliktszenario um die Mitbestimmung beschworen, das danach in zwei Akten ablaufen sollte: Der erste gipfelnd in der Verabschiedung des Montanmitbestimmungsgesetzes am 18. April 1951, der zweite mit dem Bundestagsbeschluss über das Betriebsverfassungsgesetz am 19. Juli 1952.

Dieser Vorgang lieferte zwei für unser Thema, das Kündigungsschutzgesetz, essenzielle Informationen:

- zur „Großwetterlage“ zwischen Regierung und Gewerkschaften und daraus folgend zur Parallelität von Mitbestimmungskonflikt und Ringen um das Kündigungsschutzgesetz sowie – für beide bedeutsam –
- die Rolle *Storchs* als Bundesarbeitsminister.

Sie alle müssen in Rechnung gestellt werden, will man die nunmehr im neuen Staat „Bundesrepublik“ ablaufenden Ereignisse richtig verstehen.

Die erste, für Chronisten des Kündigungsschutzgesetzes ernüchternde Folge war: Seine schon bisher nicht eben große politische Bedeutung rückte unter diesen Umständen nochmals nach hinten. Für Gewerkschaften und Bundesre-

410 Zu seiner Rolle vor dem Generalstreik vom 12. November 1948 vgl. *Kittner*, Arbeitskampf, S. 557 ff. *Erhard* und vor allem die für die Koalition unverzichtbare FDP bildeten fortan ein festes Bollwerk gegen ein zu großes Entgegenkommen *Adenauers* gegenüber den Gewerkschaften.

411 *Storch* berichtete auf dem nach dem Tode *Böcklers* anberaumten außerordentlichen Bundeskongress des DGB, dass dessen Witwe ihm gesagt habe: „Ja, Herr *Storch*, er hatte soviel Vertrauen zu *Konrad Adenauer*“ (Protokoll. Außerordentlicher Bundeskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Essen, 22. und 23. Juni 1951, S. 17).

gierung dominierte nahezu vollständig der Konflikt um die Mitbestimmung, er nahm objektiv und subjektiv jegliches sozialpolitische Engagement in Beschlag. Dafür zwei Belege:

(1) *Anton Storch* trat in der dafür relevanten Zeit an den drei größten Gewerkschaftskongressen als Vertreter der Bundesregierung auf (Gründungskongress des DGB 1949, erster Gewerkschaftstag der IG Metall 1950 und außerordentlicher DGB-Bundeskongress 1951). Und, obwohl er auf viele auch recht konkrete sozialpolitische Ereignisse zu sprechen kam: Über das Kündigungsschutzgesetz verlor er kein Wort, obwohl da doch zumal nach Hattenheim Erfreuliches zu vermelden gewesen wäre. An diesem Punkt hatte er offenbar als früherer hauptamtlicher Kollege ein gutes Gespür für eine dort nicht vorhandene Erwartungshaltung (zum mangelnden inhaltlichen Interesse auf dem IG Metall-Gewerkschaftstag s.o. III.9).

(2) Bei den Gewerkschaften blieb das Gesetzesvorhaben weiterhin ohne jegliche publizistische Begleitung. Außer dem anonymen Kommentar in der „Quelle“ zum Beschluss des Wirtschaftsrats (s.o. III.13) erschien dort danach bis zur Verabschiedung des Gesetzes kein einziger Artikel – nicht einmal nach dem gemeinsamen Entwurf aufgrund der ersten Hattenheimer Gespräche (s.u. II.17). Das kontrastierte dramatisch mit der Aufmerksamkeit, die die Arbeitgeber diesem von ihnen stets in seiner strategischen Bedeutung für das Arbeitsrecht angemessen gewürdigten Gesetz in jeder Phase seiner Entstehung widmeten. Andererseits: Wer wollte es den Gewerkschaften verdenken, wenn sie alle Gedanken und Ressourcen auf den aus ihrer Sicht für ihre Zukunft existenziellen Kampf um die Mitbestimmung verwandten?

Damit zu dem erneut fachpolitisch zuständigen *Anton Storch*, nunmehr als Arbeitsminister in der Bundesregierung. Sollte jemand geglaubt haben, das wäre zwar auf höherer staatlicher Ebene aber doch nur eine Fortsetzung der Rolle, die er als Direktor für Arbeit im Vereinigten Wirtschaftsgebiet eingenommen hatte, so hätte er sich gewaltig getäuscht. In Frankfurt handelte es sich um eine „gemütliche“ Aufwärmphase, weitestgehend außerhalb der Scheinwerfer einer kritischen Öffentlichkeit und ohne die Last schwerwiegender Strukturentscheidungen. Da durfte *Storch* als von *Adenauer* absichtsvoll platzierter Gewerkschafter weitgehend ungestört arbeitnehmerfreundlich agieren (freilich nicht ohne Grenzen, s.o. III.13). Nunmehr, da es „ernst wurde“, erwies sich die wahre ihm zugeordnete Rolle. Sie war weit davon entfernt, dass mit ihm die Gewerkschaften einen „influencer“ in der Regierung erhalten sollten. *Adenauer* brauchte *Storch* vielmehr vor allem für die von ihm beabsichtigten „Grausamkeiten“ gegenüber den Gewerkschaften gerade mit dem Attribut des früheren Gewerkschafters. Dazu gehörte natürlich als Kompensation die Duldung systempolitisch „harmloser“ sozialpolitischer Wohltaten. Im Jahre 1949 war das

ersichtlich das Kündigungsschutzprojekt⁴¹² (die Rentenreform 1957 betrieb *Adenauer* politisch als Chefsache mit *Storch* auf dem fachpolitischen Beifahrersitz).⁴¹³ Damit schuf *Adenauer* das „role model“ für spätere Kanzler-Arbeitsminister-Konstellationen: *Kohl/Blüm*⁴¹⁴ und *Schröder/Riester*.⁴¹⁵ Gegen *Storch* gab es – ebenso wie später gegen *Blüm* – Forderungen auf Ausschluss aus ihrer Gewerkschaft wegen der entsprechenden Aktivitäten als Regierungspolitiker.⁴¹⁶

Diese Dimension des Arbeitsminister-Daseins in der ersten *Adenauer*-Regierung lässt – freilich mit aus den Kenntnissen von später geschärftem Blick – bereits die nochmalige Lektüre dessen erkennen, was *Storch* auf dem DGB-Gründungskongress zum Besten gegeben hatte. Was wie ein seriöses Angebot an die Gewerkschaften ausgesehen hatte, die Einladung, die Sozialverfassung mit den Arbeitgebern zusammen auszuhandeln, war nicht einlösbar. Denn mit einem solchen „Angebot“ schickte die Bundesregierung die Gewerkschaften in ein aussichtsloses Unterfangen, weil es vollkommen klar war, dass die Arbeitgeber, ebenfalls in Kenntnis der legislativen Absichten der Regierung, keinesfalls gewillt gewesen sein dürften, substanzielle Zugeständnisse zu machen: eine wahre „mission impossible“!

Anton Storch machte bei dieser Episode in jeder Hinsicht eine schlechte Figur: Hätte er bei seinem Auftritt vor dem DGB-Kongress noch nicht gewusst, wie die Weichen in der Regierung gestellt worden waren bzw. was *Erhard* 14 Tage später *Böckler* mitteilen würde, so hieße das, dass der „inner circle“ ihn in seinem ureigenen Zuständigkeitsbereich außen vor gehalten hatte. Oder aber, das möchte man nur zögernd als Alternative für möglich halten, er wusste um solche Pläne – dann hätte er seine Kollegen vorsätzlich getäuscht. In jedem Falle haben wir es seit seinem Wechsel in das Arbeitsministerium mit einem anderen *Anton Storch* zu tun – einem Mann, dem nichts blieb, als sich so gut es ging durchzulavieren.

412 Es stand auf einer Liste von „Sofort- und dringlichen Gesetzen“ obenan, die *Storch* in Anknüpfung an die Arbeitsministerkonferenz des Länderrats (s.o. III.14) der Bundesregierung vorzulegen beabsichtigte (vgl. RdA 1950, 70).

413 Nach verbreiteter Ansicht trug diese Reform, aufgrund derer die Renten um durchschnittlich 60% stiegen, maßgeblich zur absoluten Mehrheit der Union in der Bundestagswahl 1957 bei (<https://www.tagesspiegel.de/themen/bundestagswahl-historie/serie-bundestagswahlen-1957-der-gekaufte-sieg/8582284.html>).

414 *Blüm* exekutierte für *Kohl* das „Beschäftigungsförderungsgesetz 1985“ (mit der Zulassung sachgrundloser Befristungen) und die Änderung des § 116 AFG. Dafür durfte er die Pflegeversicherung auf den Weg bringen.

415 *Riester* sollte die gesetzliche Rentenversicherung abbauen. Für seinen Nachruhm blieb ihm die „Riester-Rente“ als Element privater Absicherung der durch die von ihm auf den Weg gebrachten Rentenkürzung entstandenen Lücke.

416 Vgl. Sitzung des DGB-Bundesvorstands vom 30.7.1952, Quellen, Bd. 11, S. 360; *Kittner/Hlava*, AuR 2020, G 16.

Eine Kostprobe davon lieferte er nochmals ein Jahr später, als nach den gescheiterten Gesprächen in Hattenheim, Bonn und Maria Laach (s.u.) eigentlich klar war, wo die Reise hingehen würde, auf dem ersten Gewerkschaftstag der IG Metall:⁴¹⁷

„Meine lieben Freunde, eines müssen wir immer wieder vor Augen sehen: unser Tarifvertragsgesetz gibt Ihnen auf dem Gebiet der Gestaltung der Löhne und Arbeitsverhältnisse einen Einfluß, der in der ganzen Geschichte noch nicht da war und vor allem, was so weitgehend noch gar nicht angewandt worden ist. Dieses Tarifvertragsgesetz gibt den Gewerkschaften die Möglichkeiten, auch in der Gestaltung der Mitbestimmung freie Vereinbarungen zu treffen. Wir müssen uns immer wieder darüber klar sein, daß die Einordnung der Arbeitnehmer in das Volksleben nur möglich ist, wenn dieser Stand von sich aus von Stufe zu Stufe schreitet, und ich bin der Meinung, daß alles, was so mühelos dem einen oder anderen Stand durch die Gesetzgebung in den Schoß – geworfen wird, meistens gar nicht als das anerkannt wird, was es sein könnte. Es ist möglich, daß die temperamentvollen Mitarbeiter hier sagen werden: dieser Bursche, der da in unserer Regierung sitzt, hätte uns schon längst das volle Mitbestimmungsrecht verschaffen müssen. Ich verstehe das alles sehr gut; aber über eins müssen Sie sich immer und immer wieder im klaren sein, es ist viel besser, wenn derartige wirtschaftspolitische Dinge auf der wirtschaftspolitischen Basis und nicht auf der politischen Basis ausgetragen werden.“

Wenn man das liest und weiß, dass die Bundesregierung sechs Wochen später ihren ersten Gesetzentwurf zur Mitbestimmung mit der Absage an die Aufsichtsrats-Parität einbringen sollte, steht man erneut vor der Alternative, welche Version eines wenig schmeichelhaften Verhaltens man *Storch* zuschreiben muss. Für die weitere Beurteilung des Kündigungsschutzgesetzes deutet alles darauf hin, dass ihm nur noch die Rolle des Moderators eines Spezialthemas zukam.⁴¹⁸

417 Niederschrift der Verhandlungen des 1. Ordentlichen Gewerkschaftstags der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland im Gewerkschaftshaus Hamburg vom 18. bis 22. September 1959, S. 31.

418 Im Konflikt um die Montanmitbestimmung hatte sich *Storch* bei seinen DGB-Kollegen wegen seiner Favorisierung von innerbetrieblichen Repräsentanten gegenüber von außen kommenden Gewerkschaftern derart unbeliebt gemacht, dass sie ihn nicht mehr als neutralen Vermittler akzeptierten, sondern nur mit dem Bundeskanzler selbst zu tun haben wollten (vgl. Protokoll der Sitzung des Geschäftsführenden Bundesvorstands des DGB am 23.10.1950, *Müller-List*, Montanmitbestimmung, Dok. 70, Fn. 2).

16. Hattenheimer Gespräche

Damit sind wir bei den „Hattenheimer Gesprächen“.⁴¹⁹ Sie waren lange Zeit so gut wie vergessen, sind aber jüngst wieder zu Ehren gelangt. In einer Veranstaltung des Hugo-Sinzheimer-Instituts und des Max-Planck-Instituts für europäische Rechtsgeschichte (heute: Rechtsgeschichte und Rechtstheorie) mit internationalen Beiträgen zu sog. Sozialpartner-Übereinkommen über die Arbeits- und Sozialverfassung im Jahre 2015⁴²⁰ wurden sie bezogen auf die Entwicklung in Deutschland in eine Reihe mit dem Stinnes-Legien-Abkommen von 1919 gestellt; als Beispiel für den Versuch von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, dem Gesetzgeber Leitplanken für die Gestaltung arbeits- und sozialrechtlicher Gesetze vorzugeben. In der Tat wäre das in einem juristischen Mehr-Ebenen-Modell ein denkbar interessanter Gründungsnarrativ für die Bundesrepublik Deutschland: ein erfolgreiches Zusammenwirken der kollektiven Akteure des Arbeitsmarkts mit der staatlichen Regulierungsmacht unter Wahrung von Autonomie und Subsidiarität. Diese Mehr-Ebenen-Konzeption kommt am besten zum Ausdruck in *Achim Seiferts* Einführung zu den Hattenheimer Gesprächen. Ihm zufolge *„versuchten Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände ab Herbst 1949 das Heft selbst in die Hand zu nehmen und die wesentlichen Fragen der Arbeits- und Sozialordnung der gerade gegründeten Bundesrepublik gemeinsam zu gestalten.“*⁴²¹ Schon mit unseren bisherigen Kenntnissen um die Abläufe 1948/49 wissen wir aber: So war es nicht! Ein solcher Narrativ in Bezug auf Hattenheim wird ein Mythos bleiben müssen, denn das Gegenteil war der Fall: Der Staat nahm die Sozialpartner zur Legitimationsbeschaffung „in Dienst“!

So berühmt die „Hattenheimer Gespräche“ sind, so dürftig sind die Quellen über sie. Direkt auf sie bezogen, waren bislang – immerhin – Verhandlungsprotokolle und die Notiz über eine Vorbesprechung der Arbeitgeberpräsidenten *Raymond* und *Bilstein* (Gesamtmetall) mit *Böckler* bekannt. Über die Zeit davor, unmittelbar nach der Bundestagswahl bis zum November 1949, sind wir dagegen gründlich erst jetzt in Form der Protokolle über drei Sitzungen des Arbeitsrechtsausschusses und zwei Vorstandssitzungen der Arbeitgeber unterrichtet.

419 Vgl. *Nörr*, Die Republik der Wirtschaft: Recht, Wirtschaft und Staat in der Geschichte Westdeutschlands, Teil 1: Von der Besatzungszeit bis zur Großen Koalition, 1999, S. 111 ff.; *Schmidt*, Die verhinderte Neuordnung 1945–1952. Zur Auseinandersetzung um die Demokratisierung der Wirtschaft in den westlichen Besatzungszonen und der Bundesrepublik Deutschland, 1971, S. 194 ff.

420 Abdruck der Beiträge von *Keiser* über das Friedensabkommen der schweizerischen Metallindustrie 1937, von *Modéer* über den schwedischen Saltsjöbad-Vertrag 1938 sowie von *Seifert* über die Hattenheimer Gespräche: ZNR 2017, 153, 175 und 187.

421 *Seifert*, a.a.O., 188.

Für die Gewerkschaften stellt sich dies anders dar. Denn nach der zaghaften, wahrscheinlich von niemandem recht wahrgenommenen Kritik in der „Quelle“ am Frankfurter Gesetzesbeschluss war von ihnen buchstäblich nichts mehr zum Thema „Kündigungsschutz“ zu hören. Bis zur Notiz (der Arbeitgeber) über die Vorbesprechung zu „Hattenheim“ ist von dieser Seite nichts überliefert. Zwar muss für alle ihre Aktivitäten in diesem Zeitraum eine denkbar schlechte Quellenlage in Rechnung gestellt werden. Da sie aber von den Vorbereitungen auf ihren Gründungskongress im Oktober voll in Beschlag genommen waren, ist das auch nicht verwunderlich. Bald darauf trat ein, worauf sie vermutlich gewartet hatten: Die Arbeitsverwaltung, nunmehr „Bonn“, meldete sich (dazu sogleich).

Die Arbeitgeber hatten die erste Sitzung ihres Arbeitsrechtsausschusses gleich auf den Mittwoch nach der Bundestagswahl terminiert, den 17. August.⁴²² *Siebrecht* konnte sie im Hinblick auf das Wahlergebnis mit Zufriedenheit einleiten:

„Er geht dann kurz auf das Ergebnis der Wahlen zum Bundestag ein, das er als einen Ausdruck der Mäßigung und Besinnung und als Ablehnung radikaler Richtungen kennzeichnet. Er ist der Auffassung, daß wir der kommenden sozialpolitischen Entwicklung mit etwas mehr Hoffnung entgegen sehen könnten. Das bedeute in keiner Weise, daß wir jetzt etwa im Hinblick auf die politischen Verhältnisse davon abgehen sollten, mit dem Sozialpartner Fühlung zu nehmen. Im Gegenteil eröffne die neue parlamentarische Gesamtlage mehr Aussicht auf Erfolg, wenn wir mit unserem Sozialpartner ehrlich verhandelten. Die sozialpolitische Gesetzgebung werde voraussichtlich bald in Gang kommen... Wir müßten uns daher auf sie einstellen.“

Siebrechts Chef, *Raymond*, verkniiff sich in der kurz darauf folgenden Vorstandssitzung am 30. August eine solche Offenheit und formulierte „präsidialer“:⁴²³ *„Er weist auf die wirtschafts- und sozialpolitische Bedeutung des Wahlausgangs hin und betont die Notwendigkeit einer geistigen Vertiefung der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften.“* In dieser Hinsicht verlangte er eine rechtzeitige Befassung beider Sozialpartner mit Gesetzesvorhaben der neuen Regierung und kündigte eine entsprechende Fühlungnahme *„mit der künftigen Bundesregierung und insbesondere dem künftigen Bundesarbeitsminister“* an.

Auch wenn *Raymond* vor dem versammelten Vorstand und mit einer für das Protokoll moderaten Wortwahl das in keiner Weise hatte durchblicken lassen, so deutete die verhältnismäßig ungeschützte Ausdrucksweise *Siebrechts* recht

422 Bericht über die Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses am 17./18.8.1949, Aktenbestand BDA.

423 Niederschrift über die Vorstandssitzung am 30. August 1949, Aktenbestand BDA.

deutlich an: Die Arbeitgeber konnten aufatmen; die Bedrohung durch „Sozialisierung“ und „Demokratisierung der Wirtschaft“ war vorüber (die Bundesregierung dürfte sie ebenfalls über das zu Erwartende informiert haben). Und für das laufende sozialpolitische Geschäft konnten sie auf das prinzipielle Wohlwollen einer „bürgerlichen“ Regierungsmehrheit bauen. Unter solchen Rahmenbedingungen nahmen sich die zu erwartenden Verhandlungen mit den Gewerkschaften ganz anders aus als befürchtet. Sie konnten sich dessen gewiss sein, wer, wenn es darauf ankam, „Koch“ und wer „Kellner“ sein würde.

Nun hätte das doch Druck aus dem Kündigungsschutzthema herausnehmen müssen. Doch nein – das war erstaunlicherweise nicht der Fall. Das „Trauma des 4. Juli“, wie wir es nennen möchten, wirkte kräftig nach. Es erwies sich, dass die Verbandsspitze der Arbeitgeber nach Bad Münster sehr schlecht beraten gewesen war, zur Rechtfertigung eines inhaltlichen Schwenks so hoch ins Regal der system-politischen Argumente gegriffen zu haben. Danach war eine „Rolle rückwärts“, wie die vom 4. Juli in den eigenen Reihen nur schwer vermittelbar. Das führte dazu, dass *Erdmann* sich genötigt sah, all das, was zu diesen Abläufen schon ausgiebig im Vorstandsrundschreiben vom 26. Juli (s.o. III.12) zur Rechtfertigung dargelegt worden war, detailreich zu wiederholen. *Raymond* sah es in der anschließenden Vorstandssitzung vom 30. August ebenfalls für erforderlich an, die Gesichtspunkte zu wiederholen, *„die für ihn für seine Teilnahme an der Verhandlung, für die Verhandlung selbst und für das Verhalten nach der Verhandlung am 4. Juli maßgebend gewesen sind.“*⁴²⁴

Anschließend ging *Erdmann* alle Einzelheiten, sowohl des Kompromisses vom 4. Juli als auch des Gesetzesbeschlusses vom 20. Juli, durch und resümierte:⁴²⁵ *„Zusammenfassend muß man in sachlicher Hinsicht zu dem Gesamturteil kommen, daß das vorliegende Kündigungsschutzgesetz zwar materiell und gesetzestechisch viele Mängel aufweist, daß es bei der vorhandenen politischen Situation indessen doch das Äußerste dessen darstellt, was unter den gegebenen Verhältnissen erreicht werden konnte.“* Mit keinem Wort ging er auf die Umstände und den Inhalt der noch in letzter Minute zugunsten der Arbeitgeber, aber abweichend von der Einigung mit den Gewerkschaften, in das Gesetz gebrachten Änderungen ein. Fast makaber mutet in dieser Hinsicht das an, was die zwei Hauptkritiker *Bunzl* und *Jüttner* ohne ersichtlichen Anlass und auf die Gewerkschaften gemünzt postulierten:

„Mit den Gewerkschaften müsse man zu einer Art gentleman agreement kommen, wonach sich die Partner verpflichten, nach erfolgter Einigung kei-

424 Niederschrift über die Vorstandssitzung am 30. August 1949, S. 6 (Aktenbestand BDA).

425 Bericht über die Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses am 17./18.8.1949, a.a.O., S. 7.

ne ‚parlamentarischen Umwege‘ zu versuchen, um wieder in die Debatte zu bringen, was man im Wege des Kompromisses nachgegeben habe.“

Daran schloss sich eine *„mehrstündige Diskussion, in der fast alle Mitglieder des Ausschusses zum Vorgetragenen teils kritisch, in der überwiegenden Meinungsbildung aber zustimmend hinsichtlich des Erreichten Stellung nehmen.“* Das muss eine der Diskussionen gewesen sein, in denen die Differenzen bezüglich des handlungspraktisch in Rede stehenden im Grunde kaum fassbar sind, aber doch für alle erkennbar für eine Richtungsentscheidung stehen. Hier ging es darum, wie man bei der Weiterführung des Kündigungsschutzthemas gegenüber Arbeitsverwaltung und Gewerkschaften verfahren sollte. Das nutzte eine – wie sich zeigen sollte: kleine – Minderheit zu dem Versuch, den eigenen Verband zu einer schärferen Gangart anzuhalten: *„Von verschiedenen Seiten, insbesondere von den Herren Bunzl (München, MK/EK) und Jüttner (Hamburg) wird die Ansicht ausgesprochen, es sei angebracht gewesen, auf das Verhalten der Verwaltung für Arbeit und ihres Leiters vor allem nach dem 4. Juli mit aller Deutlichkeit zu reagieren.“* Als sachpolitische Schlussfolgerung verlangte Jüttner *„man müsse auf den im Arbeitsrechtsausschuß erarbeiteten Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes zurückgreifen und solle das vom Wirtschaftsrat beschlossene Gesetz als nicht für uns existent ansehen. Daran dürften weder die Verhandlungen in Münster a. Stein noch die Zugeständnisse vom 4.7. hindern.“*

Dieser *Morgenstern*‘schen Logik (*„nicht kann sein, was nicht sein darf“*) wollte sich eine klare Mehrheit nicht anschließen: *„Demgegenüber wird von der überwiegenden Mehrheit der Ausschußmitglieder, insbesondere von den Herren Dr. Müller, Dr. Mayer, Dr. Reinecke, Block, Hermkes, Dr. Eichler und Dr. Zigan zum Taktischen und Rechtlichen die Meinung geäußert, daß man am 4. Juli nicht anders handeln können, als es geschehen sei und daß unter den obwaltenden Umständen wohl das Optimum dessen erreicht worden sei, was erlangt werden konnte.“* Auch diese „moderate“ Mehrheit dachte natürlich nicht im Entferntesten daran, das Wirtschaftsrats-Gesetz als Datum zu akzeptieren, und so wurden bereits in dieser Sitzung eine Reihe von Änderungsvorschlägen eingebracht. Der Ausschuss verständigte sich anschließend darauf, Einzelheiten der *„von der Arbeitgeberseite abzugebenden Stellungnahme“* in seiner nächsten Sitzung am 29. und 30. September zu beraten.

Im Verlauf dieser Sitzung⁴²⁶ beschloss man dann eine so lange Liste von Änderungen am Gesetz, dass es technisch geradezu zwangsläufig erschien, das alles in die Form eines eigenen, neuen Gesetzentwurfs zu bringen, des „Marburger Entwurfs“, wie man ihn innerhalb der Arbeitgeberverbände fortan nannte. In der Sache kam das der angemahnten „schärferen“ Gangart insofern recht nahe, als in diesen Entwurf so gut wie alles an eigenen Positionen seit dem Entwurf für Bad Münster am Stein gepackt worden war. Und der Kritik aus der vorangegangenen Sitzung, die ja eine nicht zu übersehende wie zu übergehende Stimmung in den Mitgliedsverbänden signalisiert hatte, kam die Leitung zusätzlich entgegen. *Erdmann* betonte nämlich, dass „*bei dieser Stellungnahme die Gesamtmaterie des Kündigungsschutzes in ihrer rechtspolitischen und gesetzestechnischen Bedeutung sorgfältig und ohne Bindung durch bisherige Beratungsergebnisse* (Hervorhebung durch uns, MK/EK) *unter Berücksichtigung der diesbezüglichen Beschlüsse des Vorstandes zu überprüfen.*“

Danach ließ *Erdmann* freilich alsbald die Luft aus den mit der Realpolitik nicht kompatiblen Visionen. Schon in der darauffolgenden Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses am 17. und 18. November 1949 wies er nämlich darauf hin, „*dass der den Mitgliedern des Arbeitsrechtsausschusses übersandte ‚Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes‘ nicht etwa als ein offizieller Arbeitgeberentwurf aufzufassen sei, der in dieser Fassung bei den bevorstehenden Verhandlungen mit den Gewerkschaften diesen vorgelegt werden solle, oder der dem Bundesarbeitsministerium einzureichen beabsichtigt sei. Dieser Entwurf bedeute lediglich eine interne Zusammenfassung der Beschlüsse des Ausschusses und den Mitgliedsverbänden die Übersicht und Unterrichtung über die vom Arbeitsrechtsausschuss gefassten Beschlüsse zu erleichtern.*“⁴²⁷ Inhaltlich tauchte dabei als ein intensiver strittig gemachtes Problem die Frage der Abfindung bei stattgegebener Kündigungsschutzklage auf; vor allem die Arbeitgeber aus NRW wollten sich mit dem Ende des freien Wahlrechts zwischen Abfindung und Weiterbeschäftigung nicht abfinden. Einen zweiten Schwerpunkt bildete die Berücksichtigung der Kleinbetriebsinteressen der dafür besonders infrage kommenden Branchen, z.B. der Landwirtschaft. Ihnen sollte durch entsprechende personelle Beteiligung bei künftigen Verhandlungen mit den Gewerkschaften Rechnung getragen werden.

426 Niederschrift über die Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses am 29./30.9.1949 in Marburg (Aktenbestand BDA). Ein weiterer wichtiger Tagesordnungspunkt im Marburg betraf den Entwurf einer Schlichtungsvereinbarung. Als Konsequenz aus der in Bad Münster am Stein abgelehnten verbindlichen staatlichen Schlichtung (s.o. III.8) entwickelten die Arbeitgeber eine von den Tarifvertragsparteien selbst vereinbarte Schlichtungsordnung und übermittelten sie anschließend dem Gewerkschaftsrat (a.a.O., S. 11, 13). Dieses Vorhaben wurde einen Tag nach der Behandlung des Kündigungsschutzgesetzes, am 12.1.1950, in Hattenheim zu Ende gebracht (s.u.).

427 Niederschrift über die Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses am 17. und 18. 11. 1949 in Stuttgart, S.2 (Aktenbestand BDA).

Alles in allem belegen die Protokolle des Arbeitsrechtsausschusses und des ihn in dieser Frage intensiv begleitenden Vorstands der Arbeitgeber, dass diese dem Kündigungsschutz hohe Priorität und große Aufmerksamkeit einräumten. Sie gingen argumentativ gut gerüstet in die zu erwartenden Gespräche über seine Behandlung im Bundestag.

Historisch bedeutsamer am Protokoll dieser Arbeitgeber-Ausschusssitzung ist jedoch etwas Anderes: Darin wird der Ursprung der späteren „Hattenheimer Gespräche“ zum Thema „Kündigungsschutz“ dokumentiert. Der Vorsitzende *Siebrecht* berichtete, zum Beleg dafür, dass der Arbeitsrechtsausschuss auch künftig gebraucht würde:

„Am 26.10.1949⁴²⁸ habe auf Einladung des Bundesarbeitsministeriums in Höchst gemeinsam mit Vertretern der Gewerkschaften eine Besprechung stattgefunden, an der ausser ihm Dr. Erdmann und zeitweise Dr. Huch als Vertreter der französisch besetzten Zone teilgenommen hätten. Prof. Herschel habe für den Bundesarbeitsminister die Bitte ausgesprochen, die beiden Sozialpartner möchten zu den folgenden drei Fragen – nach Möglichkeit gemeinsam – Stellung nehmen

- a) zur Frage der Dauer der Karenzzeit,*
- b) zur Höhe der Abfindungssumme,*
- c) zur Ausnahmestellung der Kleinbetriebe.“*

Zu dem letzten Punkt habe das Ministerium statistische Unterlagen überreicht, „die von der Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Hauptbeteiligten, nämlich dem Handel, dem Handwerk und der Landwirtschaft zur Stellungnahme zugeleitet worden seien.“

Auf seine Substanz reduziert, war dieser Vorgang so zu verstehen:

1. Die Initiative für das weitere Vorgehen lag beim Bundesarbeitsminister.
2. Die Sozialpartner erhielten vom Ministerium für relevant gehaltene Fragen.
3. Und sie wurden angehalten, „nach Möglichkeit gemeinsam“ Stellung zu nehmen, weil das Ministerium nicht gewillt war, eine weitere Hängepartie hinzunehmen.⁴²⁹

428 Interessanterweise berichtete *Raymond* in einer Vorstandssitzung vom 14. Oktober 1949 von einer – nicht datierten – Besprechung mit *Storch* in Bonn, bei der über einen Besuch bei den Arbeitgebern Ende November oder Anfang Dezember die Rede gewesen sei. Von einer Einladung beider Verbände für den 26.10. war da noch keine Rede (vgl. Niederschrift über die Sitzung des Vorstandes am 14. Oktober 1949, S. 1, Aktenbestand BDA).

429 Das war aus Sicht von *Storch* und *Herschel* offenkundig als Vorkehrung gegen „parlamentarische Umwege“ gedacht, wie sie im Wirtschaftsrat praktiziert worden waren (s.o. III.14).

So war es nur konsequent, dass *Siebrecht* ankündigte: „Demnächst sollten die gemeinsamen Besprechungen über das Kündigungsschutzrecht mit Vertretern der Gewerkschaften stattfinden.“ Das war die Fortsetzung des von *Herschel* von Anfang an eingeschlagenen Weges. Insbesondere für die Arbeitgeber war diese Demonstration die Quittung für ihre Wankelmütigkeit seit Bad Münster am Stein, während wir die Gewerkschaften nach wie vor nur als Beteiligte ohne eigene Aktivitäten wahrnehmen.

An dieser Stelle kommt ein zweiter, eigentlich der Haupt-Strang der Sozialpartner-Beziehungen nach der Bundestagswahl ins Spiel, die in den Gesprächen in Hattenheim ab Januar 1950 zusammenkamen. Über deren Anfang sind wir wiederum nur durch die Protokolle der Arbeitgeber unterrichtet. Demnach informierte *Raymond* seinen Vorstand am 14. Oktober,

*„dass der Koordinierungsausschuss in seiner Sitzung am 31. August 1949 einem Antrag Dr. Raymond's entsprechend beschlossen habe, dem Gewerkschaftsrat vorzuschlagen, in einem kleinen Kreis von je sechs Vertretern zu einer zunächst unverbindlichen persönlichen Aussprache zusammenzukommen. Dieses Anerbieten, das er, Dr. Raymond, dem Gewerkschaftsrat im Auftrag und im Namen des Koordinierungsausschusses offiziell übermittelt habe, sei grundsätzlich positiv von den Gewerkschaften aufgenommen worden. Dr. Raymond verliest ein an ihn gerichtetes Schreiben von Herrn Rosenberg, in dem mitgeteilt wird, dass die endgültige Stellungnahme sowie die Benennung von Vertretern seitens der Gewerkschaften erst nach dem Gründungskongress des trizonalen Gewerkschaftsbundes, der gegenwärtig in München stattfindet, erfolgen könne.“*⁴³⁰

Nach diesem Bericht fand die Zusammenkunft beim Bundesarbeitsminister nur zum Zwecke des Kündigungsschutzgesetzes statt (s.o.); von einem weiteren Themenspektrum und einem Austausch der Sozialpartner darüber war bei dieser Gelegenheit nicht die Rede. Dazu gibt es Informationen erst wieder mit einer „Niederschrift“ von *Walter Raymond* und dem Präsidenten von Gesamtmetall, *Hans Bilstein*, über ein einstündiges Gespräch am 15. November in Düsseldorf.⁴³¹ Sie berichten darin von einer „Besprechung mit Dr. Böckler, die Herr Bilstein angeregt und vermittelt hatte“ – allerdings nicht über das Kündigungsschutzgesetz sondern über die Mitbestimmungsfrage. Das sieht nach konsequenter Fortführung der Gesprächsinitiative der Arbeitgeber vom August aus:

430 Niederschrift über die Vorstandssitzung am 14. Oktober 1949, S. 1, Aktenbestand BDA.

431 AdS Nachlass Erich Potthoff – Hattenheimer Gespräche 1/EPAB 000023, Bl. 138

„Einleitend führten wir aus, daß uns eine Aussprache mit den Gewerkschaften über das Mitbestimmungsrecht notwendig erscheine, nach dem der Bundesrat einen Initiativantrag der CDU angenommen habe, die Gesetzgebung auf dem Gebiete des Betriebsverfassungsrecht zur Bundessache erklärt wird. Herr Dr. Böckler schloß sich unserer Auffassung an, dass es sich empfehle, über diese schwierigen Fragen eine Vereinbarung unter den Partnern zu versuchen, ehe sie dem Kampf der Parteien im Parlament überlassen würden.“⁴³²

Andererseits berühmte sich der Arbeitsminister, *Storch*, auf dem ersten ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall am 18. September, dass das auf seine Initiative hin erfolgt sei:⁴³³ Er habe,

„als diese Dinge (das Mitbestimmungsrecht, MK/EK) ins politische Fahrwasser hineingingen, den wirklich ersten Versuch gemacht, die Gewerkschaftsleitung und die Leitung der Arbeitgeberverbände an einen Tisch zu bringen, um eine gesetzliche Regelung vorzubereiten von Menschen, die das nachher in der Wirklichkeit anzuwenden haben.“

Das kann in der Tat auch so gewesen sein,⁴³⁴ denn die beiden Ebenen – „kleine“ Sachthemen wie Kündigungsschutz und „große“ Systemfragen wie Mitbestimmung – waren in der Vorbereitung von Hattenheim auf nicht mehr aufklärbare Weise ineinander geflossen. Hinsichtlich der Mitbestimmungsfrage sieht es allerdings nicht nach einer Initiative von *Storch* aus. Vielmehr sandte *Raymond* diesem schon einen Tag nach dem Treffen mit *Böckler* das Gesprächsprotokoll, das *Storch* wiederum am 30. November an den Bundeskanzler weiterleitete mit einer bemerkenswerten Information:⁴³⁵ „Am Samstag (dem 26.11.1949) sprach ich mit Herrn Bübrig, und ich habe ihm empfohlen, zu den Besprechungen Herrn Professor Dr. Herschel, den Leiter meiner Hauptabteilung III, Ar-

432 Im Hinblick auf die ausstehenden Gespräche agierte *Böckler* bemerkenswert defensiv. Er ließ sich darauf ein, eine eigene Studie zur Mitbestimmung zunächst nicht zu publizieren und damit zunächst bis nach der Beratung mit den Arbeitgebern zuzuwarten. Außerdem stimmte er zu, dass „in der Presse Veröffentlichungen aber erst dann erfolgen (sollen), wenn die Zusammenarbeit zu praktischen Ergebnissen geführt hat“ (Niederschrift, a.a.O.). Das passt nicht recht mit der Einstimmung des eigenen Vorstands auf Kampfmaßnahmen zusammen (s.o. III.15). Andererseits könnte die Tatsache, dass er nicht selbst an den Verhandlungen teilnehmen wollte, sondern *Bübrig* als „zuständigen Verhandlungspartner“ benannte, darauf hindeuten, dass er sich von diesem Gesprächsformat nicht allzu viel versprach (zu seiner generellen Abstinenz zu arbeitsrechtspolitischen Themen s.u.).

433 Niederschrift der Verhandlungen des 1. Ordentlichen Gewerkschaftstages der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland im Gewerkschaftshaus Hamburg vom 18. bis 22. September 1959, S. 31.

434 Dafür, dass *Storch* sich in dieser Sache absolut sicher wähnen durfte, sprach schon die Situation, in der er das sagte: Da saß ihm *Böckler*, der auf diesem Gewerkschaftstag unmittelbar vor ihm ebenfalls ein Grußwort gesprochen hatte, direkt gegenüber.

435 Abgedruckt bei *Müller-List*, Montanmitbestimmung, Dok. 3, Fn. 1.

beits- und Tarifrecht, zuzuziehen und zwar nicht, um vom Ministerium aus in die Verhandlungen einzugreifen, sondern nur in seiner Eigenschaft als Sachverständiger für Arbeitsrecht. Herr Professor Herschel soll auf Grund seiner Fachkenntnisse nur beratend mitwirken.“ Dazu kam es nach der Aufteilung der Gesprächsthemen und -termine noch nicht beim ersten Treffen im Januar. Dafür führte das Protokoll der Verhandlungen am 30. und 31. März 1950 *Wilhelm Herschel* als „Vertreter des Bundesministers für Arbeit“ und dazu „*Herr Kattenstroth als Vertreter des Bundesministers für Wirtschaft.*“⁴³⁶ Was soll man dazu sagen: Ein Aufpasser für den Aufpasser!

Die Initiative von *Raymond, Bilstein* und *Böckler* wurde danach offiziell zwischen den Verbänden weitergetrieben, wobei immer nur von der Mitbestimmungsfrage die Rede war. Über Vorbesprechungen zu den drei „kleinen“ Sachthemen Kündigungsschutz, Schlichtungsvereinbarung und Selbstverwaltung in der Arbeitslosenversicherung vom 11., 12. und 13. Januar 1950, die es notwendigerweise auch gegeben haben muss, gibt es keinerlei Unterlagen. Zu dem „großen“ Thema Mitbestimmung liegt ein Briefwechsel zwischen *Raymond* und *Bührig* vom 17. und 22. Dezember vor.⁴³⁷ Darin benannten beide die Kommissionsmitglieder ihrer Seite für „Verhandlungen“ bzw. „Besprechungen am 9. Januar“. Die Arbeitgeber erklärten sich bereit, über die Mitbestimmung zusammengefasst „*nicht nur auf dem sozialpolitischen Gebiet, sondern auch auf dem wirtschaftlichen Gebiet mit Ihnen zu verhandeln.*“ Zu Teilnahme *Herschels* an den Verhandlungen erklärte *Raymond*: „*Was die Anwesenheit von Herrn Prof. Dr. Herschel anbetrifft, so habe ich mich gestern mit Herrn Minister Storch dahin verständigt, daß Herr Prof. Herschel der ersten Zusammenkunft noch fernbleibt, daß wir es aber begrüßen, wenn er uns später als Berichterstatter für Herrn Storch zur Verfügung steht. Mit diesem Vorschlag hoffe ich auch Sie einverstanden.*“ (was *Bührig* in seinem Antwortschreiben auch erklärte).

Die beiden Briefe von *Bührig* und *Raymond* sind noch aus einem anderen Grund interessant, und zwar der auffälligen Abstinenz des DGB-Vorsitzenden *Böckler* gegenüber arbeitsrechtlichen Sachthemen im Allgemeinen (s.o. III.10) und hinsichtlich der in Hattenheim begonnenen Verhandlungsserie im Besonderen. Er hatte in dem Vorgespräch mit *Bilstein* und *Raymond* seinen Kollegen *Bührig* als Verhandlungsführer vorgeschlagen. Dieser war zwar seit dem DGB-Gründungskongress zum hauptamtlichen Vorstandmitglied aufgerückt, aber *Raymond* lag natürlich an einem Treffen mit dem ersten Mann der Gewerkschaften selbst. So schlug er vor der eigentlichen Verhandlung ein wirkliches

436 AdS Nachlass Erich Potthoff – Hattenheimer Gespräche, 1/EPAB 000024, Bl. 58; Aktenbestand der BDA (vgl. *Müller-List*, Montanmitbestimmung, Dok. 11a).

437 Vgl. AdS Nachlass Erich Potthoff Bestand 101 Box 23 Bl. 87 und 105 f.

„Gipfeltreffen“ mit den obersten Repräsentanten der Wirtschaft vor, an dem neben ihm der Präsident des Industrie- und Handelstages, *Petersen*, und des Bundesverbands der deutschen Industrie, *Berg*, teilnehmen sollten: *„Ich ... wäre besonders dankbar, wenn Herr Böckler sich entschließen könnte, für die kurze Zeit, welche diese einleitende Besprechung in Anspruch nehmen wird, ebenfalls nach Hattenheim zu kommen, um an dieser Besprechung im kleinsten Kreise teilzunehmen und ihr auf diese Weise den Stempel ihrer besonderen Bedeutung aufzudrücken.“* In seinem Antwortbrief konnte *Bührig* nur berichten, dass er diesen Vorschlag befürwortend an *Böckler* weitergereicht hätte; von dessen Antwort sagte er nichts. Warum *Böckler* diesen Gesprächen mit ranghöchsten Gesprächspartnern der Wirtschaft ferngeblieben ist, bleibt rätselhaft. Ob er ihnen von vorneherein keine Chance gab?⁴³⁸

Jedenfalls fand die erste Besprechung/Verhandlung am 9. und 10. Januar in Hattenheim ohne *Böckler* statt.⁴³⁹ In ihr wurden in einer breiten tour d'horizon die beiderseitigen Vorstellungen von „Mitbestimmung“ ausgetauscht. Dabei zeichnete sich einerseits eine (vorläufige/bedingte) Übereinstimmung hinsichtlich einer Art überbetrieblicher Mitbestimmung in Form von Kammern bzw. einem Wirtschaftsrat wie in der Weimarer Republik sowie die grundsätzliche Wünschbarkeit von betrieblicher Mitbestimmung in sozialen und persönlichen Angelegenheiten ab. Andererseits *„stellte Dr. Raymond in Übereinstimmung mit den übrigen Herren der Unternehmenseite fest, dass in diesen Fragen der betrieblichen Mitbestimmung in wirtschaftlichen Fragen ein entscheidender Gegensatz zwischen den beiderseitigen Auffassungen zu Tage getreten sei.“*

Mit diesem ernüchternden Fazit ging der erste Tag zu Ende. Am zweiten Tag, dem 10. Januar, befassten beide Delegationen sich mit einer Vielzahl von Einzelproblemen möglicher Mitbestimmungslösungen, ohne zu irgendwelchen Übereinkünften zu gelangen. Man ging auseinander mit der Verabredung, dass zunächst die Gewerkschaften *„präzise Vorschläge über das Gesamtgebiet des Mitbestimmungsrechts“* machen sollten. Danach sollten *„die geplanten Besprechungen baldmöglichst fortgesetzt werden.“*

Danach wandte man sich am 11., 12. und 13. Januar 1950 den von uns so genannten „kleinen“ Themen zu. Sie lagen entscheidungsreif auf dem Tisch und wurden mit Sicherheit in der Zeit bis „Hattenheim“ von den beidseitigen

438 Später, als sich der Konflikt um die Montanmitbestimmung gegenüber Bundesregierung und Arbeitgebern zugespitzt hatte, exponierte er sich freilich mit aller Entschiedenheit für diese Sache (s.u. III.18).

439 Im Protokoll über das erste Treffen für das avisierte Vorgespräch mit den Spitzenvertretern der Wirtschaft (*Berg, Petersen* und *Raymond*) wurde sein Stellvertreter, *Föcher*, für den *„an der Tagung als verbindert gewesene(n) Dr. Böckler“* aufgeführt (vgl. *Müller-List*, Montanmitbestimmung, Dok. 6).

Fachleuten inhaltlich so weit vorgeklärt, dass sie im jeweiligen „offiziellen“ Verhandlungstermin zügig erledigt werden konnten – anders wäre die später nur so kurze Verhandlungsdauer nicht zu erklären:

- Die Frage einer tarifvertraglichen Schlichtungsordnung (verhandelt am 12. Januar)⁴⁴⁰ war nur noch eine solche des Nachvollzugs der mit dem Tarifvertragsgesetz und der Ablehnung einer staatlichen Zwangsschlichtung getroffenen Grundsatzentscheidung für eine moderne Tarifautonomie. Der Arbeitgebervorschlag war den Gewerkschaften bereits seit Ende September überreicht worden (s.o. III.9).
- Die Selbstverwaltung in der Arbeitslosenversicherung (verhandelt am 13. Januar)⁴⁴¹ war ebenfalls im Grundsatz seit dem Treffen in Bad Münster am Stein geklärt (s.o. III.8).

Das galt, ohne dass es nochmals laut gesagt werden musste, auch für das Kündigungsschutzgesetz. Für jeden halbwegs lebens- und verhandlungserfahrenen Beobachter war klar, dass die Arbeitgeber von den Einigungen in Bad Münster am Stein am 31. März 1949 und bei der Arbeitsverwaltung am 4. Juli nicht mehr würden herunterkommen können. Und den „Sack zu“ hatte *Herschel* mit seinen drei widerspruchlos und ohne Ergänzung hingenommenen Fragen am 26. Oktober gemacht. Danach konnte es nur noch um sie gehen.

Über das für uns im engeren Sinne einschlägige Treffen am 11. Januar 1950 liegt ein maschinenschriftliches, nicht unterzeichnetes, aber in seiner Authentizität unbestrittenes Ergebnis-Protokoll vor.⁴⁴² Die Delegationen bestanden aus den führenden Arbeitsrechtlern beider Seiten mit *Bührig* und *Siebrecht* als Verhandlungsführern (*Herschel* wird im Protokoll nicht aufgeführt):

Arbeitgeber: *Siebrecht, Erdmann, Lobeck, Jüttner, Müller, Gerland, Struck* und *Löwisch*;

DGB: *Bührig, Debus, Meuser, Grote, Brisch, Willems* und *Wittholz*.

Wichtig zu erwähnen, dass der Arbeitgeberdelegation mit Herrn *Dr. Gerland* ein Vertreter der „Zentralarbeitsgemeinschaft des Handwerks“ angehörte,⁴⁴³ weil die Beteiligung des Handwerks ganz am Schluss des Gesetzgebungsprozesses nochmals zum zentralen Streitpunkt werden sollte (s.u. III.20).

440 Vgl. *Seifert*, ZNR 2017, 195 ff.

441 Vgl. *Seifert*, ZNR 2017, 197 f.

442 Aktenbestand BDA.

443 *Gerland* hatte ausweislich der Anwesenheitsliste schon an der vorbereitenden Vorstandssitzung der Arbeitgeber am 14.10.1949 teilgenommen (s.o.).

Der Verhandlungsverlauf entsprach weitestgehend dem, was nach der Vorklärung bei *Storch* am 26. Oktober noch zu erwarten war (Text des „Hattenheimer Entwurfs“ Anlage I.21). Nachdem das Spektrum der noch offenen Fragen derart eingengt worden war, bildete der Eingangssatz des Protokolls keine Überraschung: *„Für die Besprechung wurde in allseitigem Einverständnis das vom Wirtschaftsrat erlassene Kündigungsschutzgesetz als Diskussionsgrundlage benutzt“* – eine Festlegung ganz entsprechend dem Kalkül von *Storch* und *Herschel*.

Danach ließen sich die Arbeitgeber zum wiederholten Male in jeweils noch „wasserdichterer“ Fassung bestätigen,

„dass die vom Wirtschaftsrat gewählte Fassung, wonach die Kündigung eines länger als 1 Jahr beschäftigten Arbeitnehmers grundsätzlich ungültig und nur in bestimmten Fällen, nämlich wenn sie sozial gerechtfertigt sei, rechtswirksam sein soll, wegen ihrer präjudizierlichen Wirkung auf die künftige Gestaltung des Arbeitsverhältnisses verlassen werden und dafür folgende Fassung gewählt werden soll:

Die Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer, der ohne Unterbrechung länger als ... im gleichen Betrieb oder Unternehmen beschäftigt ist, ist rechtsunwirksam, sofern sie sozial ungerechtfertigt ist.“

Dass die Arbeitgeber immer und immer wieder um diesen Punkt kreisten, obwohl doch im Januar 1950 klar war, dass es zu keiner wie auch immer gearteten „Systemwende“ kommen würde, kann ihnen verhandlungstaktisch nicht genutzt haben – im Gegenteil. So mussten sie gleich im nächsten Absatz die klammheimlich erfolgte Ersetzung von „dringend“ gegen „zwingend“ bei der betriebsbedingten Kündigung wieder rückgängig machen: *„Bei der in Absatz 2 gegebenen Legaldefinition für den Tatbestand der sozial ungerechtfertigten Kündigung einigte man sich dahin, dass das Wort ‚dringende‘ betriebliche Erfordernisse, dem ein nicht beabsichtigtes Zeitmoment innewohne, in ‚zwingende‘ zu ändern.“*

Wieder aufgenommen wurde der Ausschluss des Gesetzes für Kündigungen als Maßnahmen in Arbeitskämpfen (§ 18).

Schließlich zwei (wenn man so will: drei) große Überraschungen: Die unmittelbar vor Verabschiedung des Wirtschaftsrats-Gesetzes noch eingefügten drastischen Änderungen bei Wartezeit und Betriebsgröße wurden nicht nur rückgängig gemacht, vielmehr kam es sogar zu Verbesserungen im Sinne der Arbeitnehmer. Auf der anderen Seite waren die Gewerkschaften den Arbeitgebern in der vom Arbeitsministerium gar nicht mehr angesprochenen Frage der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei einer als sozialwidrig erklärten Kündi-

gung erstaunlich weit entgegengekommen. Es liegt nahe, dass beides die Folge eines Deals war.

Zu den beiden Last-Minute-Änderungen hieß es: *„Am Schluss der Besprechung führten die beiden zurückgestellten Fragen über die Dauer der Karenzzeit und über den Geltungsbereich des Gesetzes zu besonders eingehender und sorgfältiger Abwägung der betrieblichen und der persönlichen Interessen. Man einigte sich schliesslich auf die längste bisher in Landesgesetzen enthaltene Karenzzeit von 3 Monaten und auf den Ausschluss aller Betriebe mit 3 und weniger Beschäftigten ausschliesslich der Lehrlinge.“* Dagegen stand, dass für den Auflösungsantrag des Arbeitgebers bei einer sozialwidrigen Kündigung (§ 4 Abs. 2) statt einer „unzumutbaren“ Weiterbeschäftigung Voraussetzung nur eine – gerichtlich nicht überprüfbare – „Geltendmachung dringender betrieblicher Gründe“ sein sollte. Bei der Höhe der Abfindung im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses konnten die Arbeitgeber die Begrenzung auf einen Höchstbetrag von 12 Monatsverdiensten durchsetzen.

Das kam nahe an das, was die Arbeitgeber im ganzen Verhandlungsprozess von Anfang an vertreten hatten: doch ein praktisch unkontrollierbares Wahlrecht zwischen Weiterbeschäftigung und Abfindung wie im früheren Recht. Das sollte am Ende des mühsamen Ringens um ein „modernes“ Kündigungsschutzrecht stehen? Es ist erstaunlich, dass diese de-facto-Preisgabe das neuen Kündigungsschutzrechts bei allen künftigen Würdigungen von „Hattenheim“ untergehen sollte. Zeitgenössisch war das anders: Neben der Kritik von Hueck in „Recht der Arbeit“ (dazu gleich eingehend) brachte die Redaktion der Zeitschrift „Der Betrieb“ das Ergebnis aus Unternehmenssicht auf den Punkt: *„Daß der Entwurf den sogenannten ‚Loskauf‘ vorsieht, ist zu begrüßen und trägt der Erfahrung Rechnung, dass nach einer Kündigungsschutzklage eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses meist für beide Teile unbefriedigend und kaum zumutbar ist.“*⁴⁴⁴ Zugleich ordnete sie es in einen größeren Zusammenhang ein: *„Der vorliegende Entwurf trägt den Charakter eines Kompromisses, wobei allerdings die Arbeitgeber gewisse stärkere Positionen als ihre Sozialpartner diesmal errungen zu haben scheinen, was von den Gewerkschaften insofern in Kauf genommen werden kann, als sie hinsichtlich des künftigen Mitbestimmungsrechtes durch die Arbeitgeber gewisse Konzessionen auf der überbetrieblichen Ebene zu erhalten hoffen.“* Das traf genau die schon beschriebene Grundhaltung der Gewerkschaften nach dem Kriege: eine gewisse Nonchalance gegenüber konkreteren arbeitsrechtlichen Sicherungen in Erwartung von „wirtschaftsdemokratischen“ Befugnissen in der Zukunft (s.o. III.10).

444 DB 1950, 97 f.

Immerhin gab es auf der Ebene unterhalb des Bundes eigenständige Aktivitäten: Einem Brief des DGB-Landesbezirks Rheinland-Pfalz (Willems, Abt. Arbeitsrecht) vom 25. Januar 1951 an *Erich Bübrig*⁴⁴⁵ ist zu entnehmen, dass dieser die sozialdemokratische Landtagsfraktion veranlasst hatte, im Landtag einen Initiativantrag zu einem „Kündigungsschutzgesetz Rheinland-Pfalz“ einzubringen. Nachdem der Ausschussvorsitzende („Landtagspräsident Kollege Wolters, CDU“) um Abstimmung mit dem Hattenheimer Entwurf gebeten habe, bitte man um Übermittlung des endgültigen Hattenheimer Entwurfs, was insofern eile, da der im Landtag vorliegende *„in wesentlichen Punkten schlechter sei als der in Hattenheim vereinbarte“*. Der rheinland-pfälzische Kollege hielt es für eine gute Idee, dass *„durch die Annahme eines von den Gewerkschaften gebilligtes Kündigungsschutzgesetz ein ‚Modellgesetz‘ geschaffen würde, an dem die künftige Bundesgesetzgebung nicht achtlos vorbeigehen kann.“* Und er fügte hinzu: *„... es ist mir auch bekannt, dass Koll. Prof. Nipperdey dieselbe Auffassung vertritt.“* Diese Aktivität verlief allerdings im Sande. Ob das auf Veranlassung des DGB-Bundesvorstands geschah, ist nicht bekannt; ein Antwortschreiben *Bübrigs* ist nicht überliefert.

Um dieselbe Zeit fand das Hattenheimer Verhandlungsergebnis seine Zustimmung durch die Vertragsparteien auf Bundesebene: Die Arbeitgeber billigten es in einer ausschließlich dafür einberufenen Vorstandssitzung am 19. Januar 1950 und berichteten darüber in einem Vorstands Rundschreiben vom 24. Januar. Beim DGB erfolgte dies etwa zeitgleich. *Bübrig* informierte die Vorstände der Gewerkschaften und der Landesbezirke mit Rundschreiben vom 7. Februar 1950 über das Stattfinden der Hattenheimer Verhandlungen sowie darüber, dass der *„Bundesvorstand den Ergebnissen dieser Verhandlungen zugestimmt (hat).“*⁴⁴⁶ Diese Zustimmung ging bei den Arbeitgebern am 8. Februar ein.⁴⁴⁷ Am selben Tag lud *Bübrig* zu einer „Konferenz der Sachbearbeiter für arbeitsrechtliche Fragen“⁴⁴⁸ ein, auf der am 21. Februar ohne Nachfragen und Diskussion über die drei Hattenheimer Verhandlungsergebnisse berichtet wurde (zur vorangegangenen Billigung durch den Bundesvorstand vermerkte das Protokoll nichts).⁴⁴⁹

445 AdSD, Deutscher Gewerkschaftsbund, 5 DGBR000056, Bl. 132.

446 AdSD Deutscher Gewerkschaftsbund, DGBR 000105. Ein Datum für die fragliche Vorstandssitzung wurde nicht mitgeteilt. Zu ihr gibt es auch sonst keine Überlieferung.

447 Vorstands Rundschreiben vom 6.1. und 8.2.1950 (Az. I-1-12222/St. und I-5-551/W, Aktenbestand BDA).

448 Nach Gründung des DGB wurde der bisherige Arbeitsrechtsausschuss des DGB der britischen Zone bzw. des Gewerkschaftsrats eingestellt. Die Kommunikation über arbeitsrechtliche Fragen auf Sachbearbeiterebene erfolgte von da an über diese „Konferenz“, der Arbeitsrechtler aus dem DGB und allen Einzelgewerkschaften angehörten.

449 Protokoll über die Sachbearbeiterkonferenz in Königswinter an 21. und 22. Februar 1950, AdSD 5/ DGAT 000035

Ein Arbeitgeber-Rundschreiben vom 15. Februar 1950⁴⁵⁰ reichte Informationen nach, wobei angedeutet wurde, dass es Nachverhandlungen mit dem DGB gegeben hatte, über die aber weiter nichts gesagt wurde:

„Bei dem Entwurf des Kündigungsschutzgesetzes ist es uns vorbehalten geblieben, in § 17 Abs. 4 die Worte ‚drei oder weniger Arbeitnehmer ausschliesslich der Lehrlinge‘ durch die Worte ‚fünf oder weniger Arbeitnehmer einschliesslich der Lehrlinge‘ zu ersetzen.

Die Notwendigkeit einer Ausnahmebestimmung für die Seeschifffahrt (siehe Niederschrift über die Vorstandssitzung vom 19.1.1950 S. 9) ist von uns dem Deutschen Gewerkschaftsbund gegenüber erklärt worden. Hierüber sind noch besondere Verhandlungen in Aussicht genommen.“

Die erste Änderung wurde in den folgenden Besprechungen mit dem Ministerium nicht aufgegriffen. Zur Seeschifffahrt wurde eine Sonderregelung entwickelt (§ 22).⁴⁵¹

17. Nachverhandlungen zu Hattenheim: Richtungsentscheidung bei den Arbeitgebern

Man hätte meinen können, dass nun das Gesetz zügig vom Ministerium in einen Regierungsentwurf hätte umgesetzt werden können. Aber das Kündigungsschutzgesetz erwies sich einerseits als Endlos-Thema bei dem für die Beteiligten offenbar das uralte Mantra des legendären Fußballtrainers *Sepp Herberger* galt: „Nach dem Spiel ist vor dem Spiel“. Es kam nämlich zu Nachverhandlungen, die erst ein dreiviertel Jahr nach „Hattenheim I“ abgeschlossen wurden und deren Substanz und Tragweite bis heute unbekannt geblieben ist (zur Publikation dazu s.u. III.18). Und andererseits kam die große Politik in die Quere mit der seit Ende März 1950 zur Entscheidungsreife gelangten System-Frage der Mitbestimmung.

Als Anlass, das Verhandlungspaket aus Hattenheim nochmals aufzuschnüren, erwies sich die an die Substanz des Kündigungsschutzes gehende Konzession der Gewerkschaften beim Auflösungsantrag. Um noch zu retten, was sie in

450 Az. I-5-511/Soh (Aktenbestand BDA).

451 Die Vereinigung der Arbeitgeberverbände hatte vergeblich die völlige Ausnahme der Seeschifffahrt vom Gesetz vorgeschlagen (Brief an den DGB-Bundesvorstand vom 1.3.1950, AdSD 5/DGBR000056, Bl. 120).

Hattenheim am Verhandlungstisch preisgegeben hatten, erschienen nämlich „rettende Engel“, die sich ihrer annahmen.

Für den folgenden Ablauf, über den wir ausschließlich durch Protokolle über die Sitzungen der Arbeitgebergremien Arbeitsrechtsausschuss und Vorstand unterrichtet sind,⁴⁵² war entscheidend, dass sich Arbeitgeber und Gewerkschaften nach den Gesprächen in Hattenheim Zeit ließen, um aus deren Ergebnissen einen gemeinsamen Gesetzes-Entwurf zu erarbeiten. Das wollte das Bundesarbeitsministerium nicht abwarten. Am 13. Februar richtete das BMA eine von *Herschel* gezeichnete, denkbar formlose Anfrage (ohne Anrede und Grußformel) an die Vereinigung der Arbeitgeberverbände und den DGB: *„Nach Presseberichten hat inzwischen die vorgesehene Besprechung zwischen Vertretern der Gewerkschaften und der Vereinigung der Arbeitgeberverbände über das Kündigungsschutzgesetz stattgefunden. Ich wäre Ihnen dankbar, wenn sie mir baldmöglichst das Ergebnis mitteilen würden, damit ich die Arbeiten an dem Gesetzentwurf zum Abschluß bringen kann.“*⁴⁵³ Dem kamen die Sozialpartner dann in der Form nach, dass *Raymond*, *Erdmann* und *Bührig* persönlich am 7. März 1950 im Ministerium (*„in Gegenwart von Professor Herschel“*) den *„Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes (zusammengestellt aufgrund der Ergebnisse der Verhandlungen in Hattenheim am 11. Januar 1950“* übergaben.⁴⁵⁴

Das Protokoll der Sitzung des Arbeitgeber-Arbeitsrechtsausschusses am 10. März 1950⁴⁵⁵ berichtet darüber folgendermaßen:

„Dr. Erdmann schildert ergänzend die Verhandlungen, die mit dem Vertreter des DGB, Herrn Bührig, vor der Überreichung des Gesetzentwurfs im Bundesarbeitsministerium geführt worden seien. Herr Bührig habe bestätigt, dass beide Parteien bei den Verhandlungen in Hattenheim das im Grundsatz uneingeschränkte Wahlrecht des Arbeitgebers erreichen wollten, und dass die Auslegung, die Professor Hueck der fraglichen Bestimmung gegeben habe, nicht den Auffassungen der Sozialpartner entspreche. Er habe ferner anerkannt, dass nunmehr eine klare jeden Zweifel ausschliessende Fassung des § 4 Abs. 2 gefunden werden müsse. Eine entsprechende Erklärung sei von beiden Seiten bei der Überreichung des Gesetzes abgegeben und vereinbart worden, in Besprechungen mit dem Bundesarbeitsministerium und vor Weitergabe des Entwurfs an das Kabinett eine Formulierung

452 An dieser Stelle wenigstens sollte das Bedauern ausgesprochen werden, dass ungeachtet der zweifelsfreien Authentizität der internen Dokumente der Arbeitgeber zu alledem keine Quelle aus dem Bereich der Gewerkschaften existiert.

453 AdSD 5/DGBR000056, Bl. 127.

454 Aktennotiz *Bührig* vom 13.3. 1950, 5/DGBR000056, Bl. 109.

455 Aktenbestand BDA.

des § 4 Abs. 2 zu suchen, die die übereinstimmenden Absichten der Sozialpartner unmissverständlich zum Ausdruck bringe. Die Besprechung werde Ende des Monats stattfinden. Über den Verlauf der Besprechungen werde der Arbeitsrechtsausschuss unterrichtet werden.“

Das Arbeitsministerium handelte schnell: Es lud für den 24. März 1950 zu einer Besprechung über von ihm gemachte „Vorschläge für die Neufassung verschiedener Bestimmungen“ ein.⁴⁵⁶ Es machte daraus den klassischen Fall von „den kleine Finger geboten erhalten und die ganze Hand ergreifen“: Statt nur der erbetenen Klarstellung zu § 4 Abs. 2 machte es Vorschläge zu 25 Punkten! Der zum Auflösungsantrag war freilich der bei weitem gewichtigste:

„§ 4 (2) Ist dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat auf seinen Antrag das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn er die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen verlangt, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht erwarten lassen. Der Antrag des Arbeitgebers ist jedoch abzulehnen, wenn der Arbeitnehmer die Unrichtigkeit dieser Gründe in wesentlichen Punkten beweist (Hervorhebung durch uns, MK/EK).“

Diese vorgeblich der Ausräumung von Missverständnissen und zur Unterbindung von Missbräuchen dienende Formulierung wurde von den Arbeitgebern noch in der Besprechung am 24. März 1950 akzeptiert, was Herschel den Sozialpartnern in einer Zusammenfassung der Ergebnisse am 29. März schriftlich bestätigte.⁴⁵⁷

Damit hatte das Ministerium die Gefahr einer ins Belieben des Arbeitgebers gestellten Auflösung trotz verlorenen Kündigungsschutzprozesses gebannt. Dazu erforderlich wurden über die – abgelehnten – Kündigungsgründe hinausgehende, vom Gericht nachprüfbare Gründe. Zwar oblag dem Arbeitnehmer die Beweislast für die Unrichtigkeit der vom Arbeitgeber vorgebrachten Gründe (mehr war angesichts des Einigungstextes aus „Hattenheim“ ersicht-

456 Vgl. Vereinigung der Arbeitgeberverbände, Rundschreiben vom 26.4.1950 – Aktenzeichen II-1-151/Gr. (Aktenbestand BDA). Der im folgenden zentrale Streitpunkt, der Änderungsvorschlag zu § 4 Abs. 2, ist darin nicht abgedruckt. Das erfolgte als Anlage 2 zum Rundschreiben vom 31.5.1950, Aktenzeichen I-3-313/St., Anlage 2 (Aktenbestand BDA).

457 AdSD 5/DGBR000056, Bl. 80-82. Die Ergebnis-Zusammenfassung enthielt u.a. folgende Punkte: Einigung über Sozialauswahl, Dissens zur Behandlung sittenwidriger und unberechtigter fristloser Kündigungen, Gesprächsbedarf zur Schifffahrt. Hinsichtlich der vielen weiteren Einzelpunkte, zu denen das Ministerium Vorschläge gemacht hatte, wurden weitere Termine in Aussicht genommen.

lich nicht machbar), jedoch allein die Möglichkeit einer gerichtlichen Befassung damit machte einen Strich durch die Rechnung eines begründungslosen „Loskaufs“. Die Information darüber rief sofort eine substantielle Opposition in Arbeitsrechtsausschuss der Arbeitgeber auf den Plan.⁴⁵⁸

Das war eine nun in der Tat verblüffende Wendung, nachdem *Bübrig* noch bei der Überreichung des Hattenheimer Entwurfs die den Arbeitnehmern so nachteilige Version bekräftigt hatte. Wie konnte es dazu kommen? Wir haben es bereits angekündigt: Es gab in der Tat „rettende Engel“, und es waren gute Bekannte!

Jedem, der es mit der Gewerkschaftsseite hielt, mussten sich die Haare sträuben angesichts des „Kompromisses“, den die Gewerkschaften zum freien Wahlrecht der Arbeitgeber akzeptiert hatten. Jedenfalls dürfte das vor allem *Nipperdey* nicht entgangen sein, und es wäre sehr blauäugig anzunehmen, *Herschel* wäre (ungeachtet seiner Ministeriumsbitte, „offiziell“ unterrichtet zu werden) nicht bereits unmittelbar nach dem Hattenheimer Ergebnis davon unterrichtet worden. Jedenfalls verfügte *Nipperdey* inzwischen mit der 1949 gegründeten Zeitschrift „Recht der Arbeit“ über ein wichtiges Kommunikationsinstrument zur Beeinflussung der arbeitsrechtspolitischen Landschaft.

Und er nutzte sie virtuos: Bereits in der Februar-Ausgabe des Jahres 1950, also Wochen vor dem Übergabe-Termin im Ministerium, erschien dort ein ausführlicher, für die Kürze der Zeit erstaunlich gut informierter und elaborierter Kommentar zum Hattenheimer Ergebnis aus der Feder von *Alfred Hueck*, über den *Erdmann* in der Sitzung des Arbeitgeber-Arbeitsrechtsausschusses am 10. März berichtet hatte (s.o.). Neben vielen lobenden Worten kritisierte er darin vor allem die Regelung des § 4 Abs. 2 massiv, wegen dessen sprachlicher Ungenauigkeit wie inhaltlichen Inkonsistenz. Die Regelung des Wirtschaftsrats-Beschlusses, „die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gleichmäßig von der Unzumutbarkeit der Fortsetzung desselben abhängig macht, (scheint) einfacher, klarer und folgerichtiger.“⁴⁵⁹ Nachdem der *Hueck*-Aufsatz noch vor dem Gang der Sozialpartner zum Arbeitsministerium erschienen war, konnten die Beteiligten nicht umhin, darauf zu reagieren.

Wer nur ein wenig mit der Herstellung einer Monatszeitschrift vertraut ist, wird das Erscheinen eines Artikels über ein Ereignis wie Hattenheim am 11. Januar mit Abdruck des Verhandlungsergebnisses und intensivem Kommentar

458 Diese Beweislastverteilung wurde erst durch das erste Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz vom 14.8.1969 (BGBl. I 1106) geändert. Seither trägt der Arbeitgeber die Beweislast für das Vorliegen von Gründen für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (inzwischen § 9 Abs. 1).

459 *Hueck*, RdA 1950, 63, 66.

schon im Februar nicht nur für das Produkt besonders flinker wissenschaftlich-journalistischer Arbeit halten. Das war planmäßig und effektiv. *Hueck* kann diesen Artikel fachlich auch nicht ohne intensive Zulieferung und Information gefertigt haben, und wer anders sollte das gewesen sein als *Nipperdey*, der mit seinem inzwischen gefestigten fachwissenschaftlichen Leitmedium bereitstand. Sollte man darüber hinaus nach dem langen gemeinsamen Vorlauf nicht auch eine Absprache mit *Herschel* für naheliegend halten, um zu verhindern, dass ihre Schützlinge die Sache auf den letzten Metern noch in den Sand setzten? Denn bei *Herschels* Frage nach dem Verbleib des schriftlichen Verhandlungsergebnisses am 13. Februar dürfte das RdA-Heft mit *Huecks* Aufsatz bereits erscheinen sein.

Jedenfalls war diese Operation denkbar erfolgreich. *Herschels* Neu-Formulierung (die es im Übrigen bis ins endgültige Gesetz schaffen sollte, s.u. III.19, 20) löste, nicht überraschend, einen weiteren fundamentalen Streit in den Reihen der Arbeitgeber aus. Es kam erneut und letztmals zu einer kaum verhüllten Richtungsdiskussion über die Frage: mehr oder weniger entschiedener Widerstand gegenüber Gewerkschaften und einer diesen entgegengerichteten Sozialpolitik?

Einen Monat nach der Besprechung im Bundesarbeitsministerium am 7. März lud die Vereinigung der Arbeitgeberverbände unter Übersendung der Ministeriumsvorschläge zu einer Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses am 5. und 6. Mai ein. Dabei wurde unter Abkehr von der eigenen im März erteilten Zustimmung dazu die Änderung zu § 4 Abs. 2 bereits im Vorhinein abgelehnt, „vielmehr muss an dieser Stelle die Wiederherstellung der bereits vom Vorstand gebilligten Fassung verlangt werden.“⁴⁶⁰ In der Sitzung am 5. Mai schlugen dann die Wellen hoch.⁴⁶¹

Die Vertreter von NRW, wo dieses Thema immer schon hochgehalten worden war, wandten sich entschieden gegen die Fassung des BMA, was der Vorsitzende *Siebrecht* bereits in seiner neutral gehaltenen Einleitung referiert hatte. Danach ergriff der NRW-Vertreter selbst das Wort:

„Herr Lobeck ergänzt die Ausführungen des Herrn Siebrecht und erklärt, dass nach seiner und nach der des Arbeitsrechtsausschusses von Nordrhein-Westfalen Auffassung die Verhandlungsparteien in Hattenheim ein Wahlrecht des Arbeitgebers in dem von Herrn Siebrecht dargelegten uneinge-

460 Vorstand der Arbeitgeberverbände, Rundschreiben vom 26.4.1950, Aktenzeichen II-151/Gr., S. 2 (Aktenbestand BDA).

461 Vgl. Protokoll der Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses der Arbeitgeber vom 5. Mai 1950 (Aktenbestand BDA).

schränkten Sinn vereinbart hätten. Da das uneingeschränkte Wahlrecht des Arbeitgebers durch den letzten Satz der vom Bundesarbeitsministerium zu § 4 Abs. 2 vorgeschlagenen Formulierung abgeschwächt sei, sei die vom Bundesarbeitsministerium vorgeschlagene Fassung mit dem tatsächlichen Sinn und Inhalt der in Hattenheim getroffenen Vereinbarung nicht übereinstimmend. Auf Grund des die Vertreter von Nordrhein-Westfalen bindenden Beschlusses des Vorstandes der Vereinigung Nordrhein-Westfälischer Arbeitgeberverbände werde seitens des Arbeitsrechtsausschusses von Nordrhein-Westfalen der folgende Antrag für die Neufassung des § 4 Abs. 2 gestellt!

„Auf Antrag des Arbeitgebers hat das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung zu verurteilen.“

Dr. Jüttner schliesst sich für Hamburg diesem Antrag von Nordrhein-Westfalen an.“

Anschließend berichtete Erdmann über „zunächst unverbindliche Besprechungen, die die Geschäftsführung der Vereinigung und Herr Siebrecht mit Referenten des Ministeriums geführt haben.“ Danach sei es darum gegangen, das in Hattenheim übereinstimmend Gewollte, nämlich ein freies Wahlrecht des Arbeitgebers, einerseits zu erhalten, andererseits missbrauchssicher zu formulieren. Bei der Erläuterung dieses Beweggrundes war Erdmann ersichtlich darum zu tun, den Entwurf des Ministeriums zu entdramatisieren und herunterzuspielen, dass mit ihm keine Rede mehr von einem „freien“ Wahlrecht mehr sein konnte. Dem lag ersichtlich der Wille der Verbandsspitze zugrunde, das Gesetz daran nicht mehr scheitern zu lassen.

Demgemäß wurde die Diskussion zugespitzt auf die Alternative zwischen einem „uneingeschränkten“ oder einem „Wahlrecht, dessen Ausübung in den Fällen nachgewiesener rechtsmissbräuchlicher Handhabung seine Grenze zu finden habe.“ Dazu wurde als Ergebnis protokolliert:

„Von den 7 Mitgliedern der Kommission, die in Hattenheim die Verhandlungen über das Kündigungsschutzgesetz geführt hat, wird diese Frage in dem letzteren Sinne von den folgenden Herren beantwortet:

- 1. Assessor Siebrecht, als dem Leiter der Verhandlungskommission,*
- 2. Dr. Erdmann,*
- 3. Dr. Gerland,*

4. Dr. Löwisch,
5. Dr. Müller

Die Herren Lobeck und Dr. Jüttner beantworteten die vorstehende Frage im ersteren Sinne.“

Das ergab zwar ein formal eindeutiges Mehrheitsbild, das aber wegen der dahinterstehenden verbandsinternen Machtverhältnisse nicht als Mehrheitsentscheidung genommen werden konnte; so einfach konnten die Vertreter von NRW nicht übergangen werden.

Also blieb nur, die Sache dem Vorstand zur Entscheidung weiterzureichen. Das erfolgte mit der Frage, ob der Vorschlag des Arbeitsministeriums eine so wesentliche Änderung des Hattenheimer Verhandlungsergebnis bedeute, „*dass dem Vorstand eine Revision seines dem Hattenheimer Verhandlungsergebnis zustimmenden Beschlusses empfohlen werden muss?*“

Es kam zu folgendem Ergebnis:

„Der Vorsitzende des Ausschusses stellt fest, dass diese Frage von den folgenden 5 Sitzungsteilnehmern bejaht wird:

1. Rechtsanwalt Flecken,
2. Dr. Jüttner,
3. Lobeck,
4. Dr. Sabin,
5. Dr. Zigan.

Von den übrigen 17 Sitzungsteilnehmern – einschliesslich dem Vorsitzenden des Ausschusses – wird die vorstehende Frage verneint.“

Erdmann zog daraus den Schluss, dass er angesichts dieser „grundsätzlichen Meinungsverschiedenheit innerhalb des Ausschusses nicht in der Lage sei, eine verbindliche Verhandlung über die vom Bundesarbeitsministerium gemachten Vorschläge zu führen. Er halte es infolgedessen für erforderlich, die für den 9. Mai angesetzte Verhandlung im Bundesarbeitsministerium abzusagen und um eine Verschiebung des Verhandlungstermins zu ersuchen.“ Auf seinen Vorschlag hin unterbreitete daraufhin der Ausschuss die Frage dem Vorstand zur Entscheidung.

Diese Vorstandssitzung fand am 16. Juni 1950 in Bad Schlangenbad statt.⁴⁶² *Siebrecht* berichtete zu diesem Tagesordnungspunkt einleitend über die Beratungen des Arbeitsrechtsausschusses und bezeichnete die vom Ministerium vorgeschlagene Fassung des § 4 Abs. 2 als zwar „nicht absolut befriedigende, so doch s.E. vertretbare und nach Lage der Gesamtverhältnisse optimalen Lösung.“ In der sich anschließenden Diskussion, an der sich auch *Raymond* und der Gesamtmetall-Präsident *Bilstein* beteiligten, wurde das Problem allseits „nach der juristischen und nach der rechtspolitischen und allgemeinpolitischen Seite erörtert.“ Dabei beharrte *Lobeck* auf seiner Position. Obwohl noch eine Reihe von Vorstandmitgliedern Bedenken gegen die Ministeriumsfassung vorbrachten, stimmte anschließend nur ein Vorstandsmitglied dagegen: „Der daraufhin ausdrücklich vom Vorsitzenden gestellten Gegenfrage, ob der vom Bundesarbeitsministerium zu § 4 Abs. 2 vorgeschlagenen Fassung zugestimmt wurde, wird von allen übrigen Vorstandsmitgliedern bejaht.“ Und zur nochmaligen Bekräftigung ließ *Raymond* den vollständigen Gesetzestext des Ministeriums als Beschlusstext ins Protokoll nehmen.

Das allein zeigt, welche Bedeutung *Raymond* diesem Vorgang für die verbandinternen Verhältnisse beimaß. Nach dem, was sich an Vorspielen im Arbeitsrechtsausschuss abgezeichnet hatte, war damit die für die bevorstehenden Konflikte in Aussicht genommene Konfrontation gegenüber den Gewerkschaften abgeblasen. Dass es auch ohne diese hart genug werden würde, lag angesichts des inzwischen erreichten Standes der Auseinandersetzung um die Mitbestimmung offen zutage. Die große Mehrheit der Arbeitgeberverbände wollte daher keinen weiteren Konfliktschwerpunkt, in einer Sache zumal, die für sie inzwischen den Schrecken systempolitischer Bedrohung verloren hatte (am 17. Mai hatte die CDU/CSU-Bundestagsfraktion ihren Antrag zur Betriebsverfassung mit der Drittel-Beteiligung im Aufsichtsrat eingebracht, womit die Verhältnisse im Großen als geklärt angesehen werden konnten, s.u.).

An dieser Stelle erscheint ein Einschub zur Rolle der NRW-Arbeitgeber und ihres Protagonisten auf der Geschäftsführungsebene, *Max Lobeck*, erforderlich, die das Kündigungsschutzthema offensichtlich als Anlass für eine schärfere Gangart gegenüber den Gewerkschaften nehmen wollten (am Anfang mit *Erdmann* als Parteigänger, s.o. III.11). Das war nämlich nicht nur Ausdruck einer mehr oder weniger persönlichen Präferenz mit zufälliger Lokalisierung der wichtigsten Akteure in NRW. Es handelte sich vielmehr um nicht weniger als den letzten Ausläufer einer fundamentalen Machtprobe und Richtungsentscheidung bei den Arbeitgebern ein Jahr zuvor. Die dazu führenden Ereignisse

462 Vgl. Niederschrift über die Sitzung des Vorstandes der Vereinigung der Arbeitgeberverbände am 15. Juni 1950 in Bad Schlangenbad (Aktenbestand BDA).

waren bis vor kurzem völlig unbekannt. Erst *Luitwin Mallmann*⁴⁶³ hat im Jahre 2017 publiziert, wie Protagonisten des alten Schwerindustriellen-Verbandes „Arbeitnordwest“, *Ernst Hilbert*⁴⁶⁴ und *Max Lobeck*,⁴⁶⁵ diesen praktisch wieder-aufleben lassen wollten.

„Arbeitnordwest“ stand seit dem Kaiserreich und bis zum Ende der Weimarer Republik an vorderster Front im Kampf gegen Gewerkschaften, Tarifverträge und Demokratie.⁴⁶⁶ Sein Geschäftsführer *Ludwig Grauert* wechselte Anfang 1933 als Staatssekretär zum damaligen preußischen Innenminister, *Hermann Göring*, wo er im Anschluss an den Reichstagsbrand die Verfolgung der Kommunisten organisierte. „Arbeitnordwest“ selbst war 1934 als „Wirtschaftsgruppe Eisenschaffende Industrie für das rheinisch-westfälische Industriegebiet“ in Düsseldorf Teil der Gesamtorganisation „Reichsgruppe der deutschen Industrie“ geworden (deren Reichsgeschäftsführer *Gerhard Erdmann* war, s.o. III.11). Der neue, wiederum auf das Ruhrgebiet beschränkte Verband nahm seine Tätigkeit 1947 sinnigerweise in denselben Büroräumen auf, die „Arbeitnordwest“ bis 1933 und (umfirmiert) bis 1945 innegehabt hatte.⁴⁶⁷

Lobeck gedachte, die alte Politik einer konfrontativen Haltung gegenüber den Gewerkschaften nahtlos fortzusetzen. Den Vertretern eines sozialpartnerschaftlichen Kurses, zu denen der erste Vorsitzende des allgemeinen Metallarbeitgeber-Verbandes in NRW, *Hans Bilstein*,⁴⁶⁸ gehörte, wurde von ihm und seinen Freunden entgegengehalten: „Die Gewerkschaften kommen mit dem Dolch im Gewande – Ihr seid alle Fantasten“.⁴⁶⁹ *Lobeck* selbst wurde von einem Unternehmer, *Paul Kleinewefel*, so beschrieben: „*Lobeck, im Klassenkämpfergraut, war ein harter Knochen, der meinte, dass man den Gewerkschaften auf keinen Fall entgegen kommen dürfe.*“⁴⁷⁰

463 Zu dieser bis dahin unbekanntem Geschichte eingehend *Mallmann*, AuR 2017, G 5.

464 *Hilbert* war über 30 Jahre lang Vorstandsmitglied der Gutehoffnungshütte und hatte Funktionen bei „Arbeitnordwest“ innegehabt.

465 *Lobeck* war vor 1933 für verschiedene Organisationen der Wirtschaft tätig, darunter zuletzt „Arbeitnordwest“. Ab 1934 arbeitete er für die „Wirtschaftsgruppe Eisenschaffende Industrie für das rheinisch-westfälische Industriegebiet“ in Düsseldorf.

466 Vgl. *Kittner*, Arbeitskampf, S. 344, 375, 468, 483, 492.

467 Vgl. *Mallmann*, AuR 2017, G 7.

468 Zu ihm vgl. *Mallmann*, Perspektiven aus Tradition – 100 Jahre GESAMTMETALL, 2. Aufl. 2015, S. 245 f.

469 Zitiert nach den Aufzeichnungen eines früher für „Arbeitnordwest“ tätigen Juristen (*H.O. Berkhoff*, Arbeitgeberverbände nach Jahr und Tag, maschinenschriftl. Manuskript, Düsseldorf 1987, S. 5; zit. nach *Mallmann*, AuR 2017, G 7).

470 *Kleinewefel*, Jg. 1905, Ein Bericht, 1977, S. 287.

Der Versuch der Revitalisierung der alten Strukturen scheiterte,⁴⁷¹ und der „Arbeitnordwest“-Nachfolger fusionierte am 27. Juni 1948 mit dem von Mittelständlern im übrigen NRW dominierten „Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen“. Ein Teil des dazu führenden Kompromisses war, dass *Lobeck* Hauptgeschäftsführer im neuen Verband wurde, unter *Bilstein* als Präsident – eine überaus aparte Konstellation!

Für diesen „Mann von gestern“ erschien offenbar der Disput um das Hattenheimer Verhandlungsergebnis innerhalb der Gesamtarbeitgeberschaft als die letzte Chance, seine Vorstellung von den Arbeitsbeziehungen der Zukunft doch noch zur Geltung zu bringen.⁴⁷² So wagte *Lobeck* den Affront, denn nicht anders kann seine Aktion gewertet werden, zunächst im arbeitsrechtlichen Ausschuss und dann – in Anwesenheit seines Metall-Präsidenten *Bilstein* – im Vorstand der BDA. Die Mehrheitsverhältnisse waren dann so klar, dass die „Arbeitnordwest“-Fraktion innerhalb der BDA, wenn es sie denn in nennenswertem Umfang über NRW hinaus überhaupt noch gegeben hatte, für die Zukunft keine Rolle mehr spielte. Jedoch sollte es sehr bald den Großkonflikt mit den Gewerkschaften um die Mitbestimmung geben, der derartige Binnendifferenzen völlig einebene.

Nach der Richtungsentscheidung in der Kündigungsschutzfrage kehrte dazu bis auf Weiteres Ruhe ein. In Kenntnis der Vorstands-Entscheidung der Arbeitgeber lud das Arbeitsministerium erneut zu der im Mai verschobenen Besprechung,⁴⁷³ nun auf den 12. September, worüber die Arbeitgeber-Vereinigung durch Rundschreiben vom 25. August 1950 berichtete.⁴⁷⁴ Als Anlage war ein Gesamtentwurf des Ministeriums mit dessen eingearbeiteten Änderungsvorschlägen vom 24. März. Sie wurden unmittelbar vor dem Treffen im Minis-

471 Dieser Versuch wäre aber wohl auch deshalb zum Scheitern verurteilt gewesen, weil die nordrhein-westfälische Stahlindustrie von der britischen Besatzungsmacht unter Treuhänderschaft mit paritätischer Mitbestimmung gestellt worden war. Für sie wurde später ein eigener Arbeitgeberverband Eisen und Stahl außerhalb von Gesamtmetall gegründet (vgl. *Mallmann*, AuR 2017, G 8).

472 *Lobeck* wurde von „seinem Mann“ im Arbeitsrechtsausschuss, *Herbert Zigan*, unterstützt, der bereits in vielen vorangegangenen Sitzungen die „harte“ NRW-Linie vertreten hatte (s.o. III.8, 13). Dieser war im Anschluss an die Kriegsgefangenschaft 1946 als Justiziar zur Gutehoffnungshütte in Oberhausen gekommen. Auf Veranlassung des Vorstands *Hilbert* wurde er noch in diesem Jahr zu den sich bildenden Arbeitgeberverbänden abgestellt und am 1. Mai 1947 von diesen als Justiziar in Festanstellung unter *Lobeck* übernommen (vgl. Aktenbestand Arbeitgeber NRW).

473 Der DGB war über die internen Gründe für die offenbar mehrmalige Verschiebung (jedenfalls zunächst) im Unklaren gelassen worden, was zu einer irritierten Demarche von *Bübrig* gegenüber *Erdmann* am 9.5.1950 geführt hatte (AdS 5/DGBR000056, Bl. 71). *Bübrig* führte das auf eine „gewisse Verstärkung der Beziehungen“ wegen des inzwischen aufgebrochenen Dissenses in der Mitbestimmungsfrage zurück. Wie dieses Kommunikationsproblem aufgelöst wurde, ist nicht bekannt.

474 Vgl. Vereinigung der Arbeitgeberverbände, Rundschreiben vom 25.8.1950, Az. II-5-53/Gr. (Aktenbestand BDA).

terium nochmals im Arbeitsrechtsausschuss der Arbeitgeber am 8. September durchgesprochen.⁴⁷⁵

Die abschließende Besprechung am 12. September⁴⁷⁶ fand unter dem Vorsitz von *Herschel* mit dem „inner circle“ der bisherigen Kündigungsschutz-Verhandler statt.⁴⁷⁷ Sie verlief, nachdem es zu § 4 Abs. 2 nichts mehr zu sagen gab, in fachlich-sachlicher Spannungslosigkeit, weil die Sozialpartner keiner der übri gen Einzelfragen eine prinzipielle Bedeutung beimaßen.⁴⁷⁸

Jedenfalls die Arbeitgeber zogen eine zufriedene Bilanz, denn Erdmann berichtete in der anschließenden Vorstandssitzung am 20. September 1950,⁴⁷⁹ dass *„es in den Verhandlungen im Bundesarbeitsministerium am 12.9. gelungen (sei), in allen Fragen die Vorlage des Bundesarbeitsministeriums im Sinne der von der Arbeitgeberseite vertretenen Auffassung zu ändern und eine diesbezügliche Verständigung mit den Vertretern der Gewerkschaften herbeizuführen“*. Zur Frage des Wahlrechts (§ 4 Abs. 2) wies er ausdrücklich auf die Zustimmung des Vorstands am 15. Juni hin.

Ein für die künftige Behandlung des Gesetzentwurfs im Bundestag bedeutsamer Teilaspekt dieser Vorstandssitzung betraf noch die beiden permanenten Streitpunkte „Karenzzeit“ und Kleinbetriebsgröße“. Dazu berichtete *Erdmann*, dass die Handwerksverbände weiterhin auf einer Karenzzeit von 1 Jahr und einer Betriebsgröße von 10 Arbeitnehmern bestehen würden. Das sei mit der jetzt gefundenen Gesamtlösung nicht vereinbar. Daher müsse *„die Geltendma-*

475 Vgl. Niederschrift über die Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses am 8.9.1950 (Aktenbestand BDA).

476 Vgl. eine von *Erdmann* und *Kettner* gefertigte *„Niederschrift über die Besprechung des Entwurfs eines Kündigungsschutzgesetzes im Bundesarbeitsministerium am 12.9.1950“* (vgl. Vereinigung der Arbeitgeberverbände, Rundschreiben vom 18. September 1950, Az. II-5-53/St., Aktenbestand BDA).

477 Für den DGB nahmen teil: *Bübrig*, *Brisch* und *Paulsen*; für die Vereinigung der Arbeitgeberverbände: *Erdmann*, *Franke* und *Kettner*. Und bemerkenswerterweise tauchte auch *Günther* für die DAG auf, die ja in Hattenheim nicht vertreten war. Die Rolle der DAG und ihr Verhältnis in dieser Frage zum DGB werden nicht recht klar. Sie selbst hatte offenbar keine inhaltlichen Interessen am Thema als solchem, denn am 14.12.1950 übermittelte sie an alle Arbeitsministerien der Länder, die Bundestagsfraktionen und die Mitglieder des Ausschusses für Arbeit einen Gesetzentwurf, der in keiner Weise Bezug auf die zwischenzeitigen Etappen, die das Gesetz – zuletzt unter ihrer eigenen Beteiligung – genommen hatte. Es war der praktisch unveränderte Entwurf aus dem März 1949, der insbesondere die Resultate von Hattenheim und den Nachverhandlungen dazu nicht berücksichtigte. Der DAG ging es vor allem um den Eindruck „auch dabei“ zu sein.

478 Eine interessante Kleinigkeit: In Hattenheim hatte sich die Kleinbetriebsklausel bezogen auf *„3 Arbeitnehmer ausschließlich der Lehrlinge.“* Die Gewerkschaften hatten den Arbeitgebern auch die für sie gleichwertige Alternative *„5 Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge“* zur Auswahl freigestellt. In Bonn entschieden diese sich nochmals um und für die zweite Version. Die von ihnen erneut konsultierten Handwerksverbände waren beim erneuten Durchrechnen zu dem Schluss gekommen, dass das für sie günstiger sei.

479 Vgl. Niederschrift über die Sitzung des Vorstandes der Vereinigung der Arbeitgeberverbände am 20. September 1950 in Schlangenbad (Aktenbestand BDA).

chung dieser Gesichtspunkte gegenüber den gesetzgebenden Instanzen dem Zentralverband des Handwerks überlassen bleiben.“ Heute wissen wir, dass damit die großen Konfliktlinien im Rahmen der späteren Bundestagsverhandlungen vorzeichnet wurden (s.u. III.20). Ob den Gewerkschaften freilich klar war, dass ihre Verhandlungen mit der BDA unter diesem Vorbehalt standen, eine Verständigung mit ihr also das Thema gegenüber „der Wirtschaft“ keineswegs abschließend geklärt hatte, darf bezweifelt werden.

Im Übrigen: Die hier beschriebenen Nachverhandlungen fanden unter Ausschluss jeder Öffentlichkeit statt. Am Tag nach der letzten Besprechung im Arbeitsministerium erschien lediglich in „Der Betrieb“ folgende Notiz: *„Im Bundesarbeitsministerium finden neue Verhandlungen über das Kündigungsschutzgesetz statt. Den Besprechungen liegt ein Entwurf des Arbeitsministeriums zugrunde, der sich im wesentlichen an die bisher in Hattenheim vereinbarten Ergebnisse anlehnt (vgl. Der Betrieb 1950, 97)“*⁴⁸⁰ – ein wahrscheinlich unfreiwilliger Beitrag zu der in dieser Hinsicht umfassend waltenden „Geschichtsklitterung“ (s.u. V.1).

18. Die Verschränkung des Kündigungsschutzthemas mit dem Konflikt um die Montan-Mitbestimmung

Die von *Erdmann* nach Abschluss der Nachverhandlungen zu Hattenheim I geäußerte Hoffnung, *„dass nunmehr die Kabinettsvorlage wieder die Fassung erhalten würde, die der Hattenheimer Vorlage über das Kündigungsschutzrecht im Sinne der ihr vom Vorstand erteilten Zustimmung entspricht“* (s.o. III.16), erfüllte sich allerdings so schnell nicht. Denn schon längst war dieses ohnehin nicht von allzu viel Publizität begleitete Thema völlig in den Hintergrund getreten und die seit der Bundestagswahl aufgerufene Systemscheidung über die künftige Wirtschaftsverfassung schob sich unwiderstehlich nach vorn.

Die folgende Zeittafel macht deutlich, wie wenig das „bescheidene“ Arbeitsrechts-Projekt zum Kündigungsschutz vom Großkonflikt um die Mitbestimmung⁴⁸¹ getrennt betrachtet werden kann.

480 DB 1950, 439.

481 Zu Genealogie des MontanMitbestG mit allen einschlägigen Dokumenten vgl. *Müller-List*, Montanmitbestimmung, 1984.

Kündigungsschutzgesetz und Mitbestimmung – Oktober 1949 bis Juli 1951

Datum	Ereignis – KSchG	Ereignis - Mitbestimmung
1949		
12.10.		Gründungskongress DGB – Grundsatzprogramm Wirtschaftsdemokratie – <i>Storch</i> kündigt Sozialpartner-Gespräche an
26.10.	Besprechung Arbeitgeber/DGB i.S. KSchG bei <i>Storch</i>	
29.10.		<i>Erhard</i> schenkt <i>Böckler</i> „reinen Wein“ ein
15.11.		Vorbesprechung zu Hattenheim zwischen <i>Böckler</i> und <i>Raymond/Bilstein</i>
9./10.		Hattingen – Auftaktveranstaltung
1950		
11.1.	Hattenheim I zum KSchG	
4.2.		Stornierung weiterer Gespräche durch DGB
28.2.		Kabinettsauftrag an <i>Storch</i> zur Ausarbeitung des Entwurfs eines Mitbestimmungsgesetzes
3.3.		Aufforderung <i>Raymond</i> zur Wiederaufnahme der Gespräche
7.3.	Gemeinsame Überreichung des KSchG-Entwurfs an BMA	
24.3.	Besprechung Arbeitgeber/DGB beim BMA mit Vorschlägen für „Neufassung“ des Hattenheimer Entwurfs	

30./31.3.		Hattenheim II Mitbestimmung
14.4.		DGB Programm Neuordnung der Wirtschaft
17.5.		CDU/CSU-Antrag „Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb zur Betriebsverfassung mit Drittel-Beteiligung im Aufsichtsrat, BT-Drucks. 1/970
24.5. – 5./6.7.		Fortsetzung Hattenheim II in Bonn und in Maria Laach i.S. Mitbestimmung
12.9.	Verhandlung Arbeitgeber/DGB beim BMA über „Neufassung verschiedener Bestimmungen“	
18.9.		<i>Storch</i> vor dem 1. Gewerkschaftstag der IG Metall (Mitbestimmung als Sache der Sozialpartner)
22.9.	Einladung <i>Herschel</i> zu Professoren-Beratung über Verhandlungsergebnis der Sozialpartner	
31.10.		Entwurf der Bundesregierung „Gesetz über die Neuordnung der Beziehungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den Betrieben (Betriebsverfassungsgesetz) BT-Drucks. 1/1546
31.10.	Einladung <i>Herschel</i> zu Ressortbesprechung	
21.11.	1. Ressortbesprechung	
29./30.11.		Urabstimmung Stahlindustrie für Erhalt der Montanmitbestimmung

1951		
9.1.	121. Kabinettsitzung – Vertagung	
17.-19.1.		Urabstimmung Bergbau für Einführung der Montanmit- bestimmung
18.1.	2. Ressortbesprechung	
23.1.	125. Kabinettsitzung RegE beschlossen	
25.1.		Besprechung <i>Adenauer</i> Ge- werkschaften Kabinettsbeschluss zum MontanMitbestG
29.1.	RegE an Bundesrat	
30.1.		Regierungsentwurf Montan- MitbestG
11.4.	Gegenvorschläge Bundes- rat/Stellungnahme Bundes- regierung	
18.4.		Gesetzesbeschluss Montan- MitbestG
5.7.	2. Lesung KSchG	
10.7.	3. Lesung KSchG	
27.7.	Gesetzesbeschluss KSchG	

Allerdings schien es gleich nach dem ersten Treffen der Sozialpartner am 9. Januar 1950 so, als ob der Austausch über das Zentralthema inzwischen schon wieder beendet gewesen wäre, noch ehe er wirklich begonnen hatte. Denn der DGB hatte in dieser Hinsicht unmittelbar nach dem Gespräch am 9. Januar in einer Entschließung seines Bundesausschusses am 25. Januar die auf seinem Gründungskongress beschlossenen „Wirtschaftspolitischen Grundsätze“ bekräftigt und konkretisiert.⁴⁸² Sie knüpften an den Räteartikel 165 der Weimarer Reichsverfassung und die Vorstellungen des ADGB zur Wirtschaftsdemokratie in der Weimarer Republik an und forderten eine paritätische Mitentscheidung durch Arbeitnehmer auf allen Ebenen der Wirtschaft. Dass das im Kern auf den entschiedenen Widerstand der Unternehmen stoßen würde, war offen-

⁴⁸² Abgedruckt in *Müller-List*, Montanmitbestimmung, Dok. 7b; Zusammenfassung RdA 1950, 70.

kundig. Vor diesem Hintergrund muss bereits beim DGB die Hoffnung auf einen sinnvollen Austausch darüber so weit gesunken sein, dass *Bübrig* in einer Pressekonferenz am 4. Februar eine Fortsetzung der Gespräche als nicht zweckmäßig erachtete.⁴⁸³ Zwar korrigierte der DGB das umgehend in einem Schreiben an die Arbeitgeber vom 7. Februar,⁴⁸⁴ aber angesichts der objektiven Differenzen sprach kaum etwas für einen produktiven Fortgang der Gespräche.

Den Stillstand in dieser Angelegenheit beendete jedoch *Konrad Adenauer*, der wegen der im Sommer bevorstehenden Landtagswahlen in NRW in der Frage des Mitbestimmungsrechts greifbare Erfolge erzielen wollte. Deshalb ließ er das Bundeskabinett am 28. Februar beschließen, den Bundesarbeitsminister mit der möglichst schnellen Ausarbeitung eines Mitbestimmungsgesetzes zu beauftragen.⁴⁸⁵ Das wiederum nahm *Raymond* zum Anlass, in einem Brief vom 3. März an *Bübrig* die Wiederaufnahme der Verhandlungen zwischen den Spitzenorganisationen anzuregen, um noch vor Einbringung eines Gesetzentwurfs selbst eine Einigung zu erzielen.⁴⁸⁶

Diese Gespräche fanden am 30. und 31. März erneut in Hattenheim und erneut unter Beteiligung aller Spitzenrepräsentanten (aber wiederum ohne *Böckler*) statt („Hattenheim II“) und blieben – erwartungsgemäß – erfolglos.⁴⁸⁷ Danach kam die Bestätigung des politisch in der Luft liegenden: Die Bundestagsfraktion der CDU/CSU brachte am 17. Mai den Entwurf eines „Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb“ ein.⁴⁸⁸ Es enthielt jedoch nicht nur die Regelung einer Betriebsverfassung, sondern auch der Unternehmensmitbestimmung:

„§ 46 Abs. 1

Der Aufsichtsrat der Aktiengesellschaften und der Kommanditgesellschaften auf Aktien muß mindestens zu einem Drittel aus Vertretern der Arbeitnehmer gebildet werden.“

483 Vereinigung der Arbeitgeberverbände, Kurznachrichtendienst vom 5.4.1950, 42/50/1 (Aktenbestand BDA).

484 BArch B 156/3.

485 49. Kabinettsitzung am 28.2.1950, Tagesordnungspunkt B und Kabinettsentschließung Nr. b. *Storch* hatte allerdings schon am 20.12.1949 im Ausschuss für Arbeit und Sozialpolitik im Bundesrat berichtet, dass sich „*Professor Herschel intensiv mit der Ausarbeitung des Gesetzes befasse und damit gerechnet werden könnte, dass sich innerhalb von 4 Wochen die Vorlage dem Kabinett vorgelegt werden könnte, sofern die Sozialpartner sich über die grundsätzlichen Fragen einig werden*“ (HessHauptStA Akte Abt. 502, Nr. 12090).

486 AdSD DGB Nachlass Erich Potthoff 0-270, Bl. 224-226 (vgl. *Müller-List*, Montanmitbestimmung, Dok. 9).

487 Vgl. *Müller-List*, Montanmitbestimmung, Dok. 11a; zur Darstellung des DGB vgl. Quelle 1959, 169.

488 BT-Drucks. 1/970.

Das war der von *Erhard* angekündigte Fehdehandschuh für die Gewerkschaften, die Absage an jede Art von „Neuordnung der Wirtschaft“. Damit war der in zwei Akten ablaufende Großkonflikt um die Nachkriegsordnung der Wirtschaft, konzentriert auf die Frage der Mitbestimmung, eröffnet. Vor diesem Hintergrund blieben weitere von der Bundesregierung beförderte Treffen der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften zunächst am 24. Mai⁴⁸⁹ und anschließend am 2. Juni 1950 in Bonn⁴⁹⁰ sowie am 5. und 6. Juli in Maria Laach⁴⁹¹ erfolglos.⁴⁹² Es gelang auch nicht, eine Einigung auf das große Thema der Selbstverwaltung in der gesamten Sozialversicherung zu finden.

Danach spitzte sich der Mitbestimmungskonflikt zu. Die Bundesregierung brachte am 31. Oktober 1950 im Bundestag den Entwurf eines „Gesetzes über die Neuordnung der Beziehungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den Betrieben (Betriebsverfassungsgesetz)“ ein, der sich hinsichtlich der Aufsichtsratsbesetzung in den Bahnen des CDU/CSU-Entwurfs vom 17. Mai bewegte.⁴⁹³ In der öffentlichen Wahrnehmung war danach ersichtlich kein Raum für sozialpolitisches „business as usual“ zu nachrangigen Themen wie dem Kündigungsschutz. Das hinderte das Arbeitsministerium aber nicht, die Nachverhandlungen zum KSchG im Windschatten des großen Konflikts zu Ende zu führen und den daraus entwickelten Gesetzentwurf zügig in Regierungshandeln zu übersetzen (s.u. III.19).

Das Mitbestimmungsthema entfaltete nun hinsichtlich eines Teilaspekts eine ungeahnte (aber eigentlich absehbare) Brisanz. Denn der Gesetzentwurf sah hinsichtlich der Drittelbeteiligung keine Ausnahmen vor; insbesondere gab es keine Bestandsgarantie für Bereiche mit bereits darüber hinaus gehenden Regelungen. Das betraf die überwiegend in NRW angesiedelte Eisen- und Stahlindustrie, die von der britischen Militärregierung unter Treuhänderschaft gestellt worden war und ein Statut qualifizierter Mitbestimmung erhalten hatte. Zu dessen Verteidigung gelang der IG Metall atemberaubend schnell und erfolgreich eine Mobilisierung ihrer 201.512 Mitglieder, die schon am 30. und 31. November in einer Urabstimmung mit 98% Zustimmung für einen Streik mündete.⁴⁹⁴ Die Bergbaugewerkschaft sprang auf diesen Zug auf und erzielte

489 Zu den Niederschriften von BDA und DGB vgl. *Müller-List*, Montanmitbestimmung, Dok. 19.

490 Zu den Niederschriften von BDA und DGB vgl. *Müller-List*, Montanmitbestimmung, Dok. 21.

491 Zu den Niederschriften von BDA und DGB vgl. *Müller-List*, Montanmitbestimmung, Dok. 26a.

492 Einzelheiten bei *Seifert*, ZNR 2017, 202 ff.; *Müller-List*, Montanmitbestimmung, S. XLIV ff.

493 BT-Drucks. 1/1546.

494 Der Beginn des Streiks war durch Beschluss von Vorstand und Beirat der IG Metall auf den 1.2.1951 festgelegt worden, falls es bis dahin keine akzeptable Lösung der Mitbestimmungsfrage gegeben habe. Der Vorstand hatte bereits den Rat erteilt, die Arbeitsverträge zum 31.1. zu kündigen, um keinen Regressforderungen ausgesetzt zu sein (vgl. Rundschreiben des DGB-Bundesvorstandes vom 4.1.1951, *Müller-List*, Montanmitbestimmung, Dok. 59).

für ihren Wirtschaftsbereich vom 17. bis 19. Januar 1951 ein Urabstimmungs-votum von 92,8% von 450.328 Mitgliedern für die Einbeziehung in die „Montanmitbestimmung.“⁴⁹⁵

Hier griff *Adenauer* persönlich ein, der vor einem großen Dilemma stand: Er brauchte die Gewerkschaften für die Umsetzung der „Montanunion“ auf euro-päischer Ebene, war aber gegenüber den erbitterten Mitbestimmungsgegnern in der eigenen Koalition (*Erhard* und FDP) im Wort. Die Kompromisslösung wurde schließlich in einer Besprechung mit Unternehmervertretern und DGB am 25. Januar gefunden: Regelung der Montanmitbestimmung in einem Ge-setz nur für diesen Wirtschaftsbereich ohne Präjudiz für die übrige Wirt-schaft.⁴⁹⁶ Nach einigen (Referenten-)Entwürfen brachte die Bundesregierung am 30. Januar einen Regierungsentwurf für das Montanmitbestimmungsge-setz im Bundestag auf den Weg,⁴⁹⁷ und am 10. April wurde dieses in dritter Le-sung verabschiedet (der Bundesrat stimmte am 19. April zu).⁴⁹⁸

Nun noch eine Überraschung: Das „kleine“ Thema Kündigungsschutz war nämlich trotz des Getöses der „großen“ Politik nicht von der Agenda ver-schwunden. Nach Ressortabstimmung hatte das Bundesarbeitsministerium am 18. November dem Bundeskanzleramt den Entwurf eines Regierungsent-wurfs übermittelt,⁴⁹⁹ und dieses veranlasste ungeachtet der hochbrisanten Ge-spräche zur Montanmitbestimmung das Kabinett dazu am 23. Januar zwei in Warteschlange befindliche „normale“ Arbeits- und Sozialrechtsvorhaben zu beschließen: das Gesetz zur Errichtung der Bundesanstalt für Arbeitsvermitt-lung und Arbeitslosenversicherung sowie das Kündigungsschutzgesetz (An-

495 Im Verlaufe dieses Konflikts kam es zu einem berühmt gewordenen Briefwechsel zwischen *Adenauer* und *Böckler* über die Rechtmäßigkeit des angedrohten Streiks (abgedruckt bei *Müller-List*, Montanmitbestimmung, Dok. 41, 45, 51, 53 und 57). *Rolf Dietz* hatte diese am 10.1.1951 in einem Gutachten für die Arbeitgeber NRW für rechtswidrig erklärt (Stiftung Geschichte des Ruhrgebiets, Akte IGBE 144 A). Dazu hatte *Nipperdey* in einem Brief an dem DGB Bundesvorstand („*Sehr geehrte Herren Kollegen ...*“) dargelegt, dass sich der Streik rechtfertigen ließe, wenn der DGB eine Erklärung abgebe, wo-nach er nicht die Absicht habe, das Parlament zu einem bestimmten Verhalten zu nötigen (AdSD Be-stand 101 Sig. Erich Potthoff Nr. 27, Bl. 242-245; insgesamt vgl. *Lauschke*, Hans Böckler, Band 2: Ge-werkschaftlicher Neubeginn 1945 – 1951, S. 378).

496 Dazu hatte *Adenauer* in einer Sondersitzung des Bundeskabinetts vom Vortage erklärt: „*Der Bundes-kanzler stellt hierzu fest, daß die Gewerkschaften die Beschränkung auf Koble und Stahl ausdrücklich aner-kannt hätten und für den sonstigen Bereich der Wirtschaft den Wunsch geäußert hätten, nach Zustandekom-men einer Einigung bei Koble und Stahl die Sozialpartnergespräche wieder in Gang zu bringen*“ (Kurzproto-koll der Sondersitzung des Bundeskabinetts am 24.1.1951; vgl. Ziff. 1 der zwischen den Sozialpartnern vereinbarten „*Richtlinien über die Mitbestimmung in der Koble und Eisen schaffenden Industrie vom 26.1.1951*“, *Müller-List*, Montanmitbestimmung, Dok. 95).

497 Zu einer Synopse der verschiedenen Entwürfe vgl. *Müller-List*, Montanmitbestimmung, Dok. 106a-d.

498 Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unter-nahmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21.5.1951 (BGBl. I 347).

499 Tagebuch Nr. IIIa/2057/50 (BArch B 136/1324).

hang I.26).⁵⁰⁰ Damit war der Weg frei für den letzten Akt seiner Behandlung im Bundestag (e eingehend s.o. III.18).

19. In den Mühlen der Ressortabstimmung: Auf dem Wege zum Regierungsentwurf

Am 17. Februar 1951 wurde der Regierungsentwurf eines Kündigungsschutzgesetzes im Bundestag eingebracht (s.u. III.20). Damit wurde der letzte Akt seiner Behandlung in der nun dafür zuständigen Legislative eröffnet. Das schien aber nur so für die Öffentlichkeit. In Wahrheit wirkte das Kräfteparallelogramm der neuen Koalitionsregierung praktisch vom ersten Tag, nachdem das Arbeitsministerium das abschließende Ergebnis der Verhandlungen mit den Sozialpartnern in die Regierungsmaschinerie eingespeist hatte. In dieser Hinsicht galt nach Abschluss der Nachverhandlungen mit den Sozialpartnern zum Ergebnis von „Hattenheim I“ erneut das Gleiche wie nach diesem Ereignis: „Nach dem Spiel ist vor dem Spiel“.

Bereits am 22. September 1950 lud *Herschel* die Professoren *Hueck*, *Molitor*, *Nipperdey* und *Sitzler* zu einer Besprechung ins Ministerium über einen Entwurf, der dem Ergebnis der soeben abgeschlossenen Verhandlungen der Sozialpartner entsprach.⁵⁰¹ Danach übermittelte er am 31. Oktober – einen Tag nach der Urabstimmung in der Stahlindustrie über die Montanmitbestimmung – zwölf Ministerien den „*Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes, der den übereinstimmenden Wünschen der Sozialpartner für die Regelung des Kündigungsschutzes Rechnung trägt*“, und lud zu einer Besprechung auf den 21. November ein.⁵⁰² Das für das BMJ bestimmte Exemplar ging, ausweislich seines in der eigenen Handschrift eingetragenen Namens im dafür bestimmten Feld des Eingangsstempels, zunächst an den uns schon wohlbekannten Referenten *Wilhelm*, und von diesem (mit)zuständigkeitshalber an den Referenten *Hermann Weitnauer* aus dem Schuldrechtsreferat. Dieser übernahm dann die Bearbeitung des Vorgangs im BMJ, und von ihm stammt ein Ergebnisprotokoll in Form eines „*Vermerks*“ über die Besprechung am 21. November.⁵⁰³ Er dokumentiert darin, dass in der Sitzung eine Stellungnahme des „Schuldrechtsrefe-

500 Vgl. Notiz *Debler*/BMA vom 23. Januar 1950, 7954/138 (BArch – B 141/7054).

501 Tb. Nr. IIIa/1631/50 (BArch N 1268/88).

502 Tb. Nr. IIIa/1894/50 (BArch B 141/7954, Bl. 25 ff.).

503 BArch B 141/7954, Bl. 71 ff. *Weitnauer* hatte sich darüber telefonisch mit *Steinmann* aus dem BMA ausgetauscht (a.a.O., Bl. 78).

rats“ des BMJ zum BMA-Entwurf aus der Feder *Weitnauers* vorlag, die mit dessen Chef, *von Bülow*, abgestimmt war.⁵⁰⁴

Mit dem Auftritt *Weitnauers* stoßen wir auf das gleiche Phänomen, wie beim *Rencontre* von *Herschel* mit dem Rechtsrat im Wirtschaftsrat (s.o. III.14): So wie dort das Duo *Wilhelm/von Arnim* waren die Zuständigen hier – ebenfalls ausweislich der „Rosenburg“-Dokumentation des BMJ – mit *Weitnauer* und *von Bülow* NS-Belastete, und zwar in der gleichen Konstellation: der Rangniedere mehr, der Leiter weniger. Hier lagen die Dinge so:

von Bülow: NSDAP, NSRB; *Weitnauer*: NSDAP, SA, NSRB; dazu, besonders schwerwiegend, „*Teiln. Wannsee Folgekonferenz zur ‚Endlösung der Judenfrage‘*“. *Weitnauer* schied im Jahre 1965 aus dem BMJ aus und wurde ein hochangesehener Zivilrechtsprofessor in Heidelberg, dem von seinen Fachkollegen zum 70., 75. und 80. Geburtstag Festschriften gewidmet wurden.⁵⁰⁵

Weitnauer unterschied sich allerdings von *Wilhelm* durch seine weder von Sympathie noch Abneigung für das Sachthema beeinflusste, penible und nichts als bürokratisch-rationale Herangehensweise: Er beschränkte sich darauf, den Entwurf des BMA aus der Sicht seines BMJ-Ressort auf juristische Inkonsistenzen und die Möglichkeit besserer Formulierungen zu durchleuchten. Und *von Bülow* tat das leitungsgemäße: Er segnete *Weitnauers* Texte ab und reichte sie weiter. Insofern gibt in seinem Falle auch nicht andeutungsweise einen Hinweis darauf, dass seine fachliche Behandlung des vorliegenden Themas inhaltlich von durch seine NS-Vergangenheit geprägten Präferenzen beeinflusst gewesen wäre⁵⁰⁶ – eine weitere Spielart aus dem großen Spektrum des NS-belasteten Personals in der „Rosenburg“.

Inhaltlich bringt *Weitnauers* Protokollierung alles auf den Punkt, was wir bislang als Strategie von *Herschel* auszumachen geneigt waren:

„Professor Herschel führte einleitend aus, dass der Entwurf auf einer Vereinbarung der Sozialpartner beruhe, die nach monatelangen schwierigen Verhandlungen erzielt worden sei und nunmehr durch den Bundesgesetzge-

504 BArch B 141/7954, Bl. 65 ff.

505 Vgl. *Ebmann* (Hrsg.), *Privatautonomie, Eigentum und Verantwortung*, Festschrift für Hermann Weitnauer zum 70. Geburtstag, 1980; Institut für Ausländisches und Internationales Privat- und Wirtschaftsrecht der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (Hrsg.), *Einheit in der Vielfalt: Professor Dr. Hermann Weitnauer zum 75. Geburtstag*, 1985; *Bub* (Hrsg.), Festschrift für Johannes Bärmann und Hermann Weitnauer, 1990.

506 Im Gegenteil: *Weitnauer* legte sich geradezu leidenschaftlich ins Zeug, damit der Kündigungsschutz von Arbeitnehmern in Kleinbetrieben durch § 242 BGB ausreichend gewahrt bleibt (BArch B 141/7954, Bl. 69 f.).

ber sanktioniert werden soll. Er bat daher, von allen nicht unbedingt zwingenden Bedenken gegen die Fassung des Entwurfs abzusehen; irgendwelche Änderungen könnten höchst unerwünschte Ergebnisse zur Folge haben, dass die mühsam erzielte Einigung beider wieder zusammenbreche. Aus diesem Gründen lehnte es Prof. Herschel insbes. ab, an der Konstruktion des Entwurfs, wonach die Kündigung rechtsunwirksam ist, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist, etwas zu ändern, obwohl auch das Arbeitsministerium grundsätzlich nicht mit dieser Konstruktion einverstanden ist und eine Auffassung vertreten hat, die etwa mit der in dem anliegenden Vermerk vertretenen übereinstimmt.“⁵⁰⁷

Das war es: Die Einigung der Sozialpartner diene dem Schutz des Entwurfs gegen die rauen Winde einer gerade gebildeten Regierungskoalition mit nicht wenigen Gegnern eines solchen Vorhabens!

Was ihn dort erwarten sollte, illustriert ein parallel laufender Vorgang aus dem Bundesjustizministerium. Just am 21. November, dem Tag der hier beschriebenen Ressortbesprechung, an dem das Schuldrechtsreferat des BMJ beteiligt war, schrieb der Staatssekretär, *Walter Strauß*, an „Herrn Oberregierungsrat Dr. *Wilhelm*, Rechtsamt der Verw.d.VWG's, Frankfurt/Main“ mit dem Vermerk „Eilt!“.⁵⁰⁸

„Beiliegenden Brief, über den wir uns am Sonnabend unterhalten haben, habe ich inzwischen mit Herrn Minister besprochen. Herr Minister bittet um eine kurze Darstellung der Rechtsentwicklung und der rechtspolitischen Bedeutung sowie der Problematik der Regelung im Entwurf des Kündigungsschutzgesetzes. Anschliessend möchte Herr Minister den Vertretern der Arbeitgeber Gelegenheit zu einer Aussprache geben.“

Der Brief, der sogleich Gegenstand einer Besprechung zwischen Minister (*Thomas Dehler*, FDP) und Staatssekretär geworden war, dessen eilige Behandlung sogar am Wochenende für nötig befunden worden war, kam von einem

507 Als Teil einer ergänzenden Beschwichtigungsstrategie äußerte sich *Herschel* in diesem Zusammenhang auch zur Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen: „Weiterhin führte Prof. *Herschel* aus, dass das Gesetz den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse nicht entgegenstehe und dass das Arbeitsministerium die Auffassung vertrete, auch der mehrmalige Abschluss befristeter Arbeitsverträge (sogen. Kettenverträge) müsse nicht unbedingt als eine Umgehung des Gesetzes und deshalb (unleserlicher Einschub, MK/EK) unwirksam angesehen werden“ (BArch B 141/7954, Bl. 71). Das sahen zunächst der 2. Senat im Jahre 1954 und dann der Große Senat des BAG unter Vorsitz von *Nipperdey* anders; Kettenverträge und sachgrundlos befristete Arbeitsverträge wurden als Gesetzesumgehung für unwirksam erklärt (vgl. *Kittner*, 50 Urteile, S. 95 ff.).

508 BArch B 141/7954, Bl. 3. Man sieht, dass *Wilhelm* in der gleichen Funktion ins BMJ übergewechselt war. Die räumliche und funktionale Eingliederung war aber noch nicht endgültig vollzogen.

Rechtsanwalt *Hundt* aus Bamberg, der die Sorge des Arbeitgeberverbandes Olpe vermittelte, dass das seinerzeit vom Wirtschaftsrat verabschiedete aber nicht genehmigte Kündigungsschutzgesetz demnächst der Bundesregierung vorgelegt werde, „um auf diesem Weg seine Gültigkeit zu erreichen“.⁵⁰⁹ Die Arbeitgeberverbände „die an der Ausarbeitung dieses Gesetzes so gut wie nicht beteiligt waren“, hätten „schwerste Bedenken gegen dieses Gesetz geltend gemacht“. Und danach referierte der Rechtsanwalt *Hundt* die aus dem Frühstadium des Konflikts bekannte Sorge der Arbeitgeber, „ein jederzeit kündbares Arbeitsverhältnis in eine Art Beamtenverhältnis umzuwandeln.“

Unabhängig davon, ob der Arbeitgeberverband Olpe die Rundschreiben seiner Dachverbände nicht gelesen oder den Rechtsanwalt *Hundt* absichtlich nicht vollständig informiert hatte – eine derartige Nachricht alarmierte den frischgebackenen Minister. Und dass er sein Ministerium um Aufklärung bat, war nichts weiter als naheliegend. Wie die handschriftlichen Vermerke belegen, war umgehend auch *von Arnim* – wiederum der Vorgesetzte von *Wilhelm* – eingeschaltet worden, an den dieser seinen Vermerk vom 28. November⁵¹⁰ richtete.

Dieser Vermerk hatte es in sich; er war durch und durch konsistent mit der Rolle, die *Wilhelm* in der causa „Kündigungsschutzgesetz“ im früheren Rechtsamt gespielt hatte. Er ließ keine Zweifel daran, dass er dieses Gesetz für schädlich hielt und berühmte sich seiner früheren retardierenden Versuche: „Vom rechtspolitischen Standpunkt aus konnte seinerzeit – da die Entscheidung der Kernfrage auf der rein politischen Ebene liegt – nur insoweit eine Abschwächung des Gesetzentwurfs bewirkt werden, als die ursprünglich als Rechtsfolge einer sozial un gerechtfertigten Kündigung vorgesehen ‚Rechtswidrigkeit‘ in ‚Rechtsunwirksamkeit‘ umgewandelt wurde.“

In der Hauptsache informierte *Wilhelm* den Minister, nachdem er die Rechtslage in den westlichen Zonen korrekt dargestellt hatte, in zwei zentralen Aspekten unzutreffend:

- Er sagte nichts davon, dass die Arbeitgeber sich mit den Gewerkschaften über das Wirtschaftsrats-Gesetz bereits am 4. Juli 1949 geeinigt hatten (s.o. II.13). Er unterschlug die Einigung von Hattenheim (s.o. III.16) und das Ergebnis der Nachverhandlungen (s.o. III.17) und die Tatsache, dass *Herschel* in seiner Einladung zur Ressortabstimmung so nachdrücklich auf die die vorangegangene Einigung der Sozialpartner abgehoben hatte (s.o.).

509 A.a.O., Bl. 4.

510 A.a.O., Bl. 5 ff.

Stattdessen referierte er ausgiebig die alten Positionen der Arbeitgeber in Bestätigung des vom Arbeitgeberverband Olpe Behaupteten und fasste zusammen: „Die Arbeitgeber befürworten insoweit die Anknüpfung an das frühere Recht (Wiedereinführung des Begriffs der ‚unbilligen Härte‘, Widerrufsklage und des Wahlrechts des Arbeitgebers zwischen Wiedereinstellung oder Zahlung einer Entschädigung“ (dieser Aspekt sollte Gegenstand intensiver Nachfragen der FDP-Minister werden, s.u.).

- Die zweite Fehlinformation betraf die Motive der Ablehnung des Gesetzes durch den Länderrat. Nach Beschwörung einer dem Gesetz des Wirtschaftsrates innewohnenden Gefahr, „dass durch die vorgesehene Ausweitung des Kündigungsschutzes der von dem Gesetzgeber beabsichtigte Zweck – Sicherung des Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers – unter Umständen in sein Gegenteil verkehrt werden kann, behauptete er, dass der Einspruch des Länderrates genauso begründet gewesen sei. Das Gegenteil war der Fall: Soweit inhaltliche Gesichtspunkte aufgerufen worden waren, ging es dort darum, dass das Gesetz den Kündigungsschutz im Verhältnis zu den meisten der Ländergesetze verschlechtere und dass man, obwohl man ein solches Gesetz für wünschbar halte, es ablehnen müsse, um es dann im neuen Staat verbessern zu können (s.o. III.13).

Der Zweck des Ganzen war klar: diesen der FDP, einer entschieden Arbeitgeber-orientierten Partei, angehörenden Minister gegen dieses Gesetz aufzubringen. Dazu muss man die aufgeheizte Stimmung zum damaligen Zeitpunkt bedenken: *Wilhelm* verfasste seinen Vermerk einen Tag vor der Urabstimmung der IG Metall in der Stahlindustrie wegen der Montanmitbestimmung – ein Thema, das die Regierungskoalition u. a. wegen der entschiedenen Anti-Mitbestimmungs-Haltung der FDP an den Rand des Bruchs brachte.⁵¹¹ Da konnte ein weiterer Dissens auf dem Felde des Arbeitsrechts nur zusätzlichen Zunder liefern, und die hektische Reaktion eines Ministers auf den Brief eines Provinz-Rechtsanwalts wird verständlich (*Dehler* sollte fortan ein Gegner des Kündigungsschutzgesetzes bleiben, s.u.).

Es bleibt die theoretische Möglichkeit, dass man *Wilhelm* bitter unrecht täte, weil er möglicherweise gar nicht mitbekommen hätte, was sich seit Wirtschaftsrats-Zeiten getan hatte. Das erscheint jedoch für einen Beamten, der am Wochenende aufgescheucht wird, seinen Minister eilig à jour zu bringen, in einer Angelegenheit, zu der er vom BMA-Ressortchef ausdrücklich darauf hinge-

511 In der Sondersitzung des Bundeskabinetts am 24.1.1951, dem Vorabend der entscheidenden Verhandlung zur Montanmitbestimmung, fielen harsche Worte über die Gewerkschaften wegen ihrer Streikdrohung: „Erschütterung der demokratischen Überzeugung“ (*Blücher*/FDP); „Mittel, die von den Gewerkschaften eingesetzt seien, rechtsbrecherisch und radikal“ (*Kaiser*/CDU; vgl. *Müller-List*, Montanmitbestimmung, Dok. 91, S. 257).

wiesen worden war, dass der fragliche Entwurf den „*übereinstimmenden Wünschen der Sozialpartner*“ Rechnung trage, durchaus unplausibel.⁵¹² Wir erkennen hier vielmehr beim Rückblick auf seinen Vermerk vom 12. Juli 1949 (s.o. III.13) das Muster eines Wiederholungstäters. Bleibt zu erwähnen, dass – damals wie dieses Mal – sein Vorgesetzter, *von Arnim*, diese Irreführung des Ministers unbeanstandet durchgehen ließ. *Wilhelm* jedenfalls dürfte damit die Rolle des „Schurken im Stück“ sicher sein!

Dazu passt ein anderer Vorgang, das „Dramolett im Drama“ um die Worte „*zwingende*“ und „*dringende Erfordernisse*“ als Voraussetzung für eine betriebsbedingte Kündigung. Nachdem „*zwingend*“ in allen auch mit den Arbeitgebern konsentierten Entwürfen enthalten war, wurde es am Vorabend des Wirtschaftsratsbeschlusses klammheimlich durch „*dringend*“ ersetzt, ohne dass irgendwer irgendetwas dazu angemerkt hätte (erst *Ludwig Preller* hatte im Arbeitsausschuss des Länderrats, als es für Änderungen zu spät war, darauf aufmerksam gemacht, s.o. III.13). Das war in den Hattenheimer Gesprächen korrigiert worden (s.o. III.16) und hatte auch die Nachverhandlungen überstanden (s.o. III.17). Demgemäß war „*zwingend*“ Bestandteil der Entwurfsfassung (vom 31. Oktober 1950), die *Herschel* in die Ressortabstimmung am 21. November gegeben hatte. Und trotzdem, auch wenn das Ergebnisprotokoll vom *Weitnauer* nichts dazu enthielt, stand im späteren Entwurf, den *Storch* am 18. Dezember 1950 dem Bundesjustizminister zur Beratung im Kabinett übermittelte,⁵¹³ erneut „*dringend*“⁵¹⁴ – wiederum ohne eine Erklärung!⁵¹⁵

Dieses Mal gibt es aber wenigstens eine Spur, und zwar in den Akten von *Wilhelm*. Wir sprachen schon von dem bei *Wilhelm* eingegangenen Anschreiben von *Herschel* vom 20. Oktober (s.o.).⁵¹⁶ Bei seinem persönlichen Exemplar darf man davon ausgehen, dass die darin enthaltenen handschriftlichen Anmerkungen *Wilhelms* von ihm selbst stammen. Und deren bemerkenswerteste ging dahin, dass das Wort „*zwingend*“ in Klammern gesetzt und darüber „*dringend*“ geschrieben wurde.⁵¹⁷ Damit dürfte die geistige Urheberchaft als geklärt gelten. Ein großes Rätsel bleibt aber, wie diese Änderung den Weg in den endgültigen Text gefunden hat, ebenso unbemerkt und nicht diskutiert wie 1949. Wir müssen uns Spekulationen darüber enthalten. Aber, ebenso wie im Jahre 1949,

512 Wie sehr *Wilhelm* sich zum Thema auf dem Laufenden gehalten hatte, zeigt, dass er in seinem Vermerk die – ihm willkommene – Stellungnahme des Landgerichtspräsidenten *Weber* aus Baden zum Wirtschaftsrats-Gesetz (DB 1949, 666) sowie Artikel von *Hueck* (RdA 1949, 63) zitiert (s.o. III.13).

513 Vgl. BArch – B 141/7954, Bl. 79 ff.

514 A.a.O., Bl. 80.

515 In der Begründung zu § 1 heißt es ansatzlos: „*Bei der Entscheidung, ob dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, ...*“ (a.a.O., Bl. 103).

516 BArch B 141/7954, Bl. 25.

517 A.a.O., Bl. 26.

es richten sich fragende Blicke unvermeidlich auch auf *Wilhelm Herschel*, dem das natürlich aufgefallen sein musste: Gab es auch hier einen „Deal“?

Zurück zur Ressortabstimmung am 21. November. Nach der dringenden Bitte *Herschels*, die Grundlinien des Entwurfs im Hinblick auf die zugrundeliegende Einigung der Sozialpartner unangetastet zu lassen, verlief die Diskussion unspektakulär in regulierungstechnischen Bahnen: Die Anregungen *Weitnauers* wurden weitestgehend aufgegriffen. Danach brachte *Storch* den daraus erwachsenen Entwurf am 18. Dezember zur Beschlussfassung im Kabinett beim Bundesjustizminister ein (nunmehr mit „dringend“ statt „zwingend“).⁵¹⁸

Der Entwurf wurde schließlich in der 121. Kabinettsitzung am 9. Januar 1951 behandelt, wobei das Protokoll hierzu mit dem zum zentralen Argument des Bundesarbeitsministers gewordenen Hinweis begann:⁵¹⁹ *„In der Begründung der Vorlage betont der Bundesminister für Arbeit insbesondere, daß sich der Gesetzentwurf auf die übereinstimmenden Auffassungen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen gründet.“* Nach Einwendungen des Vizekanzlers und Ministers für den Marshallplan, *Franz Blücher* (FDP), des Innern, *Robert Lehr* (CDU), und für Post- und Fernmeldewesen, *Hans Schubert* (CSU), betonte *Storch* nochmals die Dringlichkeit der Vorlage, wies aber einen demokratietheoretisch korrekten, durchsetzungspraktisch aber problematischen Ausweg: *„Gerade weil er es für politisch bedeutungsvoll halte, den Entwurf möglichst in der zwischen den Sozialpartnern vereinbarten Fassung einzubringen, habe er von weitergehenden Änderungen abgesehen und sich vorbehalten, notwendige Änderungen über die Fraktionen bei der Beratung im Bundestag herbeizuführen“* (das sollte in der Tat das Projekt nochmals in schwere Turbulenzen bringen, s.u. III.20). Das Kabinett stellte daraufhin *„die Vorlage für 2 Wochen zur Durchführung einer Ressortbesprechung unter Hinzuziehung von Vertretern des Städtetages zurück“* (wozu die Vertreter des Städtetages sollte beitragen können, blieb unklar). Der Justizminister, *Dehler*, hatte sich in der Sitzung ausweislich des Protokolls nicht geäußert, schloss seine Notiz vom 9. Januar für das BMJ mit der Bemerkung: *„Ich persönlich halte den Kündigungsschutz für zu weitgehend.“*⁵²⁰

Danach lud *Storch* unverzüglich, am 11. Januar, zu der angekündigten Ressortbesprechung auf den 18. Januar 1951 ein.⁵²¹ In der Zwischenzeit ließ ein Ver-

518 Vgl. BArch B 141/7954, Bl. 79. Ein Referent (Name unleserlich), der den Eingang beim Referat I auf den 5.1.1951, 18.30 Uhr vermerkte, erhob in einem Vermerk vom 6.1. keine Bedenken, hielt nur § 18 Abs. 2 für nochmals prüfungsbedürftig (a.a.O., Bl. 119).

519 BArch B 141/7954, Bl. 120.

520 BArch B 141/7954, Bl. 121.

521 BArch B 141/7954, Bl. 122.

treter des Vizekanzlers im Bundesjustizministerium folgendes ausrichten:⁵²² „Herr Vizekanzler Blücher hat zwar grundsätzliche Bedenken gegen die allgemeine Tendenz des Kündigungsschutzgesetzes, will sich aber, wenn tatsächlich eine Einigung zwischen den Sozialpartnern vorliegt, darauf beschränken, Ersatz der Frist des § 1 Abs. 1 – Beginn des Kündigungsschutzes – von drei auf sechs Monate zu beantragen.“ Und obwohl festgehalten wurde, dass „Herschel (Ministerialdirektor im Bundesarbeitsministerium) mir dies seiner Zeit ganz positiv erklärt (hat)“, verlangte der Emissär des Vizekanzlers das nochmals mit einem erstaunlichen Offenbarungseid: „Herr Vizekanzler Blücher will sich auf den Abänderungsantrag zu 1) nur dann beschränken, wenn wirklich eine Einigung der Sozialpartner vorliegt. Dies will sein Ministerium heute noch durch Rückfrage bei Herrn Dr. Wellhausen⁵²³ klären.“ Diese Auskunft kam noch am selben Tag: „Reg.Rat Dr. Vogel, Marshallministerium, teilt telefonisch mit, dass nach Rückfrage bei Herrn Dr. Wellhausen festgestellt ist, dass eine Einigung der Sozialpartner vorliegt.“⁵²⁴

Die Ressortbesprechung am 18. Januar führte zu keinen substanziellen Änderungen am Entwurf mehr.⁵²⁵ Die beiden strittigen Punkte (Karenzzeit und Ausnahmen für die Post⁵²⁶) wurden für eine Entscheidung im Kabinett offengelassen. Wichtig war die Diskussion zur Karenzzeit: Zu dem Wunsch des Vizekanzlers, sie von drei auf sechs Monate zu verlängern, führte *Herschel* aus, „dass die vorgesehene Frist von 3 Monaten auf einem Kompromiss der Sozialpartner beruhe. Die Arbeitnehmer hätten einen sofort mit Beginn des Arbeitsverhältnisses einsetzenden Kündigungsschutz verlangt; die Arbeitgeber hätten ursprünglich 6 Monate vorgeschlagen; man habe sich dann auf die vorgesehenen 3 Monate verständigt. Auf der Arbeitgeberseite seien bei diesen Verhandlungen auch das Klein- und Mittelgewerbe und insbesondere die Handwerker vertreten gewesen“. Das Bundeswirtschaftsministerium und das Bundesernährungsministerium erklärten sich damit ausdrücklich einverstanden, weil die Arbeitgeber ja befristete Arbeitsver-

522 Aktenvermerk vom 17.1.1951 (BArch B 141/7954, Bl. 123).

523 Es dürfte sich um den bayerischen Abgeordneten *Hans Wellhausen* gehandelt haben, der in der FDP-Fraktion eine herausgehobene Stellung in der Auseinandersetzung um die Montanmitbestimmung einnahm (z.B. im Arbeitskreis „Mitbestimmung – Bergbau und Eisen“ im Bundestag, vgl. *Müller-List*, Montanmitbestimmung, S. 386, Fn. 1).

524 Telefonnotiz BMJ vom 17.1.1952 (BArch B 141/7954, Bl. 122). Auch dies ist eine Facette der besonderen Art in unserem Stück: Der Vizekanzler der Bundesrepublik Deutschland, Mitglied einer erklärten „Unternehmerpartei“, hatte aus seiner habituellen Aversion gegen Arbeitnehmerrechte grundsätzlich etwas gegen ein neues Kündigungsschutzrecht, wusste aber nichts darüber, was seine (virtuelle) Klientel darüber bereits seit fast zwei Jahren mit den Gewerkschaften verhandelt hatte (das ist natürlich auch ein starkes Indiz für die Unbekanntheit/Nachrangigkeit des Themas).

525 Vgl. Vermerk *Weitnauer* vom 19.1.1951 (BArch B 141/7954, Bl. 126 ff.); Vermerk vom 22.1.1951 – IIIa/132/51 (a.a.O., Bl. 133 ff.). *Herschel* übermittelte diesen Vermerk noch am selben Tag, dem Vorabend der Kabinettsentscheidung, an den Bundesjustizminister (a.a.O., Bl. 136).

526 Der Bundesminister für Post- und Fernmeldewesen schrieb am 19.1.1951 an den Bundesarbeitsminister mit dem Ersuchen, die Post aus dem Dritten Abschnitt des Gesetzes über Massenentlassungen auszunehmen (BArch B 141/7954, Bl. 130 ff.). Damit hatte er keinen Erfolg.

hältnisse abschließen könnten, was Herschel wie schon bei früherer Gelegenheit (s.o.) bestätigte.

Das Kabinett entschied daraufhin in seiner 125. Sitzung am 23. Januar 1951:⁵²⁷ „*betr.: Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes. Der Entwurf wurde in der Fassung vom 22. Januar gebilligt*“ (d.h. ohne Berücksichtigung der beiden Änderungswünsche). Die Bundesregierung – pikanterweise durch *Blücher* als „*Stellvertreter des Bundeskanzlers*“ – übermittelte den Regierungsentwurf⁵²⁸ am 29. Januar 1951 an den Bundesrat (Anhang I, Dok. 26).⁵²⁹

20. Der Weg durch Bundestag und Bundesrat

Mit Beginn des Gesetzgebungsverfahrens geriet die „Geheimakte Kündigungsschutzgesetz“ nach der Befassung des Wirtschaftsrates (s.o. III.11) wieder an die parlamentarische Öffentlichkeit. Was sich dabei ereignete, sah auf den ersten Blick wie eine Neuauflage der Abläufe im Wirtschaftsrat aus, die erwartbaren Frontverläufe mit dem in gewohnter Manier operierenden *Wilhelm Herschel* und dem – bekannten – wenig überraschenden Ende.

Hierzu haben bis heute unhinterfragt *Herschel* und *Steinmann* als die am intensivsten beteiligten Zeitzeugen die Ereignisse nach Einbringung des Regierungsentwurfs im Bundestag in ihrem Gesetzeskommentar lakonisch festgehalten: „*In der 2. Lesung im Plenum wurden wesentliche Einschränkungen des Kündigungsschutzes gegenüber der Regierungsvorlage beschlossen (einjährige Betriebszugehörigkeit, Mindestalter von 25 Jahren – als Voraussetzungen des Kündigungsschutzes –, Beschränkung auf Betriebe mit mehr als 10 Arbeitnehmern). In der 3. Lesung kam ein Kompromiß dahin zustande, dass der Kündigungsschutz bereits nach einer Betriebszugehörigkeit vom mehr als 6 Monaten eintritt, dass er Arbeitnehmern nach Vollendung des 20. Lebensjahres gewährt wird und dass das Gesetz für Betriebe mit in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmern gilt.*“⁵³⁰ Ähnliches war bei *Bübrig* und seinen Kollegen zu lesen, die darüber hinaus die Abweichungen gegenüber *Hattenheim* beklagten.⁵³¹ Lediglich *Hueck* lieferte eine ergänzende Information zu den Änderungen in der 2. Lesung: „*Diese namentlich von Vertretern der Landwirtschaft und des Handwerks durchgesetzten Einschränkungen des*

527 BArch B 141/7954, Bl. 138.

528 BR-Drucks. 87/51.

529 BArch B 141/7955, Bl. 4.

530 *Herschel/Steinmann*, KSchG, 1951, Überblick über die Vorgeschichte des Gesetzes, II.

531 Vgl. *Bübrig/Wittholz/Paulsen*, KSchG, 1952, Einl. S. 19 f.

*Kündigungsschutz stießen auf lebhaften Widerspruch der Gewerkschaften. Die endgültige dritte Lesung brachte einen Kompromiß.*⁵³² Das blieb die Lesart bis heute.

So wie für die vorhergehenden Etappen prägt – wenn der parlamentarische Weg überhaupt erwähnt wird – diese Rekonstruktion eines Hin und Her mit einem Kompromiss am Ende unser Bild von einem durchaus „normalen“ parlamentarischen Ablauf des Projekts „Kündigungsschutzgesetz“.⁵³³ Allein: Die bis heute nicht thematisierten Informationen führen zu einem der größten „Aufreger“ in der bundesdeutschen Parlamentsgeschichte. Unsere Geschichte bleibt sich treu bis zuletzt, mit einem gewaltigen „Bermuda-Dreieck“ auch auf der letzten Etappe.

Doch beginnen wir vorn. Auf dem vom jungen Grundgesetz vorgezeichneten Weg hatte sich zunächst der Bundesrat mit dem Kündigungsschutzgesetz zu befassen. Zur Erinnerung: Der Entwurf sah eine dreimonatige Wartezeit und die Grenze von drei Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern ausschließlich Lehrlingen vor. Die Gesetzesbegründung der Bundesregierung entsprach teilweise wörtlich der des Wirtschaftsratsgesetzes. Als wesentlicher Grund für die Gesetzesinitiative war hier wie dort die Rechtszersplitterung in den Ländern angeführt.⁵³⁴ Nicht fehlen durfte auch der Hinweis darauf, dass der Entwurf „in allen grundsätzlichen Fragen“ auf die Einigung der Spitzenverbände in Hattenheim zurückging, die wiederum auf dem Wirtschaftsratsgesetz aufbaute.⁵³⁵

Nun konnte der Bundesrat Stellung nehmen. Dieser schlug auf Vorschlag des Ausschusses für Arbeit und Sozialpolitik⁵³⁶ vor, die „dringenden“ Kündigungsgründe gemäß § 1 Abs. 2 durch „zwingende“ zu ersetzen.⁵³⁷ Im Plenum des Bundesrats war diese Frage nicht ausführlich erörtert worden, immerhin findet sich der Hinweis, dass dieser Wortlaut der Hattenheimer Formulierung (s.o. III.16) entspreche. Die Wartezeit sollte von drei auf sechs Monate erhöht werden – in der Sitzung am 16.2.1951 war der entsprechende Antrag des Agrarausschusses⁵³⁸ allerdings ausweislich des Sitzungsberichts abgelehnt worden.⁵³⁹ Weshalb in dem am nächsten Tag erstellten, dem Bundestag übermittelten Protokoll die Erhöhung auf sechs Monate als Änderungsvorschlag enthalten

532 Hueck, KSchG, 1951, Einl. II 4

533 Vgl. etwa Krause, in: Linck/Krause/Bayreuther, Kündigungsschutzgesetz, Einl. Rn. 21; Preis, in: APS, Kündigungsschutzgesetz, Einl. Rn. 17.

534 Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes v. 27.3.1951, BT-Drs. I/2090, S. 10.

535 A.a.O., S. 11.

536 Siehe hierzu das Beschlussprotokoll über die 24. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Sozialpolitik des Deutschen Bundesrates am 8. Februar 1951, enthalten in der Akte BArch B 141/7955, S. 564.

537 Sitzungsbericht v. 2.3.1951 zur 50. Sitzung des Deutschen Bundesrats am 16.2.1951, S. 142.

538 Beschluss enthalten in der Akte BArch B 141/7955, Nr. 35, Bl. 566.

539 Sitzungsbericht v. 2.3.1951 zur 50. Sitzung des Deutschen Bundesrats am 16.2.1951, S. 143.

war⁵⁴⁰, lässt sich wohl nur durch einen redaktionellen Fehler erklären. Mit diesen und anderen eher formalen Änderungsvorschlägen hat der Bundesrat den Gesetzentwurf der Bundesregierung zugeleitet.

Die Bundesregierung nahm zu den Änderungsvorschlägen ablehnend Stellung, indem sie darauf verwies, dass drei Monate in aller Regel genügen, um ein Urteil über den Arbeitnehmer zu bilden und für Einzelfälle die Möglichkeit einer Befristung in Betracht komme. Die Formulierung „*dringend*“ wiederum entspräche dem Wirtschaftsratsgesetz.⁵⁴¹

Minister *Storch* brachte am 11. April 1951 das Kündigungsschutzgesetz in erster Lesung in den Bundestag ein – leitend war auch hier der Verweis auf das Wirtschaftsratsgesetz, das freilich erneut den „Sozialpartnern“ vorgelegt worden sei, um eine einheitliche Auffassung anzufordern. Diese liege nach monatelangen Verhandlungen nun vor, worauf der Gesetzentwurf aufbaue.⁵⁴² In seiner Rede ging *Storch* auf Bedenken „aus den Kreisen des Handwerks und der Landwirtschaft“ ein, die augenscheinlich intensiv vorgetragen worden waren. Diese und die Bedenken des Bundesrats seien nun vom Ausschuss für Arbeit zu prüfen, an den die Angelegenheit geschäftsordnungskonform ohne weitere Aussprache und Änderungen überwiesen worden ist.

Während der Beratung des Ausschusses am 5.6.1951 führten zur Hauptsache *Steinmann* und ergänzend *Herschel* in die Materie ein. Natürlich durfte der Hinweis auf die Einigung in Hattenheim und auf die geringen Änderungen, die der Entwurf mit sich bringen würde, nicht fehlen.⁵⁴³

Zu Beginn der Sitzung demonstrierte⁵⁴⁴ der SPD-Abgeordnete *Richter* aus Hessen wie schon im Wirtschaftsrat (s.o. III.11) seine Eigenständigkeit (um nicht zu sagen: Eigensinnigkeit) gegenüber der eigenen Fraktion und den Gewerkschaftskollegen und forderte, der Ausschuss solle Sachverständige zu dem Thema befragen. Außerdem sollten auch die Kündigungsfristen diskutiert werden, die vom vorliegenden Gesetzentwurf ausgeklammert wurden. Dies veranlasste *Herschel*, das Wort zu ergreifen und jegliche Diskussion in diese Richtung abzubrechen: Die übereinstimmende Auffassung der Sachverständigen habe ja die Grundlage des Entwurfs gebildet, der nun doch baldmöglichst verabschiedet werden möge. Unmittelbar im Anschluss an den Wortbeitrag von *Herschel* stellte der Ausschuss die von *Richter* vorgetragene Themen einstimmig zu-

540 Bundesrats-Drucks. 162/51.

541 BArch B 141/7955, Nr. 35.

542 BT-Plenarprotokoll 01/133, S. 5120 f.

543 Kurzprotokoll der 76. Sitzung des Ausschusses für Arbeit vom 5.6.1951, S. 2.

544 Kurzprotokoll der 76. Sitzung des Ausschusses für Arbeit vom 5.6.1951, S. 3.

rück, verzichtete auf eine Generalaussprache und ging in die Einzelberatung über.⁵⁴⁵

Auch in den folgenden Beratungen wiederholte sich das Muster: *Herschel* erklärte, weshalb eine von einem Abgeordneten vorgeschlagene Änderung nicht erforderlich oder zweckmäßig sei – der Ausschuss folgte dem.⁵⁴⁶ Noch also hielt das Vorhaben, das Gesetz mit dem Gütesiegel der Hattenheimer Sozialpartnervereinbarung durch die Mühlen der Gesetzgebung zu bringen.

In den Beratungen traten u.a. unterschiedliche Positionen zu Wartezeit und Betriebsgröße zu Tage. Während der Beratungen zu den Einzelpunkten wurden diese zurückgestellt, um den Fraktionen Gelegenheit zu geben, sich zu beraten.⁵⁴⁷ Geändert wurden im Wesentlichen jedoch folgende Punkte:

- § 2 KSchG: Verlängerung der Kündigungseinspruchsfrist von 5 Tagen auf 1 Woche;
- § 3 KSchG: Die Klagefrist beginnt erst mit der Bekanntgabe einer ggf. erforderlichen Zustimmung einer Behörde an den Arbeitnehmer⁵⁴⁸;
- § 6 KSchG soll die vom Bundesrat vorgeschlagene Fassung erhalten (Ausschlussfrist für sozialwidrige Kündigungen);
- § 7 KSchG: Auflösungsantrag bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren;
- § 17 KSchG: Zulässigkeit von Kurzarbeit nur nach Genehmigung durch das Landesarbeitsamt⁵⁴⁹;
- § 20 KSchG: Verordnungsermächtigung an Bundesminister für Arbeit, den Begriff der Saison- und Kampagnebetriebe zu konkretisieren, für die Vorschriften des betreffenden Abschnitts (insbes. Massenentlassungen) keine Anwendung finden.
- Notiz genommen werden sollte insbesondere von folgender Änderung: In § 13 KSchG sollten auf Anregung von *Richter* aus den „*dringenden*“ betrieblichen Gründen die „*zwingenden*“ werden⁵⁵⁰. Das in § 1 enthaltene „*dringend*“ war von der Änderung jedoch unberührt. Dabei sollte es bis zum Erlass des Gesetzes bleiben.

545 BArch B 141/7955, Nr. 35.

546 Kurzprotokoll der 78. Sitzung des Ausschusses für Arbeit v. 12.6.1951, S. 1, 2, 3 (AdsD, DGBR00095 Bl. 28, 29).

547 Kurzprotokoll der 76. Sitzung des Ausschusses für Arbeit vom 5.6.1951, S. 4, dies betraf auch die Einbeziehung politisch Verfolgter als besonders Schutzwürdige in § 1 Abs. 3 KSchG, a.a.O. S. 5 f.

548 Kurzprotokoll der 82. Sitzung des Ausschusses für Arbeit v. 20.6.1951, S. 5.

549 Kurzprotokoll der 78. Sitzung des Ausschusses für Arbeit v. 12.6.1951, S. 4.

550 BArch B 141/7955: Zu § 13 geht aus den Protokollen der Ausschussberatung hervor, dass der Abgeordnete *Richter* den Vorschlag machte, „*dringend*“ durch „*zwingend*“ zu ersetzen, wogegen keine Bedenken bestanden, Kurzprotokoll der 78. Sitzung des Ausschusses für Arbeit v. 12.6.1951, S. 3 (AdsD, DGBR00095). Die Anregung zu dieser Änderung, hatte der DGB *Richter* wenige Tage zuvor gegeben.

In der entscheidenden Sitzung am 20.6.1951 stimmte der Ausschuss dann nach erneuter Intervention von *Herschel* für die Beibehaltung der dreimonatigen Wartezeit und der Betriebsgröße in § 1 Abs. 1 KSchG der Regierungsvorlage.⁵⁵¹ Auch sollten Verfolgte des Naziregimes nicht mit Vertriebenen gleichgestellt werden.⁵⁵²

Nach der Beschlussempfehlung durch den Ausschuss wurde dem Gesetz endgültig die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit zuteil. Alarmiert reagierte die mittelständische Wirtschaft. Der Zentralverband des Handwerks übermittelte unter dem 26. Juni 1951 ein Protestschreiben an Bundeskanzler *Adenauer*, in dem er sich darüber beklagte, gegenüber der Industrie nicht zur Sprache gekommen zu sein.⁵⁵³ Man beschwor die Gefahr, dass das neue Gesetz Arbeitsplätze gefährde, nicht sichere. Das Handwerk hänge an der ausreichenden Erprobung seiner Kräfte, seine Wettbewerbsfähigkeit und der Wille zur Ausweitung der Betriebe und Schaffung neuer Arbeitsplätze sei gefährdet. Das Kündigungsrecht müsse daher auf Betriebe mit mehr als zehn Arbeitskräften beschränkt und die Karenzzeit auf ein Jahr erhöht werden.

Was danach folgte und bei keinem der zeitgenössischen Kommentatoren nachzulesen ist, war nicht weniger als ein Erdbeben im Verhältnis zwischen der CDU/CSU-Fraktion und der Bundesregierung, wie es das in der seitherigen, freilich noch kurzen Parlamentsgeschichte nicht gegeben hatte und auch in den 70 seither vergangenen Jahren hat sich nur wenig Vergleichbares ereignet. Und, für unsere Geschichte typisch: Von den Interna dieses Vorgangs gibt es an allen zentral dafür relevanten Stellen keine archivierten Quelle: Weder die Protokolle aller im fraglichen Zeitraum abgehaltenen Vorstands-, Ausschuss- und Sachbearbeitersitzungen von BDA und DGB enthalten dazu irgendwelche Aussagen noch diejenigen der CDU/CSU-Fraktion. Negativ sind auch die Befunde hinsichtlich der wesentlichen Archive.⁵⁵⁴ Außer den Parlamentsprotokollen sind nur zwei Dokumente verfügbar: ein Zeitungsartikel und ein Brief des DGB an die Bundestagsabgeordneten. Das genügt aber, um die Grundzüge des Vorgangs zu rekonstruieren.

Die 2. Lesung des Gesetzentwurfs war für die 156. Plenarsitzung des Bundestags am 5. Juli 1951 terminiert. Noch am Tag davor waren in Bonn Verbandsvertreterinnen und -vertreter des Handwerks, der Landwirte, der freien Berufe,

551 Kurzprotokoll der 82. Sitzung des Ausschusses für Arbeit v. 20.6.1951, S. 4.

552 Kurzprotokoll der 82. Sitzung des Ausschusses für Arbeit v. 20.6.1951, S. 4.

553 BArch B 136/1324.

554 Das gilt sowohl für das Bundesarchiv auch die Archive der Handwerksorganisationen (vgl. Bestand Abt. 350 Zentralverband des Deutschen Handwerks in der Stiftung Rheinisch-Westfälisches Wirtschaftsarchiv zu Köln).

des Gaststättengewerbes und des Groß- und Einzelhandels mit ausgewählten Bundestagsabgeordneten zusammengekommen und hatten an mehreren neutralistischen Punkten Änderungen verlangt. So sollten Betriebe bis zu einer Größe von 20 Beschäftigten vom Gesetz ausgenommen werden. Dazu ist ein Bericht der „Frankfurter Rundschau“ überliefert, der uns überhaupt in die Lage versetzt, die folgende Kausalkette an ihrem Beginn dingfest zu machen.⁵⁵⁵ Die Vermutung liegt nahe, dass nicht zuletzt auf dieser Veranstaltung die Weichen für die Entwicklungen gestellt worden sind, die das weitere Gesetzgebungsverfahren so bemerkenswert machten: die überraschenden Änderungen am Gesetzentwurf in der 2. Lesung und die Spaltung der CDU/CSU-Fraktion.

Was genau sich in Folge der gemeinsamen Veranstaltung mit den mittelständischen Gegnern des Kündigungsschutzgesetzes in der CDU/CSU abgespielt hat, bleibt im Dunkeln. Protokolle einer Fraktionssitzung, auf der das Gesetz behandelt worden wäre, sind nicht in den Sammlungen enthalten.⁵⁵⁶ Jedenfalls begann die Bundestagsitzung am 5. Juli 1951 mit einem Paukenschlag:⁵⁵⁷ Unter Führung des Abgeordneten *Bernhard Günther* beantragten 36 Abgeordnete der CDU/CSU, darunter der Fraktionsvorsitzende *Heinrich v. Brentano*, die Wartezeit auf 12 Monate auszudehnen sowie Beschäftigte bis 25 Jahren und Betriebe mit einer Größe von 10 oder weniger Arbeitnehmern von ihrem Anwendungsbereich auszunehmen (FDP, Zentrum, Bayernpartei und DP hatten weitgehend gleichlautende Anträge gestellt).⁵⁵⁸

Zur Erinnerung: Bei der ursprünglichen Fassung des Gesetzes handelte es sich um die Vorlage der Regierung, an der die CDU/CSU als größte Fraktion beteiligt war; die Regierungsvorlage war im Ausschuss noch mit Stimmen aus den Reihen der CDU gebilligt worden, diskutiert worden war lediglich ein Antrag von Seiten der FDP, die Wartezeit auf sechs Monate zu verlängern. Der interne und öffentliche Druck der Arbeitgeber auf die Abgeordneten war also nach der Ausschusssitzung so groß geworden, dass große Teile der eigenen Fraktion die Regierungsvorlage nicht mehr stützten. Sie machten sich stattdessen die Forderungen des Zentralverbands des Handwerks zu eigen.

555 BArch B 141/7955: „Kritik am Kündigungsschutz“, Frankfurter Rundschau v. 5.7.1951.

556 So findet sich in der Sammlung der Sitzungsprotokolle, *Heidmeyer*, Die CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag, Sitzungsprotokolle 1949–1952, lediglich ein einziger Hinweis darauf, dass das Kündigungsschutzgesetz in der Fraktion überhaupt ein Thema gewesen ist: In dem Ergebnisprotokoll der Fraktionsvorstandssitzung vom 3.7.1951 ist vermerkt, dass das Thema noch einer eingehenden Beratung (wohl im Bundestagsplenium) bedarf. Hinweise auf die Debatten in der Fraktion fehlen völlig.

557 Die KPD hatte zuvor noch erfolglos versucht, die Verabschiedung des KSchG auf den Zeitpunkt zu verschieben, zu dem auch über das Betriebsrätegesetz im Bundestag verhandelt würde (Plenarprotokoll S. 6181 f.).

558 BArch B 141/7955.

Der Showdown in dieser denkwürdigen Situation lief in der parlamentarisch vorgezeichneten Bahn:⁵⁵⁹ Der im Ausschuss bestimmte Berichterstatter, *Ludwig Preller* (SPD), brachte den Gesetzentwurf ein. Er zeichnete ein Bild von Kontinuität (zum BRG vor 1933 und zur Rechtslage insbes. in der britischen Zone nach 1945) und sozialem Fortschritt, vermied aber tunlichst systempolitische Bezüge á la eines neuen „sozialen Rechts“. Vielmehr gehe es um ein „Mindestmaß an Rechtssicherheit gegen Willkür“. Er betonte, der Ausschuss habe einen Antrag der FDP, diese durch eine Frist von sechs Monaten zu ersetzen, mit Stimmen von Vertreterinnen und Vertretern aller anderen vertretenen Parteien mehrheitlich abgelehnt und für die Beibehaltung der Dreimonatsfrist gestimmt.

Der Abgeordnete *Bernhard Günther* (CDU) begründete daraufhin den Änderungsantrag der Unionsabgeordneten. Zu sagen, dass er dem Handwerk nahestand, wäre untertrieben: Er war langjähriger Präsident der Handwerkskammer zu Köln.⁵⁶⁰

Günther zeigte in seiner Rede, wessen Interessen er vertrat. Er griff in der Antragsbegründung direkt das Argument an, das dem Gesetzentwurf seine Legitimität vermittelte: die Einigung der „Sozialpartner“. Hier sei, das habe er von einem Vertreter des Handwerks erfahren, der in Hattenheim anwesend war, das Handwerk von den Industrievertretern überstimmt worden. Landwirtschaft, Gaststättengewerbe, Vertreter der Landwirtschaft, des Gastgewerbes, der freien Berufe und des Handels seien in den Besprechungen nicht herangezogen worden und hätten ihre Bedenken nicht einbringen können.

In der Sache sei es gerade in kleinen Betrieben kaum möglich, eine Person innerhalb von drei Monaten richtig kennenzulernen, an die man sich dann dauerhaft binde. *„Jugendliche Menschen bis 25 Jahren“* wiederum *„sollen sich ruhig einmal betrieblich verändern und auf Wanderschaft gehen“*. Kleinbetriebe bedürften eines besonderen Schutzes. Denn während der *„Großbetrieb immer in der Lage ist, einen Mann an einen Platz zu bringen, wo er vielleicht nicht ganz so ausgelastet ist und von wo der Betreffende dann von selbst geht, wenn man ihn quitt sein will“*, so wäre das in einem Kleinbetrieb nicht möglich.

Nun kam es zu einem bemerkenswerten Auftritt und einem nicht weniger bemerkenswerten Nicht-Auftritt: Nichts sagte nämlich der zuständige Minister, *Storch*. Er ließ den Versuch der Demontage dieses für ihn doch so bedeutenden

559 Zum Ablauf der Plenardebatte: Deutscher Bundestag, 156. Sitzung, v. 5.7.1951, Plenarprotokoll S. 6210 ff.

560 *Vierhaus/Herbst*, Biographisches Handbuch der Mitglieder des Dt. Bundestages, 2. Band, S. 287.

Gesetzes, für das er sich seit den Tagen des Wirtschaftsrates engagiert hatte (s.o. III.11), unwidersprochen!⁵⁶¹ Das übernahm der Abgeordnete (und spätere Präsident der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung) *Anton Sabel*, exponierter Vertreter des Arbeitnehmerflügels der CDU.⁵⁶² Er erhielt das Wort und begründete seine Zustimmung zur Regierungsvorlage gegen die Mehrzahl der Mitglieder seiner Fraktion. Das immerhin hatte die Fraktionsführung, von der doch die Möglichkeit seiner Wortmeldung abhing, zugelassen. *Sabels* Einschätzung war, dass mit dem Gesetz kein Systembruch einhergehen würde, sondern bei notwendigen Entlassungen „*eben eine größere Sorgfalt angewendet*“ werden solle. Verständigungsversuche im Vorfeld seien bedauerlicherweise gescheitert.

Die Diskussion zwischen den Vertreterinnen und Vertretern der Fraktionen bewegte sich im Übrigen in den vorgezeichneten Bahnen, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf den Stellenwert einer Sozialpartnervereinbarung für den parlamentarischen Betrieb gelegt wurde. Der Abgeordnete *Ludwig*, SPD, verwies erneut auf die Einigung von Hattenheim. Er kritisierte, dass gerade die bürgerlichen Parteien in anderen arbeitspolitischen Fragen immer wieder darauf verwiesen, „(...) *dass es eigentlich Aufgabe der Sozialpartner sei, sich zu einigen.*“ Er fügte hinzu: „*Hier liegt nun ein typischer Fall vor, wo sich die Sozialpartner tatsächlich geeinigt haben.*“ *Ludwig* widersprach auch in einem entscheidenden Punkt den Ausführungen von *Günther*: Das Handwerk war in Hattenheim vertreten und habe den Ergebnissen auch zugestimmt.

Die Abstimmungen verliefen knapp, fielen aber zu Gunsten der weitestgehenden, von den dissentierenden Unionsabgeordneten und den anderen bürgerlichen Parteien angestrebten Änderungen aus, und zwar für die Verlängerung der Wartefrist auf zwölf Monate, die Erhöhung des Alters auf 25 Jahre jeweils mit einem Stimmverhältnis von 159 : 140 : 3 (ja : nein : Enthaltungen)⁵⁶³ sowie die Erhöhung der Betriebsgröße auf 10 im Verhältnis 162 : 141 : 3. Die Intervention der KPD, die Wirksamkeit einer Kündigung an die Zustimmung des Betriebsrats zu knüpfen, brachte erwartbar keinen Erfolg, ebenso wie der Antrag der SPD, den Kündigungsschutz in § 13 auf Kandidierende zur Betriebsratswahl auszudehnen – ein Ansinnen, das bereits im Ausschuss bei Stimmengleichheit abgelehnt worden war.

Damit lässt sich als Zwischenfazit konstatieren: Einzelabgeordnete der CDU/CSU, die dem Handwerk und Kleinunternehmen nahe stehen und die am

561 Zu seiner Entlastung erscheint die Vermutung plausibel, dass *Adenauer* in diesem für die Regierung peinlichen Vorgang nicht auch noch Minister involviert sehen wollte.

562 *Vierhaus/Herbst*, Biographisches Handbuch der Mitglieder des Dt. Bundestages, 2. Band, S. 715.

563 Deutscher Bundestag, 156. Sitzung, v. 5.7.1951, Plenarprotokoll S. 6217 f.

Vorabend mit deren Vertreterinnen und Vertretern eine gemeinsame Veranstaltung besucht haben, reichen zu einem Gesetz, das den „Segen“ der Sozialpartner einschließlich der BDA, der Fraktionsspitze, des Fachministeriums und wohl auch des Kanzleramtes hatte, einen Änderungsantrag ein, der den erzielten Kompromiss grundlegend in Frage stellt. Sie überzeugen allem Anschein nach ihre Fraktionskolleginnen und -kollegen einschließlich des Fraktionsvorsitzenden und erreichen im Bundestag das Ziel, die Anwendung des Kündigungsschutzes für ihre Klientel auszuschließen. Der Vorfall war ein maximaler Affront gegenüber der Regierung.

Mit dieser vom Handwerk ausgehenden Aktion hatte aber auch die Arbeitgeberseite die Ergebnisse von Hattenheim unterlaufen. Denn die Behauptung *Günthers*, der in Hattenheim beteiligte Vertreter des Handwerks,⁵⁶⁴ sei von den Vertretern der Industrie überstimmt worden, war nach Lage der Dinge schlichtweg falsch: So hatte der in einer Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses am 5. Mai 1950 anwesende Repräsentant des ZDH, *Coers*, zur Begründung seiner Abkehr vom Hattenheimer Ergebnis ausgeführt:

*„Das Handwerk habe sich seinerzeit zwar mit dem Hattenheimer Entwurf einverstanden erklärt und sei im Bewusstsein der besonderen Bedeutung dieser Verhandlungen bereit gewesen, ein ausserordentliches Opfer zu bringen. Nachdem die Situation heute eine andere geworden sei (die Nachverhandlungen zur Auflösung gegen Abfindung, MK/EK), fühle sich das Handwerk nicht mehr an die Hattenheimer Vereinbarung gebunden.“*⁵⁶⁵

An dieser Frontstellung innerhalb des Arbeitgeberlagers änderte sich fortan nichts mehr. Ja, wir haben bereits darüber berichtet, dass die Vereinigung dem ZDH ausdrücklich überließ, seine Sonderinteressen gegenüber den gesetzgeberischen Instanzen auf eigene Faust zu vertreten (s.o. III.17) – ohne das dem DGB oder Arbeitsministerium zu offenbaren. Und noch am 22. Februar 1951 hatte der Vorstand der Bundesvereinigung beschlossen, dass die Hattenheimer Vereinbarung und der Regierungsentwurf weiter unterstützt würden, so lange wie nicht der DGB sich hiervon absetzen würde.⁵⁶⁶ Diese Strategie hatte mit dem Ergebnis der zweiten Bundestagslesung vollen Erfolg. So kann nur gemutmaßt werden, dass die Geschehnisse in der 2. Lesung Arbeitsminister *Storch* nicht gelegen kamen. An der Plenardebatte war er nicht beteiligt, von ei-

564 Am Hattenheimer Gespräch vom 11.1.1950 hatte auf Seiten der Arbeitgeber *Dr. Gerland* als Vertreter der „Zentralarbeitsgemeinschaft des Handwerks“ teilgenommen, der auch schon in der vorbereiteten Sitzung des Vorstands am 14.10.1949 anwesend war (s.o. III.16).

565 Vgl. Sitzung des Arbeitsrechtsausschusses vom 5. und 6.5.1950 (Aktenbestand BDA).

566 S. 12 der Niederschrift v. 28.2.1951 über die Sitzung des Vorstandes der BDA am 22. Februar 1951 (Aktenbestand BDA).

ner Intervention seinerseits im Vorfeld ist nichts bekannt. Auch *Adenauer* konnte an einem neuen „Kampffeld“ Kündigungsschutz eigentlich kein Interesse haben. Auf der politischen Agenda stand der Großkonflikt Mitbestimmung auf der Agenda. Störfeuer – oder gar eine neue Front – konnte die Regierung hier ganz sicher nicht gebrauchen.

Für den DGB wiederum war dieses Ergebnis nach den intensiven Vorabstimmungen zum Gesetz ein voller Affront. Übermittelt ist eine Note des DGB-Bundesvorstands vom 7. Juli 1951, zwei Tage nach der zweiten Lesung, namentlich gezeichnet von *Erich Bührig*, an den Bundeskanzler *Adenauer* und alle Bundestagsabgeordneten. Darin wurde der Bundeskanzler für die von ihm immer wieder betonte Bedeutung der sozialen Selbstverwaltung in die Pflicht genommen. Der eingebrachte Entwurf des Kündigungsschutzgesetzes sei in langwierigen und schwierigen Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern entstanden. Die Gewerkschaftsseite habe schwierige Zugeständnisse machen müssen. Versuche solcher Verständigungen würden wertlos, wenn dann die Verhandlungsergebnisse der Gewerkschaften einseitig gestrichen würden. Es wurde darauf verwiesen, dass die *„Versagung eines ausreichenden Kündigungsschutzes für mehr als ein Drittel aller Arbeitnehmer den radikalen politischen Strömungen wirksamen Agitationsstoff liefert.“*⁵⁶⁷ Der DGB verlangte, dass *„in der 3. Lesung die alte Fassung wieder hergestellt wird.“*⁵⁶⁸

Danach ging es ganz schnell: Bereits am 10. Juli, ganze fünf Tage nach der zweiten Lesung fand das Kündigungsschutzgesetz seine finale Fassung.⁵⁶⁹ In der Zeit dazwischen muss es in der Union hoch her gegangen sein. Denn ganz abgesehen von inhaltlichen Positionen, konnte es sich *Adenauer* als Bundeskanzler und CDU-Vorsitzender einfach nicht erlauben, diesen handstreichartigen Aufstand der Fraktion durchgehen zu lassen. Auch mag er vor Augen gehabt haben, dass er gut daran tat, für die im Kontext des Betriebsverfassungsgesetzes anstehende große Systemfrage der Unternehmensmitbestimmung den eigenen Arbeitnehmerflügel nicht zu verprellen und auch bei den Gewerkschaften nicht schon davor in den Ruch zu geraten, Unternehmerwünschen gegenüber allzu willfährig zu sein. Und so kam es zu einer raschen und effizienten Gegenaktion.

Sie erfolgte durch einen vom CDU-Abgeordneten *Anton Sabel*, in der zweiten Lesung noch in der Minderheitenposition, zwischen Regierungsentwurf und

567 BArch B 136/1324; AdSD DGBR000056.

568 Vgl. *Wittholz* in einem Schreiben im Auftrag des DGB-Bundesvorstands an den Landesbezirk Nordmark (AdSD, DGBR00095, Bl. 28 f.).

569 Der Verlauf der Plenardebatte sowie die Abstimmungen sind festgehalten im Sitzungsbericht zur 15. Sitzung des Deutschen Bundestags am Dienstag, den 10. Juli 1951, S. 6357 ff., sowie S. 6372 f.

den Beschlüssen der zweiten Lesung vermittelnden gemeinsamen Antrag einer größeren Zahl von Einzelabgeordneten aus den Fraktionen der Union (darunter sein CDA-Kollege *Blank*, s.o. III.11, und auch ein aufstrebender „Star“ aus der noch kleinen Frauengruppe, die spätere Vorsitzende der Frauenunion und Bundesministerin *Aenne Brauksiepe*⁵⁷⁰), dem Zentrum und der DP. Darin wurde die Betriebszugehörigkeit auf sechs Monate festgelegt. Hauptzweck dieser Frist sei die Erprobung, nicht die Etablierung eines Treueverhältnisses, das den Kündigungsschutz rechtfertige. Der Kündigungsschutz solle von der Vollen dung des 20. Lebensjahres abhängig gemacht werden – diesbezüglich würden die Bedenken des Ressortministers *Storch* geteilt – und der Kündigungsschutz in Betrieben sollte ab fünf Beschäftigten greifen.

Oberflächlich betrachtet sah das nach einem letzten Versuch der in der zweiten Lesung unterlegenen Minderheit aus, das Blatt noch einmal zu wenden. Aber: Dieser Antrag hatte den Segen von ganz oben. Auf der Liste der Antragsteller fand sich auch ein gewisser „*Dr. Pferdmeniges*“⁵⁷¹, ein Kölner Bankier, ein – für alle Öffentlichkeit bekannt – enger Vertrauter *Adenauers*. Er hatte für *Adenauer* manche politisch sensible Aufgabe übernommen, zuletzt die Verhandlungen um die Montanmitbestimmung.⁵⁷² Unterstützte dieser einen intern kontrover sen Antrag, so konnten Zeitgenossen sicher sein, dass dies mit Billigung des Kanzlers geschah⁵⁷³ – zumal in einer so turbulenten Situation wie der vorlie genden.

Diese neue Konstellation prägte und entschied die dritte Lesung. Der noch in der zweiten Lesung erfolgreiche Anführer der internen Opposition, *Günther*, erschien nun in einem anderen Licht: als Lobbyist gegen einen vom Kanzler gewünschten Kompromiss! Gleichwohl setzte er sich unverdrossen für die Sache des Handwerks ein, plädierte für die Ablehnung der Änderungsanträge und machte in seinem Redebeitrag noch einmal explizit, für welche Interessen er steht: Regierungsentwurf und Kompromissvorschlag sollten abgelehnt wer den, weil sie den Interessen des Handwerks wirklich nicht entsprächen.

Die Vertreter der SPD-Fraktion warben intensiv um die Wiederherstellung der vom Ausschuss verabschiedeten Fassung. Um dieses Ziel zu erreichen, argu mentierten sie – für die frühen 50er Jahre durchaus bemerkenswert – durch-

570 Vgl. *Vierhaus/Herbst*, Biographisches Handbuch der Mitglieder des Dt. Bundestages, 1. Band, 2002, S. 94.

571 Vgl. *Vierhaus/Herbst*, Biographisches Handbuch der Mitglieder des Dt. Bundestages, 2. Band, 2002, S. 641.

572 Vgl. *Müller-List*, Montanmitbestimmung, S. 237 ff.; *Silber-Bonz*, Pferdmeniges und Adenauer, 1997, S. 64 ff.

573 *Silber-Bonz*, Pferdmeniges und Adenauer, 1997, S. 65 f.

gänglich sozialpartnerschaftlich (ein Beispiel aus der Rede des MdB *Ludwig*): „Der beste Schutz gegen politisches Abenteuerium sind gute soziale und wirtschaftliche Verhältnisse. (...) Man sollte die guten Absichten der Sozialpartner nicht so aushöhlen, daß der Zweck vereitelt wird.“).

In dieser dritten Lesung meldete sich, anders als noch in der zweiten, Minister *Storch* selbst zu Wort. Selbst jetzt konnte er sich nicht dazu durchringen, eindeutig Position zu beziehen. Er rief vielmehr nur ganz allgemein zu einer „sozialpartnerschaftlichen Lösung“ auf. Dass *Storch* damit für eine Annahme des *Sabel*'schen Antrags warb, ließ sich nur zwischen den Zeilen entnehmen. Dazu diente eine persönliche Wendung, wonach sich das Handwerk die besten Facharbeiter nur erhalten könne, wenn es ihnen die größtmögliche soziale Sicherheit gebe.

Im Übrigen demonstrierte diese Parlamentsdebatte in aller Offenheit die fraktionsinterne Spaltung der Union, denn in den Anträgen zu den Einzelpunkten bezogen Abgeordnete der CDU konträre Positionen zu dem vermittelnden Antrag. *Mensing* und *Schuler* kritisierten anhand der Einzelpunkte, dass das Arbeitnehmerschutzrecht einseitig auf Großbetriebe zugeschnitten sei und Betriebe mittlerer Größe massiv belaste.⁵⁷⁴ Unmittelbar im Anschluss warb der Abgeordnete *Pelster* intensiv um die vermittelnde Lösung, die die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft nicht berühre und eine „Brücke“ darstelle, um „zu einem Gesetz zu kommen, das allen Verhältnissen Rechnung trägt.“

Der Ablauf der Abstimmung entsprach den ungewöhnlichen Mehrheitsverhältnissen. Diese war vom Ältestenrat zunächst im Anschluss an die Debatte auf das Ende der Sitzung verschoben worden, da einige Abgeordnete noch in Ausschüssen waren. Man wollte also nichts dem Zufall überlassen. Der Abgeordnete *Euler* von der Fraktion der FDP beantragte namentliche Abstimmung, was den Druck auf die Abgeordneten der CDU/CSU erhöht hätte, der Antrag wurde im Plenum aber abgelehnt.

Im Zuge der Schlussabstimmung erklärten Vertreter der Regierungsparteien FDP und DP sowie die Bayernpartei für ihre Fraktionen sowie Teile der CDU (*Fritz Mensing* für die „handwerklichen Abgeordneten“, *Detlev Struve* für die „bäuerlichen“ Abgeordneten) persönlich, dass sie das Gesetz in dieser Fassung ablehnen würden.

Schlussendlich setzten sich in der Einzelabstimmung die vermittelnden Änderungsanträge durch, wobei die genauen Stimmverhältnisse nicht ausgezählt

574 Sitzungsbereich zur 15. Sitzung des Deutschen Bundestags am Dienstag, den 10. Juli 1951, S. 6362 f.

wurden und die SPD über den ursprünglichen Regierungsentwurf gar nicht mehr hat abstimmen lassen. Man muss es sich auf der Zunge zergehen lassen: Das Kündigungsschutzgesetz erhielt seine letzte Fassung mit den Stimmen aus Opposition und Teilen der CDU/CSU.⁵⁷⁵ Dieser Vorgang lässt erahnen, zu welch tiefen Verwerfungen es in der Unionsfraktion gekommen sein muss, aus denen die Opposition jedoch kaum politisches Kapital zu schlagen vermochte.

Damit befand sich das Kündigungsschutzgesetz auf der Zielgeraden: Am 27. Juli 1951 beschloss der Bundesrat, den Vermittlungsausschuss nicht anzurufen, „trotz erheblicher Bedenken“, die für den Rechtsausschuss des Bundesrats vornehmlich in technischen Formulierungen bestanden, für den Ausschuss für Arbeits- und Sozialpolitik jedoch auch im Mindestalter von 20 Jahren.⁵⁷⁶ Das Kündigungsschutzgesetz ist 13. August 1951 im Bundesgesetzblatt verkündet worden.⁵⁷⁷

Hinsichtlich der neuralgischen Punkte – Betriebszugehörigkeit sechs Monate, Mindestalter 20 Jahre und Mindestbetriebsgröße fünf Arbeitnehmer – wich es zulasten der Arbeitnehmer vom Hattenheimer Ausgangspunkt ab, war jedoch deutlich besser als die Änderungen in der 2. Abstimmung. Ungeachtet der Aufregungen im Rahmen der Bundestagsverhandlungen kommentierte der Pressedienst der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeber das Gesetz wohlwollend.⁵⁷⁸ Auch der DGB begrüßte es, auch wenn die negativen Abweichungen von „Hattenheim“ kritisiert wurden.⁵⁷⁹

21. Alte und neue Grundsätze des Kündigungsschutzes

Obwohl das neue Kündigungsschutzgesetz an bestehende Kodifikationen des Tarifvertrags der Berliner Metallindustrie⁵⁸⁰, des Betriebsrätegesetzes (BRG) der Weimarer Republik und auch des nationalsozialistischen Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit von 1934 angeknüpft hat, lag ihm eine gegenüber

575 Wie am Ende die Mehrheitsverhältnisse in der Unionsfraktion waren, ist nicht bekannt, denn es gab weder eine namentliche Abstimmung noch eine Auszählung der Stimmen bei der Endabstimmung.

576 Akte BMJ B 141/7955; Sitzungsbericht v. 6.8.1951 zur 65. Sitzung des Deutschen Bundesrates in Bonn am 26./27.7.1951.

577 BGBl. I, Nr. 40

578 Presseerklärungen der BDA Nr. 35/51 v. 12.4.1951 und Nr. 61/1951 v. 11.7.1951.

579 So etwa im Geschäftsbericht des Bundesvorstands des DGB 1950 – 1951, S. 421, es gab jedoch auch Kritik, etwa von der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Entschließung des Gewerkschaftstags v. 23./25.9.1951. Stein des Anstoßes war hier der enge Anwendungsbereich.

580 Siehe Anhang I, Dok. 1.

diesen Regelungen neue rechtsdogmatische Konzeption zugrunde, die freilich an junge Ansätze in den westlichen Zonen anknüpfen konnte.⁵⁸¹

Anders als die Vorläuferregelungen verfolgt das Kündigungsschutzgesetz eine konsequent individualistische Konzeption. Der Kündigungsschutz ist nicht an das Bestehen eines Betriebsrats geknüpft: Ist der Anwendungsbereich des KSchG gegeben, können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig vom Bestehen der betrieblichen Interessenvertretung auf den Kündigungsschutz berufen. In der Weimarer Republik war der Einspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen die ordentliche Kündigung gemäß § 84 BRG an den Arbeiter- oder Angestelltenrat zu richten, was seine Existenz voraussetzte.⁵⁸²

Als Gründe für die Kündigung gelten nun betriebsbedingte, personenbedingte und verhaltensbedingte Gründe. Interessant ist zunächst, was in der Entstehungsgeschichte keine Rolle gespielt hat: Das Dogma der unternehmerischen Entscheidung in Hinblick auf die betriebsbedingte Kündigung, und zwar weder im Hinblick auf die Unantastbarkeit der Kündigung zugrunde liegenden Entscheidung noch auf den Wegfall der Abwägung zwischen den unternehmerischen Interessen und denen der von den Folgen der Entscheidung betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.⁵⁸³

Bereits 1901 hatte Karl Flesch konzeptionelle Vorarbeit für die Unterteilung der Kündigungsgründe in betriebs-, personen- und verhaltensbedingte Gründe gemacht.⁵⁸⁴ Das Konzept der sozialen Rechtfertigung der Kündigung im KSchG knüpft an § 84 Nr. 4 BRG an. Hier war Dreh- und Angelpunkt die Frage, ob sich die Kündigung als „*unbillige, nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch die Verhältnisse des Betriebs bedingte Härte*“ darstellte. Das nationalsozialistische AOG enthielt ebenfalls die Generalklausel der „*nicht durch die Verhältnisse des Betriebs*“ bedingten „*unbilligen Härte*“. Dieser Aspekt taucht im KSchG im Rahmen der „*betrieblichen Erfordernisse*“ i.S. des § 1 Abs. 2 wieder auf. Ungeachtet der bizarren, teils „unter der Decke“ ausgetragenen Auseinandersetzung, ob diese Erfordernisse „*zwingend*“ oder „*dringend*“ sein müssen (s.o. III.11 und 20), war es allgemeiner Konsens, dass das neue Recht jedenfalls nicht hinter die Standards des alten zurückgehen sollte (z.B. hinsichtlich der

581 Siehe zu den wichtigsten Aspekten der Rechtsentwicklung und auch zu den Vorläufern der „neuen“ Prinzipien des Kündigungsschutzgesetzes 1951 in den Zonen oben II.2 und 3.

582 S.o. I.1.

583 Vgl. *Kitner*, Entwicklungslinien der Rechtsprechung zur „Unternehmerentscheidung“ – nur noch Rechtsgeschichte?, in: Brose u.a., Hrsg., Festschrift für Ulrich Preis, 2021, 615 ff.; s. auch *Däubler*, Die „freie Unternehmerentscheidung“ im Kündigungsschutzrecht, a.a.O., S. 159 ff.

584 S.o. II.1.

Notwendigkeit einer Interessenabwägung bei der Prüfung einer betriebsbedingten Kündigung).⁵⁸⁵

Die Beweislast dafür, dass die Anwendung des Gesetzes eröffnet ist, liegt zwar auf Seite der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers. Sobald diese Hürde überschritten ist, muss aber der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass die Kündigung sozial gerechtfertigt ist – auch dies eine Neuerung gegenüber dem BRG von 1918. Anders als unter Geltung des BRG muss der Arbeitgeber den Kündigungsgrund nun aber nicht mehr mit Ausspruch der Kündigung der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer nennen. Allerdings ist dieser im Rahmen der Anhörung dem Betriebsrat mitzuteilen und zumeist in einem folgenden Kündigungsschutzprozess offenzulegen.

Da die Klage nunmehr, statt den Betriebsräten zugeordnet zu sein, in die Hand der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelegt ist, stellte sich mit dem KSchG die Frage nach der Klagefrist, die für die Berufung auf die fehlende soziale Rechtfertigung in § 3 KSchG auf drei Wochen festgelegt ist. Gemäß § 56 Abs. 1 AOG hatte die Klagefrist noch zwei Wochen betragen.

Eine echte Errungenschaft des KSchG war das Prinzip des Bestandsschutzes: Gelingt es dem Arbeitgeber nicht, die Kündigung hinreichend zu rechtfertigen, so verliert er den Kündigungsschutzprozess und muss – nach der gesetzlichen Konzeption – die oder den Gekündigten beschäftigen. Die Kündigung ist von vornherein als unwirksam anzusehen. Unter dem BRG galt noch der Grundsatz, dass der Arbeitgeber die Wiedereinstellung entschädigungspflichtig ablehnen konnte (§ 87 BRG), Gleiches hatte gemäß § 57 Abs. 1 AOG während der nationalsozialistischen Herrschaft geregelt. Gemäß des KSchG ist das Arbeitsverhältnis nur dann aufzulösen, wenn für eine Partei des Arbeitsvertrags die Beschäftigung nicht zumutbar ist (§ 9 Abs. 1 KSchG). Dahingegen waren die übergreifenden Grundsätze des materiellen Kündigungsschutzes, wie sie heute bekannt sind, das Ultima-Ratio-Prinzip und das Prognoseprinzip, zwar bereits im KSchG angelegt, erst im Nachgang durch Wissenschaft und Rechtsprechung ausgeformt worden.⁵⁸⁶

Die Ironie der Geschichte wollte es allerdings, dass dieser von den Arbeitgebern so sehnlich wie vergeblich gewünschte Inhalt des Gesetzes auf ganz anderem Wege Wirklichkeit wurde: Die Praxis mit dem KSchG sollte nämlich erweisen, dass ein Kündigungsschutzprozess sich ganz überwiegend nicht als

⁵⁸⁵ Vgl. *Kittner*, a.a.O., S. 622 ff.

⁵⁸⁶ Zur Debatte, ob es sich hierbei um nationalsozialistisches Gedankengut handelte, siehe unten IV.2.; zu den Wurzeln des Ultima-Ratio-Prinzips in der Demobilisierungsverordnung vom 3.9.1919 s.o. I.4.

Kampf um den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses darstellte, sondern als ein solcher um die Höhe einer vergleichsweise erzielten Abfindung. Der Grund liegt außerhalb der rechtlichen Substanz des KSchG selbst unter anderem darin, dass es keinen ausreichenden Weiterbeschäftigungsanspruch für einen gekündigten Arbeitnehmer gibt.⁵⁸⁷

Die stärker auf den individuellen Rechtsschutz ausgerichtete Konzeption hat Folgen für die Art, in der der Betriebsrat zu beteiligen ist. Während sich unter Geltung des BRG der Arbeitnehmer innerhalb von fünf Tagen an das Gremium zu wenden hatte, musste nunmehr der Arbeitgeber den Betriebsrat anhören, sofern ein solcher existiert. Der Betriebsrat kann Stellung nehmen, die prozessualen Konsequenzen sind unter der Geltung des KSchG aber begrenzt.

Das Kündigungsschutzgesetz bringt zudem einen gesetzlichen Sonderkündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder, § 13 KSchG: Betriebsratsmitglieder können nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes außerordentlich oder im Falle einer Betriebsstilllegung ordentlich gekündigt werden. Damit wurde augenscheinlich an die Regelung des § 96 BRG angeknüpft, wonach der Arbeitgeber für die Kündigung eines Mitglieds der Betriebsvertretung sowie seine Versetzung in einen anderen Betrieb grundsätzlich die Zustimmung der Betriebsvertretung benötigte, es sei denn, dass die Kündigung auf einer Rechtspflicht beruhe, durch die Stilllegung des Betriebs bedingt war oder ein Grund für die außerordentliche Kündigung bestand.⁵⁸⁸ § 14 Abs. 1 S. 2 AOG sah einen dem KSchG entsprechenden Kündigungsschutz für den „Vertrauensmann“ vor.

Der Schutz vor Massenentlassungen in den §§ 15–19 KSchG hatte seine Wurzeln in der Stilllegungs- und der Demobilmachungsverordnung aus der Zeit nach dem Ersten Weltkrieg.⁵⁸⁹ Nach dem Zweiten Weltkrieg musste aufgrund von Nr. 18 des Kontrollratsbefehls Nr. 3 v. 17.1.1946⁵⁹⁰ der Agentur für Arbeit im Fall von Massenentlassungen im Voraus Meldung erstattet werden. Hieran knüpfte das Kündigungsschutzgesetz an. Was die Möglichkeit zur Befristung des Arbeitsverhältnisses angeht, war diese im Kündigungsschutzgesetz nicht genannt. Das Bundesarbeitsgericht hat sie aus dem Gedanken des Schutzes der Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes heraus erst im Nachhinein entwickelt.⁵⁹¹

587 Vgl. *Pfarr/Ullmann*, WSI-Mitteilungen 2003, 207; *Kittner-Deinert*, Arbeits- und Sozialordnung, 47. Aufl. 2022, S. 1142.

588 Zu den Wurzeln des Sonderkündigungsschutzes bereits oben I.1.

589 Siehe oben I.4., vgl. auch *Ascheid/Preis/Schmidt-Moll*, Vor. § 17 Rn. 2 m.w.N.

590 Amtsblatt des Kontrollrats 1946, 131.

591 Vgl. BAG-GS 12.10.1960 – GS 1/59, BAGE 10, 5; *Kittner*, 50 Urteile, 2. Aufl. 2020, S. 97.

Mit diesen Grundsätzen stellte das Kündigungsschutzgesetz als erste Kodifikation die Leitplanken für den Kündigungsschutz in der Bundesrepublik, die trotz einiger Reformen bis heute Bestand haben.

IV. Exkurs: SBZ/DDR

1. Vorbemerkungen

Das Kündigungsschutzrecht der DDR ist wie das gesamte DDR-Arbeitsrecht mit der Wende 1989/90 außer Kraft getreten.⁵⁹² Der – völkerrechtlich gesehen – Beitritt der DDR zum Geltungsbereich des Grundgesetzes durch den Einigungsvertrag vom 31.8.1990⁵⁹³ verschaffte dem Kündigungsschutzgesetz der Bundesrepublik auch in den neu gebildeten Bundesländern (Art. 8 Einigungsvertrag) Geltung, die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse in der Abwicklung der ostdeutschen Wirtschaft Anwendung. Dennoch lohnt es sich, dieser „verschollenen“ Linie des Kündigungsschutzes nachzugehen, auch weil damit das Bild der damaligen Diskussionen um die Entstehungsgeschichte des KSchG vollständig wird.

In der realsozialistischen Wirklichkeit der DDR hatte das Kündigungsschutzrecht eine eigentümliche Funktion. Denn natürlich war der Verlust bzw. Wechsel des Arbeitsplatzes auch in der DDR mit erheblichen Nachteilen verbunden. Doch war dieser für die Arbeiterinnen und Arbeiter nicht existenziell. Der Staat hatte das Recht und die Pflicht, der und dem Gekündigten eine anderweitige Erwerbsarbeit anzubieten (Art. 15 der Verfassung der DDR v. 7.10.1949: „Recht auf Arbeit“).

Auch der ideologische Rahmen des Kündigungsschutzes war ein anderer. In der marktwirtschaftlichen Ordnung besteht die gewerkschaftliche Position darin, den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber Kündigungen des Arbeitgebers möglichst auszuweiten. Nach dem proklamierten Selbstverständnis eines Arbeiter- und Bauernstaats sollte es kein Bedürfnis nach einem strikten Kündigungsschutz mehr geben, weil Betriebsleitung, Partei und Staatsführung die Interessen des Kollektivs verträten. Starke Individualrechte der Arbeiterinnen und Arbeiter stehen zumindest in einem Spannungsverhältnis hierzu. Wie also war „im Osten“ über den Kündigungsschutz diskutiert worden und inwiefern hatten sich die großen politischen Entwicklungen in den Konzeptionen vom Kündigungsschutz niedergeschlagen?

Dazu vorweg ein Wort zur Quellenlage: Zu den Vorgängen der Entstehung des Kündigungsschutzes in der DDR liegen uns Puzzleteile vor, die wir vorstel-

592 Vgl. *Däubler*, KJ 1992, 259.

593 BGBl II, 889.

len, die aber kein vollständiges Bild von der Behandlung des Kündigungsschutzes in der DDR zeichnen; weitere, umfassendere Quellenarbeit ist ebenso möglich wie erforderlich. Gleichwohl sollen die Tatsachen so vorgestellt werden, wie sie sich uns darstellen.

2. Kündigungsschutzrecht im System der Arbeitsbeziehungen der DDR

Blicken wir zunächst auf den „Endpunkt der Entwicklung“, das Kündigungsschutzrecht der DDR, wie es als geschriebenes Recht gegolten hatte. Es wurde im zeitlichen Verlauf durch drei Rechtsquellen geregelt: Die Verordnung über Kündigungsrecht (1951) wurde 1961 abgelöst durch das Gesetzbuch der Arbeit (GBA 1961) und schließlich trat 1977 das Arbeitsgesetzbuch der DDR (AGB 1977) in Kraft.

Nach der Verordnung über Kündigungsrecht vom 7.6.1951, die aufgrund von Art. 39 des Gesetzes der Arbeit⁵⁹⁴ ergangen ist, stand das Recht zur Kündigung beiden Seiten des Arbeitsvertrags zu. Es war im Falle eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer an keine weiteren Bedingungen geknüpft.⁵⁹⁵

Die Kündigung durch die Betriebsleitung oder den Betriebsinhaber bedurfte der Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL, § 11; im GBA 1961: der Abteilungsgewerkschaftsleitung), deren Zustimmungsverweigerung nur durch Beschluss des Ortsvorstands der betreffenden Gewerkschaft geheilt werden konnte. Bei der BGL handelte es sich um die Gewerkschaftsstruktur in den Betrieben, in welche die nach 1945 zunächst gegründeten Betriebsräte aufgegangen waren.⁵⁹⁶ Lag die Zustimmung der BGL vor, so durfte die oder der Kündigung die Unwirksamkeit vor dem Arbeitsgericht binnen einer Frist von

594 Gesetz der Arbeit zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte, zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur weiteren Verbesserung der materiellen und kulturellen Lage der Arbeiter und Angestellten vom 19.4.1950, Gesetzblatt der Deutschen Demokratischen Republik 1950, S. 349. Artikel 38 Gesetz der Arbeit legte nur wenige Grundsätze fest, zu denen zählte, dass das Recht zur Kündigung „für alle Beteiligten gleich“ sei, eine Kündigung an einen Kündigungsgrund geknüpft sein muss, der mit der Kündigung anzugeben ist, und den Mitgliedern der Betriebsgewerkschaftsleitung, den Verfolgten des Naziregimes, den Schwerbeschädigten und den werdenden und stillenden Müttern ein besonderer Kündigungsschutz zustehe.

595 Das Kündigungsrecht konnte in der DDR jedoch zeitweise durch ein Strafurteil eingeschränkt sein („bedingte Verurteilung“ bzw. die „bedingte Strafaussetzung durch bedingtes Urteil“). Erlass des Staatsrats der DDR v. 4.4.1963, dazu *Petter*, in: Hensler u.a., Arbeitsrecht der DDR, Berlin 1968. Zu Beginn der DDR galten zudem Regelungen zur Arbeitskraftlenkung.

596 Eingehend hierzu und der Vorgeschichte *Rütters*, Der FDGB 1945-1949/50, S. 61 ff.

14 Tagen geltend machen (§ 12). Dies hatte Erfolg, wenn die Kündigung gegen höherrangiges Recht verstieß oder „die sozialen oder demokratischen Grundsätze des Arbeitslebens verletzt“ (§ 10). Die Verweigerung der Zustimmung konnte durch übergeordnete Gewerkschaftsgremien überprüft werden, war aber an keine Gründe gebunden und endgültig; sie konnte nicht durch gerichtlichen Beschluss ersetzt werden. Die Kündigung hatte schriftlich unter Angabe der Gründe zu erfolgen (§ 5 S. 2 Kündigungsschutzverordnung 1951).

Das GBA 1961 sollte auch für die ordentliche Kündigung Änderungen in der Formulierung des Gesetzestextes bringen. Eine solche konnte ausgesprochen werden, wenn sie „infolge Änderung der Produktion, der Struktur oder des Stellen- bzw. Arbeitskräfteplanes notwendig ist; der Werk tätige für die vereinbarte Arbeit nicht geeignet ist; die Mängel des Arbeitsvertrags durch die Beteiligten nicht beseitigt werden können“. Von letzterer Variante waren Fallkonstellationen erfasst, wenn die Arbeit trotz eines Beschäftigungsverbots aufgenommen worden war.⁵⁹⁷ Krankheit, Erreichen des Renteneintrittsalters oder eine Freiheitsstrafe von kurzer Dauer waren keine Kündigungsgründe.⁵⁹⁸ Beim Äquivalent der betriebsbedingten Kündigung waren zwar soziale Belange einzubeziehen, eine justiziable Sozialauswahl aber nicht erforderlich. Im Arbeitsrechts-Lehrbuch von *Michas* wurde dies damit begründet, dass die BGL, die der Entlassung zuzustimmen hatte, die Auswahlentscheidung überwachte.⁵⁹⁹ Mit dem AGB vom 16.6.1977 hat sich im Wesentlichen lediglich die Nummerierung der Paragraphen geändert.

Neben der ordentlichen fristgemäßen Kündigung war die außerordentliche Kündigung zulässig. Diese war in der Verordnung zum Kündigungsrecht von 1951 als Disziplinarmaßnahme ausgestaltet. In der Verordnung war als Grund für die außerordentliche Kündigung der Verstoß gegen die antifaschistisch-demokratische Ordnung genannt. Außerordentliche Kündigungen waren aber auch auf Verlangen eines staatlichen Untersuchungs- oder Kontrollorgans möglich – ein offenkundig mit heutigen rechtstaatlichen Grundsätzen nicht zu vereinbarender Tatbestand, der möglicherweise im Zusammenhang mit der Entnazifizierung zu sehen ist und im GBA 1961 nicht mehr enthalten war.⁶⁰⁰

597 *Michas*, Arbeitsrecht der DDR, S. 149 ff.

598 *Michas*, Arbeitsrecht der DDR, S. 150; um Übrigen finden sich im Lehrbuch zum Arbeitsrecht von *Michas* keine Anhaltspunkte mehr dafür, dass fehlende „Linientreue“ eine Kündigung rechtfertige. Allerdings träten für bestimmte Gruppen von Werk tätigen neben den spezifischen fachlichen Voraussetzungen solche hinzu, die das Persönlichkeitsbild betrafen, *Michas*, Arbeitsrecht der DDR, S. 154 f. unter Hinweis auf die Rechtsprechung des OG.

599 *Michas*, Arbeitsrecht der DDR, S. 147.

600 Hier war die „fristlose Entlassung“ sowohl bei schwerwiegender Verletzung der staatsbürgerlichen Pflichten als auch der sozialistischen Arbeitsdisziplin zulässig, § 32 GBA. Hierzu *Michas*, Arbeitsrecht der DDR, S. 148. Der Arbeit wurde als weiterhin eine Erziehungsfunktion beigemessen.

Insgesamt ähnelte die Grundstruktur des „geschriebenen“ Kündigungsschutzrechts der DDR dem der Bundesrepublik, was angesichts der gemeinsamen Wurzeln sowie der gleichen Entstehungszeit nicht verwundert. Eine Besonderheit des Kündigungsschutzrechts der DDR bestand in dem Zustimmungserfordernis der Gewerkschaftsvertretung, während es für die Sozialauswahl geringere Vorgaben gab. Die praktische Handhabung des Kündigungsrechts in der DDR kann im vorliegenden Rahmen nicht aufgearbeitet werden. Doch wich diese schon deshalb von der Praxis in der Bundesrepublik ab, weil die BGL eine andere Rolle spielten als Mitbestimmungsstrukturen oder Vertrauenskörper, die wir heute kennen (wobei auch diese in der Praxis bekanntlich unterschiedlich agieren). Dies wird anhand eines exemplarischen Exkurses zur Rolle des FDGB in der DDR deutlicher:

Während die westlichen Alliierten zunächst keine Einheitsgewerkschaften zuließen, erlaubte die SMAD früh die Organisation in Gewerkschaften (SMAD-Befehl Nr. 2 v. 10.6.1945), der FDGB wurde hier früh und planvoll (zumindest auch) „von oben“ aufgebaut⁶⁰¹, während Arbeitgeberverbände verboten blieben (SMAD-Befehl Nr. 61 v. 14.4.1948 gewährte den Kammern Tariffähigkeit).⁶⁰² Mit der offiziellen Zulassung von Betriebsräten durch das Kontrollratsgesetz Nr. 22 v. 10.4.1946 entstand in der Ostzone daher eine Doppelstruktur der Beschäftigtenvertretungen.⁶⁰³ Bestrebungen der SMAD, die Betriebsräte den Gewerkschaftsstrukturen unterzuordnen, scheiterten 1946 zunächst. Auf der Bitterfelder Konferenz am 25./26.11.1948 wurden jedoch alle Befugnisse der Betriebsräte auf die Betriebsgewerkschaftsleitungen übertragen.⁶⁰⁴ Schon vor der Gründung der DDR existierten Betriebsräte daher als eigenständige Gremien nicht mehr.⁶⁰⁵ Die Mitgliedsgewerkschaften spielten – verkürzt formuliert und in zunehmendem Maße – eher die Rolle von dem FDGB untergeordneten Organisationseinheiten.⁶⁰⁶

Die Betriebsgewerkschaftsleitungen hatten gegenüber den Betriebsleitungen umfangreiche Mitbestimmungsrechte. Es spricht viel dafür, dass diese einerseits im Sinne der Grundsätze des demokratischen Zentralismus ausgeübt wurden, andererseits aber konkrete Probleme sachnah entschieden wurden.⁶⁰⁷ In den ersten Jahren nach der Gründung des FDGB etablierte sich das Selbstverständnis des Gewerkschaftsbundes: Der FDGB übernahm in der DDR zwar

601 Rütters, Der FDGB 1945-1949/50, S. 26 ff.

602 Rütters, Der FDGB 1945-1949/50, S. 113 ff.

603 Betriebsräte waren freilich unmittelbar nach Kriegsende spontan gebildet worden, näher Däubler/Kittner, Geschichte der Betriebsverfassung, 2020, S. 388 f.

604 Däubler/Kittner, Geschichte der Betriebsverfassung, S. 393 ff.

605 Ausf. Rütters, Der FDGB 1945-1949/50 S. 61 ff.

606 Rütters, Der FDGB 1945-1949/50, S. 40.

607 Ausf. Däubler/Kittner, Geschichte der Betriebsverfassung, S. 402 ff.

auch die Vertretung von individuellen Beschäftigteninteressen, wobei diese Aufgabe nach den Ereignissen um den Aufstand vom 17.6.1953 eine zunehmende Anerkennung gefunden hat.⁶⁰⁸ Die Gewerkschaften verwalteten in der DDR zudem wesentliche Sozialeinrichtungen wie Ferienheime. Im Verhältnis zu den Betriebsleitungen waren sie in der Tendenz nicht konfrontativ eingestellt, sondern nahmen eine systemstützende Funktion ein: Als ihre Aufgabe wurde es u.a. angesehen, die Belegschaften zur Planerfüllung anzuhalten.⁶⁰⁹ Ihr politisches Mandat (das „Nurgewerkschaftertum“ war verpönt) hieß, Stellung für Partei und Staat zu beziehen.⁶¹⁰

Vor diesem Hintergrund liegt es nahe, dass die betrieblichen Gewerkschaftsstrukturen mit ihrem starken Recht, Kündigungen die Wirksamkeit versagen zu können, „verantwortungsvoll“ umgegangen sind. Zudem wird es eher selten zu der Situation gekommen sein, dieses Recht auszuüben, da Kündigungen von Arbeitsverhältnissen vermieden werden, der einvernehmlichen Beendigung der Vorrang gegeben werden sollte und die Betriebe in diesem Falle dazu angehalten waren, bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz behilflich zu sein.⁶¹¹

3. Erste Anläufe in der SBZ

Die ersten Ansätze zur Schaffung eines Kündigungsrechts nach der Kapitulation des nationalsozialistischen Deutschlands 1945 erfolgten in einem unübersichtlichen rechtlichen Umfeld. Die Nachkriegsordnung basierte auf Befehlen der Alliierten im Alliierten Kontrollrat sowie in der östlichen Besatzungszone durch die Sowjetische Militäradministration (SMAD). Als Verwaltungseinheiten wurden im Osten zunächst Provinzen mit eigenen Gesetzgebungskompetenzen gegründet, die territorial in etwa den heutigen Bundesländern entsprechen. Später trat ein Verwaltungsaufbau für die gesamte Zone hinzu, mit der Wirtschaftskommission als übergeordnete Verwaltungseinheit.

Bereits in den ersten Nachkriegsmonaten gab es Initiativen aus den Provinzverwaltungen zur vorläufigen Regelung des Arbeitsrechts, die auch das Kündi-

608 Vgl. Rütters, Der FDGB 1945-1949/55, S. 115 ff.

609 Rütters, Der FDGB 1945-1949/50, S. 116 ff.

610 Rütters, Der FDGB 1945-1949/50, S. 124 ff.

611 So ausdrücklich formuliert im GBA 1961: „Ist die Auflösung eines Arbeitsvertrages erforderlich, so soll es grundsätzlich zwischen dem Betrieb und dem Werk­tätigen vereinbart werden (Aufhebungsvertrag).“, vgl. mit – allerdings empirisch nicht belegten – Aussagen zur Arbeitsrechtspraxis auch Michas, S. 138 f.

gungsrecht betrafen. In der Provinz Sachsen wurde bereits 1945 festgehalten, dass Einstellungen und Entlassungen grundsätzlich nur mit Zustimmung der Provinzialverwaltung zulässig waren.⁶¹² Die bereits ergangenen Anordnungen zur Rechtstellung der Betriebsräte sollten unberührt bleiben.⁶¹³ Aus der – bis Anfang Juli 1945 amerikanisch besetzten – Provinz Thüringen ist der Entwurf einer „Verordnung über die vorläufige Betriebsverfassung“ bekannt. Es sollte das Betriebsrätegesetz von 1920 zur Anwendung kommen, mit einigen Änderungen: So waren Betriebsräte obligatorisch in allen Betrieben einzurichten.⁶¹⁴

Die SMAD stellte jegliche weitergehenden Überlegungen⁶¹⁵ zur Schaffung einer Betriebsverfassung im Interesse einer einheitlichen Regelung durch den Kontrollrat zurück, die durch das Kontrollratsgesetz Nr. 22 v. 10.4.1946 ergehen sollte. Die Gründung von Betriebsräten war damit auf eine legale Basis gestellt, der Regelungsumfang aber schmal; das Gesetz berührte nicht Bereiche wie den Kündigungsschutz – in der frühen Phase standen wohl Wiederaufbau, Reparationen, Integration der Kriegsrückkehrer im Vordergrund. Auch die ersten Regelungen zum Kündigungsschutz im Osten spiegeln das wider und dürften nur geringen Einfluss auf die weitere Entwicklung des Kündigungsschutzes gehabt haben.

Im Zuge der förmlichen Aufhebung des während der nationalsozialistischen Herrschaft geltenden AOG zum 1.1.1947 durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40⁶¹⁶ entspannen sich Ende 1946 sodann Überlegungen über das neue Kündigungsrecht.⁶¹⁷ Das Thema war bereits am 6.8.1946 auf einer Sitzung von Landesarbeitsrichtern der SBZ in Belzig behandelt worden, aufgrund derer Richtlinien zum Kündigungsschutz für die Rechtsprechung entwickelt wurden. Der Kündigungsschutz sollte – ähnlich der Überlegungen in der britischen Zone⁶¹⁸ – nunmehr den Grundsätzen von Treu und Glauben und den guten Sitten des BGB entnommen werden.⁶¹⁹ Wann eine Begründung vorlag, die die fristgemäße Kündigung zu rechtfertigen vermag, war allerdings nicht ausformuliert

612 Verordnungsblatt für die Provinz Sachsen Nr. 2 v. 20.10.1945.

613 BArch DY 34/27755, S. 7.

614 Einem Schreiben der Ministerialverwaltung an die Verwaltung für Arbeit zufolge sollte diese Vorschrift aus formalen Gründen noch nicht förmlich in Kraft gesetzt worden sein, aber bereits Anwendung finden, BArch DQ 2/25. § 13 hat vorgesehen, dass gegen den Willen des Betriebsrats weder Einstellungen vorgenommen noch Kündigungen ausgesprochen werden können.

615 Der FDGB hat auf seiner Delegiertenkonferenz im Februar 1946 ein einheitliches Betriebsrätegesetz gefordert, <http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/sachteil/b/Betriebsrat.html>.

616 Vgl. BArch DY 2/245.

617 Siehe etwa das Schreiben der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern vom 19.12.1946 an die Dt. Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge in der SBZ, die Konsequenzen aus der Aufhebung des AOG forderte, BArch DY 2/1820.

618 S.o. III.3.

619 BArch DQ 2/145.

worden. Auch die Mitwirkung von Betriebsräten war nicht Gegenstand der Richtlinien. Dies ist nachvollziehbar, weil in Ermangelung einer gesetzlichen Regelung die Mitwirkung von Betriebsräten im Fall von Kündigungen ausschließlich in Betriebsvereinbarungen niedergelegt waren. Die Praxis der Arbeitsgerichte im Osten, die neu aufgebaut worden waren und an denen kaum „gelernte“ Juristinnen und Juristen, sondern „Laienrichter“ tätig waren⁶²⁰, orientierten sich augenscheinlich an diesen Richtlinien, die freilich Raum für Auslegung ließen.

Parallel dazu forcierte der FDGB eine gesetzliche Regelung zum Kündigungsschutz. Wie im Westen wurde auch im FDGB beklagt, dass die Gerichte die Vorschriften uneinheitlich anwandten.⁶²¹ Außerdem wurde der Kündigungsschutz allein durch die Existenz von Betriebsräten als nicht ausreichend angesehen, wie überhaupt intern kritisch mit den Betriebsräten umgegangen wurde. In einem Rundschreiben des FDGB vom 2.1.1947 wurde darauf verwiesen, dass die praktizierte Mitbestimmung über Betriebsräte keinen adäquaten Schutz bot: Vielerorts fehlten Betriebsvereinbarungen, einige Betriebsräte verhielten sich zudem „arbeitgeberhörig“.⁶²²

Dies und dass für die Beschäftigung innerhalb des FDGB mit dem Kündigungsschutz die Entwicklungen in den anderen Zonen eine nicht unerheblich Rolle spielten, wird anhand eines bereits zitierten⁶²³ Referats von *Gerhard Haas*⁶²⁴ aus der Rechtsabteilung vor der Betriebsrätekommission vom 13.1.1947 deutlich.⁶²⁵ *Haas* referierte, dass es den Genossen im Westen wohl nicht gelinge, ein starkes Mitbestimmungsrecht zu verwirklichen. Dies spreche dafür, Kündigungsschutz und Mitbestimmung nicht zu verquicken. Eine gesamtdeutsche Lösung für den Kündigungswiderspruch sei zwar wünschenswert, aber nicht um den Preis der Aufgabe im Osten erreichter Standards.⁶²⁶ Während man somit im FDGB einer zoneneinheitlichen Regelung zumindest aufgeschlossen gegenüberstand, verhielt sich die SMAD – möglicherweise im Interesse einer einheitlichen Regelung durch den Kontrollrat – eher vorsichtig. Die Hauptverwaltung für Arbeit und Soziales (HVAS) wiederum war mit der

620 So *Schaum* im Referat v. 20.5.1947, BArch DQ 2/148; BArch DQ 2/273; vgl. auch *Däubler/Kittner*, Geschichte der Betriebsverfassung, 2020, S. 393.

621 FDGB v. 25.4.1947, DY 34/27755, S. 19.

622 BArch DY 34/20661, ausführlich *Haas*, Leiter der FDGB-Rechtsabteilung, in einem Referat vor der Betriebsrätekommission am 13.1.1946.

623 Siehe oben II.1.

624 *Haas* war Mitglied, ab 1949 wohl auch Leiter der Rechtsabteilung des FDGB. Er wurde im Juni 1950 wegen vermeintlicher Agententätigkeit aus der SED ausgeschlossen, *Rütters*, Der FDGB 1945-1949/50, S. 954.

625 BArch DY 34/27755.

626 Referat *Haas* v. 13.1.1947, BArch DY 34/27755; *Helm* im Schreiben v. 7.3.1947, BArch DY 2/245.

bestehenden Rechtlage zufrieden, wie aus einem Schreiben des Leiters der Juristischen Abteilung, *Dr. Helm*, hervorgeht.⁶²⁷

Im Frühjahr 1947 schien jedoch die Zeit für die Neuregelung gekommen zu sein: Die SMAD hatte mitgeteilt, dass sich der Kontrollrat am 5.5.1947 mit einer Verordnung über Kündigungsschutzbestimmungen befassen wollte und Entwürfe erbeten. Hektisch wurden drei nicht miteinander koordinierte Entwürfe für ein Kündigungsschutzgesetz erarbeitet, die der SMAD zugeleitet wurden: Entwürfe des FDGB-Bundesvorstands, des FDGB Berlin und der Verwaltung für Arbeit.⁶²⁸

Carl Mann, Leiter der Hauptabteilung Arbeitsrecht des FDGB, stellte am 6.6.1947 den FDGB-Entwurf für ein „Gesetz zur Sicherung des demokratischen Aufbaus der Wirtschaft“ (gemeint ist der „Entwurf zu einer Verordnung zur Sicherung des demokratischen Aufbaus der Wirtschaft“ der Rechtsabteilung des FDGB vom 11.3.1947⁶²⁹) auf der Sitzung der Heimarbeits- und Arbeitsrechtskommission vor, der noch nicht öffentlich zur Diskussion gestellt worden sei.⁶³⁰ *Mann* leitete sein Referat mit der Behauptung ein, dass die Forderungen nach einem Kündigungsschutzgesetz der Beleg dafür seien, dass die Betriebsräte „nicht auf dem Posten sind“. Da nunmehr klar geworden sei, dass diese nicht in der Lage seien, einen wirksamen Kündigungsschutz durchzusetzen, befürworte man nun eine Kodifikation.

Mann war intern sicher kein Hardliner: Er war als SPD-Mitglied zur SED gekommen und als solchem sollte ihm zwei Jahre später, im März 1949, ein typisches Schicksal SPD-naher Gewerkschaftsfunktionäre in der SBZ ereilen: Heftiger Kritik u.a. an einer „*formaljuristischen*“ Amtsführung und Zweifeln an seiner „*notwendigen inneren Verbundenheit mit dem FDGB*“, wie es im Beschlussprotokoll der Sitzung des Geschäftsführenden FDGB-Bundesvorstands vom 4.4.1949 heißt, sollte sein Ausscheiden aus dem Bundesvorstand folgen. *Mann* sollte daraufhin aus der SED austreten und in den West-Berliner Senat wechseln, wo er als Referent tätig wurde.⁶³¹

Doch zurück zum Entwurf des Kündigungsschutzes: Der Entwurf des FDGB (Zone) gewährleistete die Kündigungsfreiheit der Betriebsleitungen, setzte

627 BArch DY 2/245.

628 Alle Entwürfe sind enthalten im BArch DY 2/245.

629 BArch DY 34/27755 S. 21=S. 22.

630 BArch DY 34/27755 S. 21=S. 22.

631 *Rütters*, Der FDGB 1945-1949, S. 126 f., 843. Der Eintrag zu Carl Mann im FDGB-Lexikon der Friedrich-Ebert-Stiftung ist abrufbar unter: http://library.fes.de/FDGB-Lexikon/texte/biographien/m/Mann,_Carl.html.

aber engste Schranken. Die Möglichkeit der Gekündigten, sich gegen die Kündigung zu wehren, hing nicht von einer nachträglichen Einbeziehung des Betriebsrats ab. Mehr noch, der Entwurf enthielt bereits ein kennzeichnendes Element des späteren DDR-Kündigungsschutzrechts: Die Zustimmung des Betriebsrats war Voraussetzung für eine wirksame Kündigung. Der Betriebsrat war für seine Zustimmungsverweigerung nicht an bestimmte Gründe gebunden und eine gerichtliche Kontrollmöglichkeit war nicht vorgesehen.

Die Kündigung musste zwingend innerhalb von drei Tagen dem zuständigen Amt für Arbeit und Sozialfürsorge schriftlich gemeldet werden. Dessen Zustimmung war für eine aus betrieblichen Gründen bedingte Kündigung zwingend, anderenfalls genügte die Mitteilung. Waren diese beiden Hürden genommen, konnte sich der Arbeitnehmer noch immer gerichtlich zur Wehr setzen. Ihm oblag allerdings die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass er keinen Grund für die Kündigung gegeben habe und seine Weiterbeschäftigung aus betrieblichen Gründen möglich sei. War die Entlassung aus betrieblichen Gründen bedingt, so konnte der Arbeitnehmer rügen, dass bei der Auswahl seine familiäre, wirtschaftliche oder soziale Lage nicht ausreichend berücksichtigt worden ist. Obsiegt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer, so sollte das Gericht auf Weiterbeschäftigung aussprechen oder, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich ein neues Dienstverhältnis eingegangen ist, bestand die Möglichkeit, eine Entschädigung festzusetzen, deren Höhe je nach Beschäftigungsdauer bis zu 12 Monatsverdienste betragen sollte.

Der Gesetzentwurf aus dem FDGB Berlin, gerichtet an die Berliner Stadtverordnetenversammlung, datiert vom 25.4.1947.⁶³² Er nutzte eine andere Regelungstechnik – es wurden schlicht elf Gründe genannt, die zur Unbilligkeit und somit zur Unwirksamkeit einer Kündigung führten. Der Entwurf war weniger elaboriert, das Ergebnis aber ähnlich wie beim Entwurf der Arbeitsrechtskommission, sodass eine eingehende Befassung mit diesem Entwurf nicht erforderlich ist.

Der dritte in Diskussion befindliche Entwurf kam von der Verwaltung für Arbeit. Auch dieser Entwurf definierte die grundsätzliche Kündigungsfreiheit und Kündigungsgründe für den Betriebsinhaber und ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats. Er ging aber nicht so weit wie der FDGB-Entwurf. In der dem Referat von *Mann* folgenden Diskussion stellte sich schnell heraus, wo der inhaltliche Knackpunkt lag: Gemäß des „moderaten“ Entwurfs der Verwaltung für Arbeit war die Zustimmungsverweigerung der Betriebsräte an das Vorliegen

632 BAArch DY 34/27755, S. 19.

der Kündigungsgründe gebunden. Die Zustimmung konnte durch rechtskräftige Entscheidung des Arbeitsgerichts ersetzt werden (§ 5 des Entwurfs).⁶³³

Abseits der konzeptionellen Fragen sind einige Punkte an diesen Entwürfen bemerkenswert, an denen sich auch später wenig ändern sollte: Die ordentliche Kündigung war bereits an konkrete Gründe gebunden, worin eine Fortentwicklung der Anwendung des Billigkeitsmaßstabs gesehen werden kann, wie er durch die Arbeitsgerichte bereits angewandt wurde. Das Kündigungsrecht galt für alle Betriebe, ob kapitalistisch oder sozialisiert/volkseigen, gleichermaßen. Der FDGB hat den Streik zwar nur „im Kampf gegen das kapitalistische Unternehmertum und die Begleiterscheinungen der kapitalistischen Verhältnisse angewandt“, war also in volkseigenen Betrieben nicht streikwillig⁶³⁴. Eine Doktrin, dass wegen eines fehlenden Klassengegensatzes ein anderes Arbeitsrecht gelten sollte, existierte offenbar aber nicht.

Außerdem enthielten die Entwürfe keine Wartezeit und keinen persönlichen (Lehrlinge?) oder betrieblichen Anwendungsbereich. Die Beschränkung auf „das Wesentliche“ mag damit erklärt werden, dass die Entwürfe in knapper Zeit ausgearbeitet worden sind. Die drei Entwürfe, die von der Hauptverwaltung am 2.5.1947 an die SMAD weitergeleitet worden waren⁶³⁵, sind im Anhang abgedruckt. Weshalb der Kontrollrat am 5.5.1947 keine Regelung zum Kündigungsschutz erließ, der Anlass für die Entwürfe also weggefallen war, ist uns nicht überliefert.

In der Folgezeit ist es – jedenfalls nach der uns vorliegenden Quellenlage – eher ruhig um das Thema geworden. Die Arbeitstagung des FDGB am 18./19.2.1948 beispielsweise verlief ohne das Thema Kündigungsschutz.⁶³⁶

Die fortdauernde Relevanz des KSchG wurde aber durch Eingaben aus der betrieblichen Praxis deutlich, in denen es um die Kündigungsfristen ging und darum, ob das Kündigungsschutzgesetz von 1926 mit längeren Kündigungsfristen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch Geltung beanspruchte.⁶³⁷ Im 2. Halbjahr 1948 wurde daher in der Verwaltung für Arbeit und dem FDGB an einer Verordnung über Kündigungsfristen gearbeitet. Die Entwürfe sahen zunächst auch Regelungen zum materiellen Kündigungsschutz vor, wie die Beteiligung des Betriebsrats oder Regelbeispiele, in denen Kündigung unwirksam war. Der Beschluss der deutschen Wirtschaftskommis-

633 BArch DY 34/20661, ein Vorentwurf v. 29.4.1947 findet sich bei BArch DY 34/145.

634 Streikordnung vom 28./29.11.1946, abgedr. in: *Rütters*, a.a.O., S. 397 ff.

635 BArch DY 34/20661.

636 BArch DY 34/20149.

637 Vgl. BArch DQ 2/238

sion vom 12.11.1948 zur Regelung von Kündigungsfristen war hingegen denkbar knapp: Er definierte, dass als Dienstzeiten nur solche ab dem 8.5.1945 gelten.⁶³⁸

4. Die Entwicklung nach Gründung der DDR

Mit Gründung der DDR am 7.10.1949 war damit noch immer kein Kündigungsschutzgesetz in Kraft getreten.

In FDGB und Verwaltung für Arbeit war das Thema aber weiterverfolgt worden, wovon Gesetzentwürfe der HVAS vom 26.7.1949⁶³⁹, vom 23.8.1949⁶⁴⁰ und vom 4.10.1949⁶⁴¹ sowie des FDGB Groß-Berlin vom 17.8.1949⁶⁴² zeugen. Die HVAS hielt im Wesentlichen an ihrer Konzeption eines gerichtlich überprüfbaren Zustimmungsverweigerungsrechts fest, ein Punkt, der nach wie vor kontrovers diskutiert wurde,⁶⁴³ offenbar auch innerhalb des FDGB,⁶⁴⁴ wobei zu beachten ist, dass die Betriebsräte mittlerweile in den BGL aufgegangen waren, es daher um die Mitwirkungsrechte der Gewerkschaftsgremien ging. Kontrovers war auch die Frage der Kündigungsfristen für Angestellte, die bei einer Vereinheitlichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten nach unten angepasst werden würde.⁶⁴⁵

Beim Rechtsausschuss der FDGB-Gewerkschaften am 21./22.10.1949 wurde erneut über den Kündigungsschutz gesprochen. Hier ist die Rede von drei Entwürfen: Verwaltung für Arbeit von *Dr. Paul*, FDGB Dresden, und *Haas*, FDGB-Rechtsreferat der Abteilung für Sozialpolitik. Anhand dieser Entwürfe wurde ein weiterer „Gegenentwurf“ ausgearbeitet, der dem Ministerium mit der Bitte um abschließende Zustimmung übermittelt wurde.⁶⁴⁶ Dieser war in Hinblick auf die Beteiligung der BGL bemerkenswert, der gordische Knoten schien ge-

638 BArch DY 2/274.

639 BArch DY 2/274.

640 BArch DY 2/274; v. 23.8./5.9.1949: BArch DY 34/27917.

641 BArch DY 34/27917. Die Entwürfe wichen konzeptionell nicht voneinander ab, enthielten nun aber Bestimmungen zur Wartezeit, zur Nichtanwendbarkeit für Lehrlinge oder zum besonderen Kündigungsschutz von Gewerkschaftsfunktionären im Betrieb.

642 BArch DY 2/274.

643 BArch DY 2/274.

644 So sollte laut Aktennotiz über eine Besprechung von Landesarbeitsrichtern und Vertretern des FDGB über den Entwurf der HVAS am 6.9.1949 eine Klärung innerhalb des FDGB herbeigeführt werden, BArch DY 34/27917.

645 Siehe die Aktennotiz über die Besprechung vom 6.9.1949, BArch DY 34/27917, sowie die Korrespondenz innerhalb des FDGB über das Thema, BArch 34/27972.

646 BArch DY 34/27917, DY 34/27668.

löst. Die Kündigung sollte zwar nur mit vorheriger Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung zulässig sein, die Zustimmung sollte aus „anzuerkennenden Gründen“ verweigert werden können. Das bedeutet: Eine gerichtliche Überprüfungsmöglichkeit war angedacht.⁶⁴⁷ Der FDGB schwenkte an diesem wichtigen Punkt somit – augenscheinlich nach interner Abstimmung – auf die Linie der HVAS ein. Argumentativ unterlegt war dieser Kurswechsel u.a. mit dem Argument, dass den Arbeitsgerichten „vertraut“ werden könne.

Am 19.4.1950 trat das Gesetz der Arbeit in Kraft. In den §§ 38 und 39 war der Kündigungsschutz darin allerdings nur cursorisch geregelt.⁶⁴⁸ Offenbar bestand in wesentlichen Punkten noch Abstimmungsbedarf. Ein Beleg hierfür ist die Korrespondenz zwischen den Ministerien und dem FDGB, die in die Beschlussunterlagen der 28. Sitzung der Regierung der DDR vom 8.6.1951 aufgenommen wurde, auf der die Verordnung beschlossen wurde.⁶⁴⁹ Bemerkenswert ist insbesondere die wichtige Rolle des FDGB, der bis zum Schluss eng in die Ressortabstimmung einbezogen war.

Die Verordnung über Kündigungsrecht der DDR erging mehr als ein Jahr später am 7.6.1951. Nach der Vorgeschichte enthält sie eine Überraschung: Nachdem der FDGB sich – wie beschrieben – letztlich mit der gerichtlichen Überprüfung der Zustimmungsverweigerung einverstanden gezeigt hatte, fand sich in der verabschiedeten Verordnung das „starke“ Entscheidungsrecht der BGL wieder, das an keine Verweigerungsgründe geknüpft war. Wie es dazu kam, dass dieses Konzept umgesetzt wurde, bedarf weiterer Forschung. Diese Konzeption des Kündigungsschutzes in der DDR hatte in den Fassungen des Gesetzes der Arbeit 1961/§ 57 Arbeitsgesetzbuch 1977 Fortbestand. Auffällig an der in Kraft getretenen Verordnung ist auch die Funktion der außerordentlichen Kündigung als Sanktionsinstrument.⁶⁵⁰

Der Gesamtüberblick über die Entstehung des Kündigungsschutzrechts zeigt nach alledem eine relativ große inhaltlich-textliche Kontinuität in den Konzeptionen des Kündigungsschutzes, insbesondere im Hinblick auf die Gründe, die zur ordentlichen Kündigung herangezogen werden konnten und der Beteiligung der BGL. Hier griff die finale Fassung sogar die weitgehende ursprüngliche Konzeption des FDGB auf. Erklärt werden könnte dieser Befund damit,

647 Dies geht zwar weniger klar aus dem Wortlaut des Entwurfs, aber aus der diesem zugrunde liegenden Diskussion hervor. In der vorausgegangenen Rechtsausschusssitzung am 21./22.10.1949 war man zu dem Ergebnis gelangt, dass die gerichtliche Überprüfung auf sämtliche gesetzlichen Voraussetzungen der Kündigung bezogen ist, BArch DY 34/27917.

648 Näher s.o. IV.2.

649 BArch DC 20-1/3/41.

650 Näher hierzu s.o. V.2.

dass die BGL in der Praxis mit den Betriebsleitungen in einem kooperativen Verhältnis standen und Kündigungen also nicht grundsätzlich im Wege gestanden haben dürften. Einen bemerkenswerten „Dreh“ erhielt die Kündigungsschutzverordnung auf den letzten Metern durch die Aufnahme von Kündigungsgründen, die eine staatspolitische Dimension aufwiesen und – bis zur Neufassung 1961 – sogar Intervention von Behörden zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses erlaubten.

V. Resümee – Die zentralen Erkenntnisse

1. Konzertierte „Geschichtsklitterung“

Auf die Frage nach den zentralen Erkenntnissen dieser Arbeit ist es unmöglich, gleich von Inhaltlichem zu sprechen. Zu sehr ist man noch gefangen von dem schier unglaublichen Befund, dass praktisch alles, was bis Ende 1950 geschah, diese ereignisreiche Geschichte mit vielen Windungen und Wendungen bis heute so vollkommen unbekannt geblieben ist. Wie kam es, dass nach 1951 niemand sich bemüht hat, einen näheren Blick auf den „Gründungs-Narrativ“ der Hattenheimer Gespräche zu werfen?

Ein Grund ist sicher, dass Kündigungsschutz nach Verabschiedung des KSchG im Wortsinne „keine Konjunktur“ hatte. Kündigungsprobleme sollten für eine lange Zeit nicht obenan auf der Agenda und dem öffentlichen Bewusstsein stehen – im Gegenteil, es begann das „Wirtschaftswunder“ mit Unternehmen, die sich händeringend um Arbeitskräfte bemühten, statt darauf zu sinnen, wie sie sie so leicht wie möglich loswerden könnten. Man denke daran, dass die ersten beim neu errichteten Bundesarbeitsgericht anhängenden Fälle betriebsbedingter Kündigung davon handelten, ob Haushaltspläne der öffentlichen Hand mit Stelleneinsparungen von den Gerichten überprüft werden könnten. Der ersten Entscheidung des Großen Senats dazu im Jahre 1956⁶⁵¹ folgten bis 1960 weiterhin nur Fälle bezogen auf den öffentlichen Dienst.⁶⁵² Erst Ende 1960 deutete der 1. Senat in einem obiter dictum an, dass das auch für die Privatwirtschaft gelte.⁶⁵³

Alles in allem waren das die besten Rahmenbedingungen für eine ungestörte „Totenruhe“. Eine herausragende Bedeutung erlangte das KSchG erst, *„als die Arbeitslosigkeit in der Mitte der 1970er Jahre durch die Insolvenzen von Unternehmen nicht mehr bloß eine Konjunkturerscheinung war, sondern sich zu einem strukturellen Problem der Wirtschaftsordnung verfestigte.“*⁶⁵⁴ Und schließlich hatte der bis heute zentrale Akteur für die Weiterentwicklung des Kündigungsschutz-

651 BAG-GS 28.11.1956 – GS 3/56, AP KSchG AP Nr. 20.

652 Vgl. BAG 21.5.1957 – 3 AZR 79/55; 4.2.1960 – 3 AZR 25/58, AP KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 5.

653 BAG 18.11.1960 – 1 AZR 70/58, AP Truppenvertrag Art. 44 Nr. 28.

654 *Richardt*, Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht, in: Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesarchiv (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 3, S. 179, 195,

rechts, der dafür zuständige 2. Senat des BAG, im Hinblick auf seine richterrechtliche Weiterentwicklung des Gesetzes wenig bis kein Interesse daran, genauer auf dessen Entstehung und die Intentionen des Gesetzgebers von 1951 zu schauen.⁶⁵⁵

Das sind freilich nur Umstände, die das spätere Nicht-(mehr-)Wissen begünstigt haben. Die Hauptursache liegt in einem eigentlich unglaublichen Vorgang: *Alle* Hauptakteure dieses Stücks, Organisationen wie Einzelpersonen, haben die zentralen Ereignisse entweder völlig totgeschwiegen oder unrichtig über sie berichtet – und zwar von Anfang an. Das betraf

1. die Entwicklung des Kündigungsschutzgesetzes im Schoße des Arbeitsrechtsausschusses des DGB mit dem „Krefelder Entwurf“ als ersten „richtigen“ Vorläufer des späteren Gesetzes (s.o. III.7); dazu hat niemand jemals etwas öffentlich gesagt.
2. die maßgebliche Beteiligung *Nipperdeys* an allen Stationen bis zur Einbringung in den Wirtschaftsrat (zu schweigen von der Einbeziehung *Herschels* in die Gremien des DGB, s.o. III.4); das blieb ein sorgsam gehütetes Geheimnis bis heute.
3. den Verlauf und das Ergebnis der Gespräche in Bad Münster am Stein (s.o. II.8); dazu wurde mit offenem Dissens über die Frage der Einigung/Nichteinigung in den Geschäftsberichten von BDA und DGB berichtet, jedoch ohne das Einigungsdokument mit den nur noch untergeordneten offenen Fragen zu publizieren.
4. die zweite Einigung von BDA und DGB am 4. Juli 1949 während des Gesetzgebungsverfahrens beim Wirtschaftsrat, auf deren Grundlage das Gesetz dann von diesem verabschiedet wurde (s.o. III.13); darüber wurde nie von irgendjemandem gesprochen.
5. die Nachverhandlungen zu dem Hattenheimer Ergebnis und der damit verbundene Richtungsstreit innerhalb der BDA sind unbekannt geblieben; im Geschäftsbericht der BDA für das Jahr 1950 wird dazu lediglich von Gesprächen zur „Beseitigung der aufgetretenen Unklarheiten“ gesprochen und in der gewerkschaftlichen Zeitschrift „Die Quelle“ gar nicht.

Die zentralen Quellen mit dem Anspruch auf Authentizität wären eigentlich die Geschäftsberichte der beiden gesellschaftlichen Hauptakteure, BDA und DGB. Sie aber krankten nicht nur an ihrer Widersprüchlichkeit in dem einen

⁶⁵⁵ Vgl. *Kittner*, Entwicklungslinien der Rechtsprechung zur „Unternehmerentscheidung“ – nur noch Rechtsgeschichte? in: Brose u.a. (Hrsg.), Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts, Festschrift für Ulrich Preis, S. 615.

Punkt der Frage der Einigung oder Nicht-Einigung in Bad Münster am Stein. Zu allen anderen Fragen enthielten sie noch nicht einmal Anhaltspunkte für weitere Nachfragen (s.o. III.9).

Insbesondere die zum Hattenheimer Verhandlungsergebnis geführten Nachverhandlungen sind praktisch unbekannt geblieben (s.o. III.17). Dabei bezieht sich das Wort „praktisch“ darauf, dass immerhin über ihre Existenz einmal, und zwar im Geschäftsbericht der BDA, berichtet wurde:⁶⁵⁶

„Nachdem sowohl der Vorstand der Vereinigung der Arbeitgeberverbände als auch der Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes der Hattenheimer Vereinbarung über den Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes zugestimmt hatten, wurden Bedenken gesetzestechnischer Art gegen einzelne Formulierungen des Entwurfs laut. Mit Rücksicht auf diese auch von massgebenden Vertretern der Arbeitsrechtswissenschaft geäußerten Zweifel wurden im Bundesarbeitsministerium gemeinsam mit Vertretern der Gewerkschaften in verschiedenen eingehenden Besprechungen eine Reihe von Abänderungsvorschlägen beraten, die der Beseitigung der aufgetretenen Unklarheiten dienen sollten. Diese Beratungen, die insbesondere in der wesentlichsten Frage des sogenannten Wahlrechts des Arbeitgebers, d.h. der Ablösungsmöglichkeit einer Weiterbeschäftigung eines nach dem Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht gekündigten Arbeitnehmers durch eine Entschädigungssumme, zu einer Übereinstimmung führten, ergaben auch in den anderen aufgeworfenen Fragen durchweg eine gemeinsame Auffassung der beiden Sozialpartner. Der Vorstand der Vereinigung der Arbeitgeberverbände konnte infolgedessen in seiner letzten Sitzung erneut dem Ergebnis dieser im Bundesarbeitsministerium geführten Verhandlungen zustimmen.“

Dieser Text ist ein Musterbeispiel für gezielte Irreführung: Wie sollte jemand darauf kommen, was sich hinter einem pflichtgemäßen Report über „Bedenken gesetzestechnischer Art“, die durch eine „Beseitigung der aufgetretenen Unklarheiten“ gemeinsam aus der Welt geschafft wurden, verbarg? Dass es in Wahrheit um die Substanz des ganzen Gesetzesvorhabens gegangen war, eine dramatische Richtungsentscheidung bei den Arbeitgebern gegen die Fraktion der „Gestrigen“ zugrunde lag und bei weitem nicht nur um rechtstechnische Klarstellungen? Die kunstvoll erzeugte Langeweile des ganzen Textes tat das ihre, um keinerlei Nachfragen zu diesem Vorgang aufkommen zu lassen.

656 BDA (Hrsg.), Geschäftsbericht für die Zeit vom 1. April 1949 bis 31. Oktober 1950, S. 80.

Der DGB ging einen Schritt weiter: Er informierte überhaupt nicht über diese Nachverhandlungen:

„Vertreter des DGB und der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände erörterten im Januar 1950 in Hattenheim erneut den Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes. Man kam zu einem gemeinsamen Entwurf, der dem Bundesarbeitsminister übergeben wurde. Bis auf wenige und unwesentliche Abänderungen entsprach der von der Bundesregierung dem Bundestag zugeleitete Entwurf der zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern erzielten Verständigung.“⁶⁵⁷

Sein Verhandlungsführer *Bührig* stellte die Sache in einem von ihm mitverfassten Kommentar zum KSchG aus dem Jahre 1952 nahezu gleichlautend dar.⁶⁵⁸

Das betraf aber nur einen kleinen Ausschnitt der Ereignisse in ihrer letzten Phase. Historiographisch können wir ihn aber als „pars pro toto“ nehmen, denn wir haben gesehen: Die gesamte Geschichte der Entstehung des Kündigungsschutzgesetzes unterlag den gleichen Schweige- und Verdunkelungsmechanismen, die, sagen wir es vorweg, von einem jedenfalls im Ergebnis gleichgerichteten Interesse aller Beteiligten lebten, schon der Mit- und erst recht der Nachwelt keine genauen Fakten zu offenbaren.

Wer auf Erhellenderes aus dem Munde des Hauptverantwortlichen, *Wilhelm Herschels*, gehofft hätte, wäre allerdings enttäuscht. In dem mit seinem Hauptmitarbeiter in der Verwaltung für Arbeit bzw. im Bundesarbeitsministerium, *Steinmann* (s.o. III.9), verfassten, sogleich nach Verabschiedung des Gesetzes erschienenen Kommentar heißt es denkbar schmallippig:⁶⁵⁹

„Die Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes hatte daher bereits versucht, für ihren Bereich wieder ein einheitliches Kündigungsschutzrecht zu schaffen. Der von der Verwaltung vorgelegte Entwurf wurde vom Wirtschaftsrat am 20.7.1949 verabschiedet. ... Die Bundesregierung hat die Frage alsbald aufgegriffen. Nach Fühlungnahme mit den Sozialpartnern wurde es zunächst diesen überlassen, sich über die zwischen ihnen noch strittigen Fragen des Kündigungsschutzes zu verständigen. Das Ergebnis ihrer Verhandlungen war der gemeinsam vorgelegte Hattenheimer Entwurf (abgedruckt RdA 1950 S. 63), der seinerseits auf dem Entwurf des Wirtschaftsratsgesetzes aufbaute. Der Hattenheimer Entwurf wurde in allen

657 DGB (Hrsg.), Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1950–1951, S. 421.

658 Vgl. *Bührig/Wittholz/Paulsen*, Kündigungsschutzgesetz, Kommentar, 1952, S. 19.

659 *Herschel/Steinmann*, Kommentar zum Kündigungsschutzgesetz, 1951, S. 14.

grundsätzlichen Fragen der Vorlage der Bundesregierung zu Grunde gelegt.“

Jetzt, da wir die Akten kennen, wird die Entschlossenheit besonders deutlich, der Nachwelt nur einen hermetisch geschlossenen, faktenarmes Narrativ zu hinterlassen. Dieses Bemühen *Herschels* wurde von Beginn an durch die von *Alfred Huecks* beigesteuerte Berichterstattung und Kommentierung gestützt und vervollkommenet. Wir sagten es schon: *Hueck* wurde mit seinen drei Artikeln in RdA zum Gesetz des Wirtschaftsrates, zum Hattenheimer Entwurf und zum Regierungsentwurf der kanonisch gewordene Gewährsmann für die Entstehung des Gesetzes. Den entscheidenden Ton setzte er mit seinem ersten Kommentar zum Gesetz des Wirtschaftsrats:⁶⁶⁰

„Man wird gegenüber dieser überstürzten Art der Gesetzgebung erhebliche Bedenken nicht verschweigen dürfen. Sie hat die keineswegs aussichtslosen Verhandlungen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände über die Ausarbeitung eines gemeinsamen Entwurfs nicht zu einem endgültigen Abschluß kommen lassen.“

Angesichts *Huecks* enger Verbindung zu *Nipperdey* wird man wenig Gründe finden, ihm zu unterstellen, er habe von allem, was bis dahin passiert war, nicht gewusst. Vielmehr war man (*Herschel*, *Nipperdey* und *Hueck*) sich wohl (stillschweigend?) darüber einig, die so turbulente wie in Teilen unerfreuliche Vorgeschichte dem Vergessen anheimfallen zu lassen. Jedenfalls legte *Hueck* mit dieser Version die Keimzelle seiner in der Einleitung zu unserem Buch vorgestellten, allseits akzeptierten „Schöpfungsgeschichte“ des Kündigungsschutzrechts. Die Bundesregierung mit *Herschel* als unsichtbarem Akteur zeigte schließlich kein Interesse daran, in ihrem amtlichen Dokument des Regierungsentwurfs daran zu rühren (s.u. III.20).

Schließlich soll noch mit *Gerhard Erdmann* der damalige Vertreter der BDA mit einer autobiographischen Einlassung aus dem Jahre 1966 zu Wort kommen, die aus zwei Gründen am Ende dieses Überblicks steht: einmal als chronologisch späteste, dann aber als Höhepunkt der hier vorgestellten konzertierten Aktion zur „Geschichtsklitterung“:

„Die Zusammenarbeit zwischen den neu gegründeten Spitzenverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer stand zunächst unter einem ‚guten Stern.‘ Die Not der Zeit führte die Partner in jenem Geist zusammen, vom dem einst nach dem Ersten Weltkrieg die Zentralarbeitsgemeinschaft getra-

660 RdA 1949, 331.

*gen war. ... Von besonderer Bedeutung für die neue sozialrechtliche Entwicklung waren die im Januar 1950 zwischen den Vertretern der Spitzenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer geführten Verhandlungen über ein neues Kündigungsschutzrecht. Mit der Aufhebung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit durch die Besatzungsmacht war der bisherige gesetzliche Kündigungsschutz für Arbeitnehmer in Fortfall gekommen ... Die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände hatte sich daher für eine einheitliche gesetzliche Neuregelung eingesetzt und Vorschläge hierfür in ihrem unter dem Vorsitz von Dr. h.c. Siebrecht neu gebildeten Arbeitsrechtsausschuß ausgearbeitet. In den Verhandlungen in Hattenheim gelang es zwischen den Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen gemeinsamen Gesetzesvorschlag zu vereinbaren.*⁶⁶¹

Mehr Unrichtigkeiten und Auslassungen auf so wenig Raum sind kaum möglich! Erdmann musste sich jedenfalls 15 Jahre nach den beschriebenen Ereignissen sehr sicher gewesen sein, dass sich niemand melden würde, um Protest anzumelden und Korrektur einzufordern. Er dürfte ein sicheres Gespür dafür gehabt haben, dass alle Hauptbeteiligten des zurückliegenden Stücks sich darüber einig waren, die Vorgeschichte zum Kündigungsschutzgesetz auf sich beruhen zu lassen.

Wenn man nun noch nach den Motiven aller Beteiligten sucht, so sind sie völlig plausibel bei den Arbeitgebern, denen Abläufe und eigenes Verhalten in den drei Schlüsselmomenten

- Gespräche in Bad Münster am Stein,
- zweite Einigung der Arbeitgeber mit den Gewerkschaften im Wirtschaftsrat am 4. Juli 1949 und
- Nachverhandlungen über das Hattenheimer Ergebnis

nur peinlich sein konnten. Das war sicher auch ein Ausdruck der noch fehlenden Professionalität im Umgang mit den Gewerkschaften nach dem Neuaufbau ihrer Organisation. Und natürlich waren sie bemüht, über den fundamentalen Richtungstreit in ihren Reihen, so wenig an die Öffentlichkeit dringen zu lassen wie möglich.

Bei den Gewerkschaften lagen die Dinge anders: Sie hätten eigentlich allen Grund gehabt, sich ihrer konzeptionellen Urheberschaft für ein neues Kündigungsschutzgesetz zu rühmen und das auch rechtspolitisch offensiv einzusetzen. Allein das lag nicht auf ihrer insgesamt defensiven Linie, zu der auch pass-

661 Die deutschen Arbeitgeberverbände im sozialgeschichtlichen Wandel der Zeit, 1966, S. 246, 248.

te, die Arbeitgeber nicht durch Bloßstellung hinsichtlich eindeutig belegbarer Fehlinformationen zu verärgern (s.o. III.3). Dass sie von den Nachverhandlungen zu Hattenheim nie mehr hören wollten, lag ebenfalls auf der Hand. *Herschel* wiederum war bemüht, seine persönliche Rolle so klein wie möglich erscheinen zu lassen, tendenziell hin zur Unsichtbarkeit. Das lag in der Natur der Sache. Es ist ihm auch vollkommen gelungen.

Bleibt schließlich *Nipperdey*, der ebenfalls beschlossen hatte, unsichtbar zu bleiben, was ihm mit Hilfe von *Hueck* auch perfekt gelungen ist. Warum er das tat, bleibt offen. Es könnte sein, dass sein Auftraggeber *Böckler* Wert auf Diskretion gelegt hatte. Nicht auszuschließen ist aber auch, dass *Nipperdey* selbst daran gelegen war, sein Engagement für die Gewerkschaften nicht „an die große Glocke zu hängen“. Das bleibt eines der vielen Rätsel in dieser Geschichte. Das Gesamtergebnis war jedenfalls so, als hätten alle Beteiligten irgendwie planvoll zusammengewirkt, um die Vorgänge um die Entstehung des Kündigungsschutzgesetzes im Dunkel versinken zu lassen – was ihnen ja auch gelungen war.

2. Juristische Experten mit NS-Vergangenheit

Es ist nicht zu übersehen: Alle mit der Entstehung des KSchG befassten juristischen Experten – außer den „angelernten“ gewerkschaftlichen Arbeitsrechtlern⁶⁶² (s.o. III.5) – waren als Arbeitsrechtler exponiert und aktiv im und für das NS-Regime tätig gewesen:⁶⁶³

- *Wilhelm Herschel*, der erste und bestimmende Mann der Administration mit einer „stromlinienförmigen“ NS-Literatur-Karriere und sein „Sachbearbeiter“ *Georg Steinmann* als der führende Arbeitsrechtler des Arbeitsministeriums unter allen Regimes, mit Beförderung im NS noch Anfang 1945;

662 Aber auch da könnte es Ausnahmen gegeben haben: Der SPD-Gewerkschaftsreferent *Siegmund Neumann* schrieb am 29.8.1951 an den Vorsitzenden der IG Metall, *Walter Freitag*, über den in unserem Zusammenhang öfters auftauchenden IG Metall-Mitarbeiter *Joachim Wittholz*: *Wenn ich nicht irre, hat ihn der Landesbezirk Nordrhein-Westfalen des DGB, dem er sich einmal anbot, unter anderem wegen einer Nazi-Vergangenheit als Angestellten abgelehnt* (Quellen, Bd. 11, S. 215).

663 Die obersten Verbandsrepräsentanten der Arbeitgeber (der Gewerkschaften ohnehin) waren davon ersichtlich nicht in gleichem Masse betroffen: Sowohl der BDA- als auch der Gesamtmetallpräsident waren im NS unternehmerisch tätig, ohne der NSDAP anzugehören (s.o. III.6).

- die Arbeitsrechtswissenschaftler mit den großen Namen, *Hans Carl Nipperdey*, *Alfred Hueck* und *Arthur Nikisch*, mit glanzvollen Karrieren und Publikationslisten im NS; dazu kam noch *Nipperdeys* Assistent, *Gustav Adolf Bulla* (s.o. III.9), und *Erich Molitor*,⁶⁶⁴ den das BMA 1950 zu Vorberatungen des KSchG-Entwurfs bat (s.o. III.17) und *Eduard Bötticher*; dem *Nipperdey* das Forum der RdA für die Analyse des Regierungsentwurfs zum KSchG öffnete;⁶⁶⁵
- *Gerhard Erdmann*, als 1949 nach einer langen Karriere im NS-System revitalisierter BDA-Geschäftsführer, und der zunächst für „Arbeitnordwest“ und dann für die „Wirtschaftsgruppe Eisenschaffende Industrie für das rheinisch-westfälische Industriegebiet“ tätig gewesene *Max Lobeck*;
- schließlich *Karl-Friedrich Wilhelm* und *Hermann Weitnauer*, als Teil des führenden NS-Personals zunächst im Rechtsamt des Wirtschaftsrats, dann im Bundesjustizministerium (mit ihren mindestens formal NS-belasteten Vorgesetzten *von Arnim* und *von Bülow*).

Hueck, *Nipperdey*, *Nikisch*, *Steinmann* und *Erdmann* waren Mitglied der „Akademie für Deutsches Recht“ und dort bis 1942 im Arbeitsrechtsausschuss an der Ausarbeitung zweier Entwürfe zu einem Arbeitsgesetzbuch beteiligt gewesen (s.o. II.3).⁶⁶⁶ Man traf sich also nach dem Kriege aus Anlass des Projekts „Kündigungsschutzgesetz“ gewissermaßen wieder „im Club“. Was soll man dazu sagen?

Die einfachste Antwort ist und bleibt: Es gab zum damaligen Zeitpunkt keine anderen angemessen qualifizierten arbeitsrechtlichen Fachleute im Lande. Wie sollte es auch im Arbeitsrecht anders gewesen sein als in den meisten anderen Lebensbereichen, juristischen wie nicht-juristischen? Diese einfachste Antwort bleibt auch heute noch die emotional unbefriedigendste. Sollte es nicht doch andere Erklärungsmuster gegeben haben?

664 Es sah zunächst nicht so aus, als würde *Molitor* im NS Karriere machen. Eine Berufung von Greifswald nach Halle scheiterte 1937 aus Gründen, weil *Molitor* sich zuvor für einen jüdischen Professorenkollegen eingesetzt sowie bei anderer Gelegenheit öffentlich die Blut-und-Boden-Ideologie der Nationalsozialisten missbilligt hatte. Gleichwohl trat er noch 1941 der NSDAP bei und gehörte der Akademie für Deutsches Recht und dem NS-Dozentenbund an. 1942 wurde er Dekan der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät in Greifswald (vgl. *Däumichen*, *Erich Molitor – Mitbegründer der neueren Arbeitsrechtswissenschaft*, 2012; *Klee*, Das Personenlexikon zum Dritten Reich. Frankfurt am Main 2007, S. 414; *Nipperdey*, *Erich Molitor 70 Jahre*, RdA 1956, 371). 1935 publizierte *Molitor* eine arbeitsrechtliche Schrift „Die Kündigung“, die 1951 in 2. Auflage erschien – mit bemerkenswert wenigen Unterschieden (s.o. II.3).

665 Vgl. RdA 1951, 81. *Bötticher*, Professor an der Universität Hamburg, der Arbeitsrecht eher nebenher betrieb, war seit 1933 Mitglied der NSDAP und SA gewesen.

666 *Hueck*, *Nipperdey* und *Siebert* besuchten noch am 28./29.6.1943 das Reichsarbeitsgericht zu einer Besprechung über die Rechtsnatur des Arbeitsvertrages (vgl. *Ramm*, a.a.O., S. 74).

Einen Ansatz für eine gegenstandsbezogene Fährtenuche könnte ein merk- und denkwürdiges literarisches Intermezzo von vor über 30 Jahren geliefert haben. Da hatte *Bernd Rütters*, berühmt u.a. für seine Analyse des deutschen Privatrechts als anfällig für die interpretatorische Aufladung mit NS-Inhalten,⁶⁶⁷ versucht, das geltende Kündigungsschutzrecht in seiner Auslegung durch das BAG auf Wurzeln in der NS-Ideologie zurückzuführen (entgegen der vorher von ihm selbst vertretenen Positionen).⁶⁶⁸ Das machte er vor allem an den von Rechtsprechung und Wissenschaft durchgängig benutzten Schlüsselkategorien des Kündigungsschutzrechts „Ultima ratio-“ und „Prognose-Prinzip“ fest. Dafür diente ihm ausgerechnet *Wilhelm Herschel*⁶⁶⁹ als Referenz, der 1958 für eine zukunftsbezogene Bewertung einer Kündigung die Parallele zwischen Ehe- und Arbeitsrecht gezogen und das bereits 1939 aus Anlass des damaligen Ehrechts getan hatte (worauf er selbst im Aufsatz von 1958 hingewiesen hatte).⁶⁷⁰ Diese Behauptungen wurden umgehend von *Ulrich Preis* einer fundamentalen Kritik als sachlich unzutreffend und ideologisch motiviert unterzogen (er legte bloß, dass *Rütters* damit nichts weiter als den untauglichen Versuch unternommen hatte, eine von ihm ohnehin gepflegte Polemik gegen den geltenden Kündigungsschutz historisch zu untermauern).⁶⁷¹ *Rütters* ließ sich davon allerdings nicht beeindrucken.⁶⁷² Diese ganze Debatte litt daran, dass *Rütters* gar nicht in den Blick nahm, dass die fundamentale Neuorientierung des Kündigungsschutzrechts im NS nicht durch beiläufige Interpretation ab 1939 erfolgte, sondern mit dem AOG selbst ab 1934. Dazu ist das Nötige gesagt (s.o. II.3).

Die wirklich relevante Fragestellung lautet daher: Was hat das nach 1945 neu geschaffene Kündigungsschutzrecht mit dem NS-Vorgängerrecht zu tun? Und

667 Vgl. *Rütters*, Die unbegrenzte Auslegung, 8. Aufl. 2017.

668 Vgl. *Rütters*, NJW 1998, 1433, 1433.

669 Bezogen auf diesen wurde es sogar *Rütters* „mulmig“, denn er bemühte sich um salvatorische Bemerkungen zu *Herschel*, mit dem er immerhin ein Jahrzehnt lang in der Arbeitsgesetzbuchkommission der Bundesregierung unbeanstandet zusammengearbeitet hatte: „Gerade bei dem hier relevanten Autor *Wilhelm Herschel* wäre eine pauschale Zurechnung zur NS-Rechtsideologie unsinnig. Sein Kurzbeitrag von 1939 spiegelt zwar die Gemeinschaftsdoktrin dieser Zeit, nicht aber die Qualität der Persönlichkeit. *Herschel* hat sich als hoher Beamter wie als Wissenschaftler um den Aufbau des Arbeitsrechts nach 1949 große Verdienste erworben“ (NJW 1998, 1439 Fn. 46).

670 Vgl. *Herschel*, Festschrift für Nikisch, 1958, S. 49; *ders.*, Deutsche Justiz 1939, 410.

671 Vgl. *Preis*, NJW 1998, 1889.

672 Vgl. NJW 1998, 1895; dazu nochmals *Preis*, NJW 1998, 1896. S. auch *Hanau* unter der polemischen Überschrift „Ist *Wilhelm Herschel* mit schuld an der Massenarbeitslosigkeit?“, NJW 1998, 1895. *Rütters* hat seine These abschließend nochmals bekräftigt in „Geschönte Geschichten – Geschönte Biographien. Sozialisationskohorten in Wendeliteraturen“, 2001, S. 52. In diesem Buch versucht sich *Rütters* an der psychologischen Erklärung des Verhaltens der Juristischen Eliten in den System-Wenden von 1933, 1945 und 1990.

könnte dabei verborgene Affinität möglicherweise die Erklärung dafür liefern, dass seine Neugestaltung zum „Tummelplatz“ für NS-Belastete wurde.⁶⁷³

Hierzu reicht allerdings der Bezug auf einen Teilaspekt des damaligen Kündigungsschutzrechts mit einem Artikel aus dem Jahre 1939 nicht. Es muss die fundamentale Kodifikation des AOG 1934 in den Blick genommen werden. Damals wurde zwar die vorherige kollektive Arbeitsverfassung abgeschafft und das Arbeitsleben nach dem Führerprinzip organisiert, aber die vorgefundenen Prinzipien des Kündigungsschutzes nicht grundsätzlich verändert (s.o. II.3). Die – von *Rüthers* gar nicht beachteten – Beiträge unserer „Hauptdarsteller“ *Hueck* und *Herschel* verdeutlichten vielmehr zwei Dinge:

- Kündigungsschutz war keine „Erfindung“ des Nationalsozialismus. Es gab Kündigungsschutz für den einzelnen Arbeitnehmer seit 1920 mit dem § 84 BRG.
- Der Nationalsozialismus behielt diesen individuellen Schutz mit Modifikationen bei und überhöhte ihn ideologisch noch durch die „Betriebsgemeinschafts“-Ideologie (unbeschadet der Praxis in Unternehmen und vor Gerichten).

Wir haben es insgesamt mit einem Rechtsgebiet zu tun, das nach den ersten Anregungen von *Flesch* 1901 und *Potthoff* 1914 (s.o. II.1) eine legislative Tradition seit 1920 hatte und in seiner rechtstechnischen Ausgestaltung eine Kontinuität bis zur Aufhebung des AOG zum 1. Januar 1947 aufwies⁶⁷⁴ – anders als der übrige vom NS geprägte Inhalt dieses Gesetzes.⁶⁷⁵ Und dass man danach wieder zu einem Kündigungsschutz ohne NS-Attribute zurückkehrte, fand niemand anstößig. Alles, was man für die Situation Ende der 40er Jahre sagen konnte, dass die Beteiligten sich in einem im Grundsatz vertrauten Gebiet bewegten. Die Häufung von NS-Belasteten unter unseren Akteuren hatte offenbar keinen anderen Grund als den genannten: Es gab zu dieser Zeit keine anderen Fachleute von Rang.

Damit bleiben zwei Fragen:

- Wie sind bei diesen Personen die so typischen Metamorphosen zu verstehen: von Weimar zum NS und von dort zur Bundesrepublik?

673 Zu einer auf das gesamte Arbeitsrecht bezogenen Analyse von „Kontinuität – Diskontinuität“ des NS-Arbeitsrechts im Verhältnis zum Arbeitsrecht der Bundesrepublik vgl. *Sünner*, Zur Entwicklung des Arbeitsrechts zwischen Weimar, dem Dritten Reich und der Bundesrepublik, 2001, S.184 ff.

674 Dementsprechend zählte der Regierungsentwurf zum KSchG BRG und AOG in einem Atemzug zu den Vorgängerregelungen des neu zu schaffenden Gesetzes (s.o. III.19, 20).

675 Vgl. *Radke*, Die Nachwirkungen des „Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit“, AuR 1965, 302.

- Gab es Auswirkungen der NS-Vergangenheit der Beteiligten auf ihre Sachbeiträge am neuen KSchG?

Zur ersten Frage werden wir mit unserem speziellen arbeitsrechtshistorischen Erkenntnis-Instrumentarium nichts Substantielles beitragen können. Da stehen wir – wie auch in anderen Sachgebieten – mit Staunen vor dem Phänomen, dass und wie diese Menschen ihre „Festplatte“ nach den Regimewechseln in den Jahren 1933 und 1945 offenbar „neu formatiert“ und nahtlos mit neuer Geschäftsgrundlage und neuem Vokabular weitergemacht haben.⁶⁷⁶ (Der Vollständigkeit halber sei noch angemerkt: Keiner der hier in Rede stehenden Beteiligten ist vor 1933 auf seinem Gebiet als Vorbereiter des NS aufgefallen; alle waren mehr oder weniger „bürgerlicher Mainstream“.⁶⁷⁷) Dabei liefert insbesondere *Hueck* als durchweg mit Kündigungsschutz Befasster eindrucksvolle Beispiele für mit dem politischen Regime wechselnde Positionen:

- 1923: Kritik am Arbeitsvertragsgesetz-Entwurf wegen Ausschaltung der Betriebsräte (s.o. II.3);
- 1934: Kündigungsschutz als Ausfluss der NS-Gemeinschaftsideologie (s.o. II.3);
- 1951: „rettender Engel“ eines Kündigungsschutzes ohne Wahlrecht des Arbeitgebers (s.o. III.18).

Die Antwort auf die zweite Frage kann am Ende unserer Untersuchung im Grunde nur „Nein“ lauten. Es gibt keine Belege dafür, dass die Beteiligten sich unter den Bedingungen der werdenden Bundesrepublik nicht loyal an der Ausfüllung dieser speziellen Facette des neuen Sozialstaats beteiligt haben. Dies gilt insbesondere für *Wilhelm Herschel*, *Hans Carl Nipperdey* und *Alfred Hueck*,⁶⁷⁸ die sich mit eindrucksvoller Konsequenz für das neue Kündigungsrecht engagiert haben, wofür ihre Rettungsaktion nach den Hattenheimer Gesprächen noch ein letztes Ausrufezeichen setzte (s.o. III.18).

676 Vgl. den Versuch einer gemeinsamen psychologischen Erklärung des Verhaltens der Juristischen Eliten in den System-Wenden von 1933, 1945 und 1990 bei *Rüthers* „Geschönte Geschichten – Geschonte Biographien. Sozialisationskohorten in Wendeliteraturen“, 2001.

677 Hinsichtlich der beiden prominenten Arbeitgeberverbandsvertreter war das in Bezug auf die Rolle ihrer Verbände in der Weimarer Republik differenzierter zu sehen: *Erdmanns* RDA verhielt sich „gemäßiger“, während *Lobecks* „Arbeitsnordwest“ offensiv auf die Beseitigung der Republik hinarbeitet hatte (s.o. III.17).

678 *Huecks* Engagement ist dabei besonders bemerkenswert, denn ansonsten fiel er dadurch auf, dass er am hartnäckigsten Versatzstücke der NS-Ideologie („Treue- und Fürsorgepflicht“) in das Nachkriegsdeutschland hinüberzuretten versucht hatte (vgl. seine Kritik an der Kündigungsschutzkonzeption der Arbeitsverwaltung der britischen Zone, *SJZ* 1947, 612). Er ist ein besonders gutes Beispiel dafür, wie wenig die Geschichtsschreibung Eindeutigkeiten im Sinne von „schwarz“/„weiß“ bzw. „gut“/„schlecht“ zu liefern vermag.

Dieser Vorgang liefert ein Beispiel für den zentralen Unterschied zwischen den Neuanfängen nach 1919 und nach 1945: Nach diesem verlorenen Krieg hatten die alten Eliten keine andere Chance, als ihre Beteiligung am NS-Regime so gut wie möglich unsichtbar werden zu lassen und für die neue demokratische Gesellschaft zu arbeiten.⁶⁷⁹ Wie geschmeidig sie sich in die neue Zeit fügten und mit welcher technischer Effizienz sie das taten, liefert bis heute mit jedem neu aufgetauchten Fall immer wieder Anlass zu ungläubigem Staunen.⁶⁸⁰

3. Die Entstehung des KSchG: Lehrbeispiel für das Verhältnis Staat-Arbeitgeber-Gewerkschaften?

Ziel der vorliegenden Studie zur Entstehungsgeschichte des Kündigungsschutzgesetzes ist es, anhand der vorhandenen historischen Quellen aufzuzeigen, welche Begebenheiten zur Verabschiedung des Kündigungsschutzgesetzes geführt haben. Es kann sich dabei schon aufgrund der Auswahl der Fakten um nicht mehr als eine mögliche Rekonstruktion der historischen Ereignisse handeln. Anspruch der Autoren der vorliegenden Studie war es, soweit wie möglich transparent zu machen, worauf die Einschätzung vom Verlauf der Entstehung des Gesetzes beruhten, ohne dabei auf den Anspruch zu verzichten, eine interessante Geschichte zu erzählen. Inwieweit dieser Spagat gelungen ist, mögen die Leserinnen und Leser beurteilen.

Eine fundamentale Erkenntnis dieses Gesetzgebungsprojekts wirft quer zu allen strukturhistorischen Erkenntnisinteressen und politikwissenschaftlichen Systematisierungsbemühungen interessante Grundsatzfragen zum Verhältnis von Akteur und Struktur in der Politik auf: die dominante Stellung von *Wilhelm Herschel* und *Hans Carl Nipperdey* hinsichtlich Konzeption und Umsetzung des KSchG. Dazu seien nochmals zwei Sätze aus ihrem Briefwechsel von

679 Selbst die Obstruktionen des vom eigenen Ministerium als „NS-belastet“ gebrandmarkten Beamten *Wilhelm* (s.o. III.14 und 19) dürfen nicht missdeutet werden: Sie mögen sozialpolitisch reaktionär und dienstrechtlich unsauber gewesen sein, eine verkappte Weiterführung von NS-Positionen lag darin nicht.

680 Man denke an den Fall der Bundesverfassungsrichterin *Wiltraut Rupp-von Brünneck*. Diese als solche makellose Streiterin für Frauenrechte und Gleichberechtigung hatte eine denkbar problematische NS-Vergangenheit: Sie war im Justizministerium mit der „Reinigung“ von Grundbuchlasten „arisierte“ Immobilien jüdischer Eigentümer befasst. Wie viele Protagonisten unserer Geschichte war sie (vorausschauend?) nicht Mitglied der NSDAP sondern nur einer Unterorganisation, der „Arbeitsgemeinschaft nationalsozialistischer Studentinnen“ (vgl. *Mickl*, *Wiltraut Rupp-von Brünneck (1912-1977)*, 2022, S. 117 ff.).

Ende 1948 aufgerufen. *Herschel* schreibt von einem „*im wesentlichen auf Sie zurückgehenden Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes*“, worauf *Nipperdey* erwidert: „*Es ist Ihre Initiative gewesen*“ (s.o. III.7).

Das sagt alles über diese „Kopfgeburt“. Es gab nämlich zu diesem Zeitpunkt keine Erwartungen in diese Richtung, weder von den Spitzen der Arbeitgeberverbände bzw. Gewerkschaften noch seitens deren „Basis“. Jedenfalls tauchen in den Protokollen der Arbeitsrechtsausschüsse und Vorstände von Arbeitgeberverbänden und DGB nirgends entsprechende Wünsche von Betriebsleitungen und Betriebsräten auf. So sehen wir folgerichtig einen Gesetzgebungsprozess von seltener Öffentlichkeitsarmut.

Der Zugang zu den Archiven ist vor diesem Hintergrund von besonderem Interesse. Er bietet die Möglichkeit, „hinter den Vorhang“ blicken zu können. Schon weil die Zugänge zu den Akten, Vermerken tagesaktueller Vorgänge nicht gegeben sind, ist eine ähnliche Perspektive für neuere arbeitsrechtliche Gesetze wie z.B. das Entgelttransparenzgesetz aus dem Jahr 2017 oder das Tarifeinheitsgesetz von 2015 so gut wie ausgeschlossen. Auch wenn jedes Gesetzgebungsverfahren seine eigene Geschichte erzählt, wird man auch aus den Entwicklungen und Verwicklungen, die zur Entstehung des Kündigungsschutzgesetzes führten, den einen oder anderen Schluss auf aktuelle Gesetzesvorhaben ziehen können.

Zwangsläufig treten so aber die Handlungsbedingungen, in denen die Personen agieren konnten, etwas in den Hintergrund. Denn wie groß die Folgen des Handelns der Akteure tatsächlich gewesen sind, darüber kann nur spekuliert werden. So ist es durchaus denkbar, dass die Gerichte ohne ein formelles Gesetz ganz ähnliche Grundmaximen für den Kündigungsschutz entwickelt hätten. Es spricht doch einiges dafür, dass das Kündigungsschutzgesetz einem gewissen „Anstandsgefühl“ der politischen und forensischen Entscheiderinnen und Entscheider entsprochen hat, die ähnliche Prinzipien bereits vor dem Inkrafttreten des KSchG allgemeinen Rechtsprinzipien entnommen haben.⁶⁸¹ Vielleicht war die Zeit in der jungen Bundesrepublik „reif“ für einen Kündigungsschutz.

Dass der Output des politischen Prozesses maßgeblich durch gesellschaftliche, politische und kollektive Machtfaktoren bestimmt wird, ist Grundannahme der Politikwissenschaft. Und so lassen sich die Ergebnisse der Arbeit in bestehende Konzepte einbetten, die der Beschreibung der strukturellen Bedingun-

681 S.o. III.2. und 3.

gen des politischen Feldes des Rechts der Arbeit, oder – in den Worten von *Hugo Sinzheimer* – des „sozialen Rechts“⁶⁸² dienen.

In den industriellen Beziehungen und dem Rechtssetzungssystem des Arbeitsrechts besteht ein spezifisches Netzwerk aus kollektiven und staatlichen Akteuren, für dessen Analyse der Governance-Ansatz hilfreich ist. Analysiert werden kann sowohl das Geflecht der formellen und informellen Beziehungen der staatlichen Entscheidungsträger im Mehrebenensystem („multilevel government“) als auch unter Einbezug privater Akteure wie Verbände und Expertinnen und Experten („multilevel governance“).⁶⁸³ Neben den Staat treten Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen auf die Bühne. Sie regeln im Rahmen einer relativen Autonomie Arbeitsbedingungen unter den Bedingungen der marktformigen Organisation von Erwerbsarbeit. Regelungen werden von der individuellen, über die betriebliche, unternehmens- und konzernweite, gesetzliche und europäische bis hin zur globalen Ebene getroffen. Zwischen den Ebenen greifen unterschiedliche Kompetenz-, Kollisions- und Verweisungsnormen.

Als Ausgangspunkt der wissenschaftlichen Analyse dieses Geflechts kann das Arbeitsverhältnis als soziales, ökonomisches, aber auch als Rechtsverhältnis gewählt werden. Es handelt sich um ein relationales Machtverhältnis⁶⁸⁴, das in die zivilrechtliche Form einer rechtlichen Gleichordnung eingebettet ist.⁶⁸⁵ Kollektive Regelungsformen sorgen dafür, dass Menschenwürde, Demokratie und Selbstbestimmung auch in der tatsächlichen Ausübung dieses Verhältnisses nicht an den Werkstoren aufgegeben werden. Sie wurden in einer langen Folge von kollektiven Kämpfen zunächst verboten, dann durch den Staat toleriert, erlaubt und schließlich rechtlich anerkannt.⁶⁸⁶ Mittlerweile ist ihre Rechtsförmigkeit in Deutschland von Tarifvertragsgesetz und Grundgesetz

682 Vgl. etwa *Sinzheimer*, Eine Theorie des sozialen Rechts (1936), in: Kahn-Freund/Ramm (Hrsg.), *Hugo Sinzheimer*, Arbeitsrecht und Rechtssoziologie, Bd. 2, S. 164. Einen instruktiven Überblick über das Sinzheimer'sche Verständnis vom sozialen Recht liefert *Seifert*, SR 2011, S. 62; biografisch *Kempen*, *Hugo Sinzheimer – Architekt des kollektiven Arbeitsrechts und Verfassungspolitiker*, 2017.

683 So *Benz*, Multilevel Governance – Governance im Mehrebenensystem, in: *Benz*, *Governance – Regieren in komplexen Regelsystemen*, 2004, S. 125 ff. Ein Anschauungsbeispiel bietet die Arbeit von *Rebder*, *Rechtsprechung als Politik*, 2011, insbes. S 71 ff., deren Erkenntnisinteresse auf der Rolle von Gerichten und Juristinnen und Juristen in den Konflikten im Mehrebenensystem, nicht den politischen Mechanismen der Gesetzgebung liegt.

684 Instrukтив etwa *Kocher*, *Private Macht im Arbeitsrecht*, in: *Möslin*, *Private Macht*, 2016, S. 141 ff. m.w.N.; *Klengel*, *Kollektivverträge im EU-Betriebsübergangsrecht*, S. 70 ff.

685 Jedenfalls in der Analyse des Rechts als formales Gleichordnungsverhältnis sind sich – emphatisch oder mehr oder weniger kritisch gewendet – ökonomische Theorien und sozialdemokratische und marxistische Analysen des Rechts einig, vgl. *Auer*, KJ 2020, 45, 52 ff.; *Richter/Furobotn*, *Neue Institutionenökonomik*, 3. Aufl. 2003, S. 16 ff.; *Paschukanis*, *Allgemeine Rechtslehre und Marxismus*, 2003, S. 109 ff.; *Pistor*, *Der Code des Kapitals*, 2021, 331.

686 Hierzu etwa *Kittner*, *Arbeitskampf – Geschichte, Recht, Gegenwart*, 2005.

vorgegeben und nicht mehr hinterfragbar. Dass die kollektiv-autonomen Regelungsebenen auch das politische System entlasten,⁶⁸⁷ dürfte mehr als ein bloßer Nebeneffekt sein. Über dieses Netz kollektiver Vereinbarungen haben sich die staatlichen Gesetze gelegt, die nicht selten kollektiv erkämpfte Errungenschaften allgemein absichern.

Das Kündigungsschutzgesetz mit seinen kollektivrechtlichen Vorläufern⁶⁸⁸ kann als ein Beispiel dafür angesehen werden. Seine Geltung hat Rückwirkungen auf das individuelle Arbeitsverhältnis: Dass der Arbeitgeber an einer Kündigung nach Gusto gehindert ist, nimmt ihm ein scharfes Instrument zur Disziplinierung. In diese Richtung lautete auch die Kritik der Arbeitgeber gegen die grundsätzliche Unwirksamkeit rechtswidriger Kündigungen, die das Arbeits- in ein Beamtenverhältnis verwandeln würde.⁶⁸⁹ Im Rückblick zeigt sich aber, dass die Wirkungen des geschriebenen Kündigungsrechts in diesem Diskurs überschätzt zu werden schienen. Anders als in vielen anderen Bereichen des Arbeitsrechts gibt es zum Kündigungsschutz empirische Untersuchungen, wenn auch älteren Datums.⁶⁹⁰ Gemeinsam ist diesen die Erkenntnis, dass Arbeitgeberkündigungen von ökonomischen Motiven getrieben sind, juristische Erwägungen stehen bei der Entscheidung für oder gegen eine Kündigung an zweiter Stelle, auch wenn es Unterschiede gibt, etwa bei der Betriebsgröße. Das deckt sich mit der Beobachtung, dass – wenn eine Kündigung vor dem Arbeitsgericht landet, es trotz des juristischen Bestandsschutzes nur selten noch einen Weg zurück in das Arbeitsverhältnis gibt.

Wechselt man die Perspektive von der Mikroebene, auf der die rechtliche Dimension sozialer Beziehungen betrachtet wird, zur Makroebene, so gerät Staatlichkeit unter dem Aspekt des Wohlfahrtsstaats in den Blick. Denn der Staat konstituiert nicht nur *als Rechtsstaat* Wirtschaft und Gesellschaft, sondern versucht auch *als Interventionsstaat* politische Programme umzusetzen und Krisen zu regulieren.⁶⁹¹ Dass Staaten politisch intervenieren, lässt sich heute international beinahe ausnahmslos nachweisen, *die Weise*, auf der sie das tun, unterscheidet sich jedoch erheblich. Im Rahmen der Forschungen zu den unter-

687 Däubler, in: Däubler, TVG-Kommentar, Einl. Rn. 100.

688 S.o. II.

689 S.o. III.7.

690 Höland/Kabl/Zeibig, Kündigungspraxis und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 2007; Falke/Höland/Rhode/Zimmermann, Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland: eine empirische Untersuchung, 1981; vgl. auch Zachert, WSI-Mitt. 8/2007, S. 421.

691 Zu Konzept und Entstehung des Interventionsstaats im Sinne eines in der Form des intervenierenden (öffentlichen) Rechts handelnden Staats seit den 80er Jahren des 19. Jahrhunderts Stolleis, ZNR, 1989, 129 ff.

schiedlichen wohlfahrtsstaatlichen Regimes⁶⁹² sowie im Varieties-of-Capitalism-Ansatz⁶⁹³ werden verschiedene Typen von Wohlfahrtsstaaten westlich-kapitalistischer Prägung identifiziert. Im „klassischen“ Ansatz werden Wohlfahrtsstaaten liberaler, konservativer und sozialdemokratischer Prägung unterschieden. Während das liberale Modell in den USA und das sozialdemokratische in den nordischen Staaten verortet werden, erfasst das konservative Modell die Staaten Kontinentaleuropas. Es ist durch einen segmentierten Arbeitsmarkt und einen Bezug auf den – häufig mehr idealen als empirischen – „Normalarbeiter“ und das „Normalarbeitsverhältnis“ gekennzeichnet⁶⁹⁴, in Form des „rheinische Kapitalismus“ durch enge Verflechtungen, ausbalancierte Machtbeziehungen und – in Hinblick auf die Arbeitsbeziehungen – einen generell kooperativen Stil im Dreiecksverhältnis von Staat und Verbänden (Korporatismus).⁶⁹⁵ Dies hatte natürlich Auswirkungen für die Setzung staatlichen und kollektiven Rechts. Heute mehr und mehr in Frage gestellt, war der korporatistische Ansatz prägend für die Nachkriegszeit der BRD – und damit auch für die Entstehungszeit des Kündigungsschutzgesetzes.⁶⁹⁶

In diesem Zusammenhang stellt sich das Kündigungsschutzgesetz nicht mehr und nicht weniger als ein Beispiel für die Akteurskonstellationen im Tripartismus dar. Während in der „Mitbestimmungsfrage“ konservative Regierung und Arbeitgeber gleichermaßen die Sozialisierungsforderungen der Gewerkschaften ablehnten und im Tarifvertragsgesetz Arbeitgeber und Gewerkschaften gemeinsam die kollektiv-autonomen Regelungskompetenzen verteidigten, hielt bei der Gesetzgebung des Kündigungsschutzgesetzes ein einzelner Akteur die Fäden in der Hand: Die Verwaltung, die ihr Vorhaben im Gewand einer Sozialpartnereinigung zu realisieren suchte und zu diesem Zweck mit Gewerkschaften und Arbeitgeber gleichermaßen, wenn auch „asymmetrisch“, interagierte.

Diese historische Sonderstellung wird erhellt durch den Vergleich mit der Zeit nach dem Ersten Weltkrieg. Hier finden wir zunächst eine zentrale Gemeinsamkeit: Beide Male bildete die disruptive Gesamtlage den Rahmen für einen konzeptionellen Neuanfang.

692 Vgl. etwa *Lessenich*, Wohlfahrtsstaat, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik in Spanien, 1995, S. 17 ff.; 28 ff.; grundlegend *Esping-Andersen*, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, 1990.

693 *Hall/Soskice* (Hrsg.), *Varieties of Capitalism*, darin insbes. *des.*, S. 1 ff.; instruktiv auch *J. Hoffmann*, *WSI-Mitt.* 2003, 124 ff.

694 *Lessenich*, a.a.O., S. 34, 55.

695 Vgl. *Jürgen Hoffmann*, *Arbeitsbeziehungen im Rheinischen Kapitalismus*, 2006, insbes. S. 83 ff.; *Blanke/J. Hoffmann*, *KJ* 2006, 134 ff.

696 Vgl. auch *Nautz*, *Die Durchsetzung der Tarifautonomie in Westdeutschland*, 1985, S. 12 ff.

- 1919 brachte der Tarifvertrag in der Metallindustrie Berlin den ersten Einbruch in die Doktrin der unbegrenzten Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers.
- Nachdem der weitergehende Regierungsentwurf unter den folgenden parlamentarischen Mehrheitsbedingungen zur kostenbewehrten inhaltlichen Überprüfung der Arbeitgeberkündigung gem. § 84 BRG herabgedimmt und diese Konzeption in § 56 AOG fortgeführt worden war, hat das KSchG erstmals die Kündigung an inhaltliche Anforderungen gebunden ohne die Freiheit des Arbeitgebers, sich davon durch Zahlung einer Abfindung freikaufen können.

Zwar unterschieden sich beide Nachkriegssituationen kategorial:

- Der Erste Weltkrieg brachte neben Repressionen auch die Anerkennung und Einbindung der Arbeiterbewegung. Zugeständnisse zeugen von dem eher kooperativen Ansatz der Regierungsseite, mit denen sie „Ruhe im Hinterland“ absichern wollte. Die Arbeiterbewegung wurde nach Kriegsende durch die zurückkehrenden Soldaten noch gestärkt, was in einer revolutionären Situation mündete. Ganz anders nach dem Zweiten Weltkrieg. Die Nationalsozialisten hatten während ihrer Herrschaft die Strukturen der Arbeiterbewegung systematisch zerstört und ihre führenden Persönlichkeiten verfolgt, vertrieben und vernichtet. Die Strukturen mussten nach dem Weltkrieg neu aufgebaut werden. Politischen Einfluss erhielten die Gewerkschaften als Opfer des Nationalsozialismus und durch die Anerkennung durch die Alliierten.
- Reziprok das Panorama aus Sicht der Herrschenden: 1918 standen die „alten Mächte“ dicht vor dem Abgrund: Ende 1918/Anfang 1919 waren sie zu weitestgehenden Zugeständnissen bereit, um eine Sozialisierung abzuwenden. Sie erholten sich aber denkbar schnell, und nach den ersten Reichstagswahlen verfügten sie mit der DDP über eine verlässliche „Reformbremse“ in allen künftigen Regierungskonstellation. Das wirkte schon beim BRG und dort speziell beim Kündigungsschutzrecht.
- Nach 1945 waren die Verhältnisse auf spezifische Weise ebenfalls eindeutig: Die NS-Ideologie hatte mit dem Regime so vollständig abgewirtschaftet, dass ihre Anhänger und Mitläufer nicht die geringste Aussicht auf deren Wiederauferstehung sehen konnten. Das dürfte der Hauptgrund dafür gewesen sein, wie reibungslos der Schwenk der alten Eliten in die neue Nachkriegsordnung erfolgte (s.o. IV.2), die die Bundesrepublik durch den sich anbahnenden kalten Krieg navigierten. Auch die Arbeitgeber waren, durch die Beteiligung ihrer führenden Figuren am NS-Regime zutiefst diskreditiert und vielfach von Reparationen bedroht, zunächst politisch paralysiert. Daraus erwuchs aber kein wirksamer Impuls zu einem sozialpolitischen Neuanfang in der Breite. Dem standen die Zersplitterung der

Handlungsebenen in Besatzungszonen und darunter der Länder und zwar unterschiedliche, aber im Ergebnis in die gleiche Richtung wirkende Haltungen der Besatzungsmächte entgegen: In der amerikanischen Zone wurden rasch überall Betriebsrätegesetze in den Ländern geschaffen, die man als bequemen Ansatzpunkt für die Miterledigung des Kündigungsschutzthemas nach altem Vorbild nahm. In der britischen Zone blieb es wegen der Aversion der britischen Regierung gegen Betriebsräte nach der Aufhebung des AOG bei einem Vakuum, das die Verwaltung für Arbeit mit provisorischen Auslegungsregeln zu füllen trachtete. Sie wurden, im Nachhinein durchaus konsequent, zum Ausgangspunkt für die Neukonzeption (s.o. III.3).

Die Arbeitgeber achteten in beiden Fällen sorgsam und hartnäckig auf ihre Interessen. 1920 konnten sie sich auf die parlamentarischen Interventionen der DDP berufen. 1949/50 dagegen konnten sie sich nur bedingt auf Hilfe aus der Politik verlassen: *Konrad Adenauer* war ihnen natürlich im Grundsatz gewogen, nur war diesem der Kündigungsschutz nicht wichtig genug, um auf den ohnehin nicht zu vermeidenden Großkonflikt um die Mitbestimmung auch noch ein weiteres Konfliktthema draufzusatteln (s.o. III.18). Allerdings kann man nicht sagen, dass die Gewerkschaften hier besonders energisch operiert hätten. Alles in allem sehen wir sie ab 1948 praktisch ohne eigene Initiative im Wesentlichen „im Fahrwasser“ von *Herschel* und *Nipperdey*. Ja, als es endgültig ernst wurde, in Hattenheim, waren sie drauf und dran, das ganze Projekt aus ihrer Sicht in den Sand zu setzen, indem sie den Arbeitgebern ihr Schlüsselement, die freie Wahl zwischen Kündigung und Abfindung einräumten (s.o. III.17). Bei der Korrektur dieses Ausrutschers wie generell von Anfang bis zum Ende sahen wir – konzeptionell wie operativ – eine starke Administration am Werk.

Damit zur abschließenden konzeptionellen Einordnung. Was lehrt uns die Entstehung des Kündigungsschutzgesetzes für unser Mehrebenen-System der Normerzeugung, für das Verhältnis zwischen Staat, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften? Waren die Verhandlungen zwischen den Verbänden insbesondere in den Hattenheimer Gesprächen für die Zeit nach 1945 das, was das „Stinnes-Legien-Abkommen“ von 1918⁶⁹⁷ für die Zeit nach dem Ersten Weltkrieg bedeutete?

Im tripartistischen System besteht die Möglichkeit, dass die Verbände gemeinsam Rechtsgestaltungsvorschläge für den Staat erarbeiten mit zwei Implikationen:

⁶⁹⁷ Vgl. *Kittner*, SR 2019, 118.

- Der Staat erhält Lösungsmöglichkeiten angeboten mit schon vorab hohem Legitimationspotenzial, gleichzeitig
- demonstrieren die Verbände ihre Macht zur „Usurpation“ der sie betreffenden staatlichen Regulierung.

So war es aber nicht bei den Hattenheimer Gesprächen. Die Gewerkschaften waren nach der zerstörerischen Herrschaft des Nationalsozialismus schon organisatorisch nicht in der Lage, durch Arbeitskämpfe Druck auf die Gegenseite zu erzeugen. Der soeben gewählte DGB-Vorsitzende *Hans Böckler* zeigte sich in seinem Referat vor dem Gewerkschaftstag denn auch unzufrieden ob der erreichten Weichenstellungen.⁶⁹⁸ Die Kraft der Gewerkschaften basierte auf ihrer dennoch starken Verankerung in der Bevölkerung, aber auch auf der Unterstützung, die die Besatzungsmächte so lange gewährten, wie die Westeinbindung gewährleistet war – welch ein Unterschied zu der revolutionären Zeit nach dem Ersten Weltkrieg!⁶⁹⁹ Die Arbeitgeberverbände wiederum waren gut mit der regierenden CDU vernetzt, der Kapitalismus als Wirtschaftsordnung war nach dem Krieg in der öffentlichen Meinung allerdings diskreditiert.

So kam es, dass außer den drei Themen, die die Sozialpartner am 10., 11. und 13. Januar 1950 im Konsens klären konnten, die Verhandlungsparteien hinsichtlich der „großen“ Fragen der Mitbestimmung und Selbstverwaltung in der Sozialversicherung erfolglos geblieben waren. Das und nicht die Einigung bei den „kleinen“ Fragen sollte prägend für die spätere Geschichte der Bundesrepublik bleiben.

Das hatte nicht nur mit der Gewichtung von „groß“ und klein“ zu tun, sondern war mindestens ebenso den sachpolitischen Spezifika der drei einigungsfähigen Themen geschuldet:

1. Die Formulierung einer Muster-Schlichtungsvereinbarung war zunächst einmal gar kein Vorschlag an den Gesetzgeber, sondern nur der Nachvollzug des ein Jahr zuvor in Bad Münster am Stein formulierten eigenen Gesetzesvorschlags für ein Schlichtungsgesetz ohne staatliche Zwangsbefugnisse (s.o. III.8). Das erweist den tieferen Grund für die Einigkeit der Partner: die Sicherung der eigenen Handlungsautonomie (insofern gehört bereits der Konsens über das Tarifvertragsgesetz im Jahre 1948 in diese Reihe).
2. Genau genommen gehört auch das zweite Konsens-Thema hierzu: Der bestimmende Antrieb für die Einigung bei der Selbstverwaltung lag in der ge-

⁶⁹⁸ *Schmidt*, Die verhinderte Neuordnung 1945–1952, 1971, z.B. S. 167.

⁶⁹⁹ Vertiefend hierzu etwa *Kittner*, Arbeitskampf – Geschichte, Recht, Gegenwart, 2005, S. 388 ff.; 398 ff.; siehe auch die Analyse von *Schmidt*, Die verhinderte Neuordnung 1945 – 1952, 1971, z.B. S. 106, 123.

meinsamen Abwehrfront gegen den Staat als Drittel-Beteiligter (auch dies war bereits im Bad Münster am Stein verabredeten worden; s.o. III.8).

3. Und schließlich das KSchG: Es war in jeder Hinsicht ein den Umständen der Zeit geschuldeter Ausnahmefall. Obwohl es nach außen als der Musterfall eines von Verbänden für den Staat vorbereiteten Gesetzesvorhabens erschien, enthüllt die genaue Kenntnis der tatsächlichen Abläufe das genaue Gegenteil: Es war ein Produkt der Arbeitsverwaltung, für das diese sich eine Konsensfassade als Legitimation beschaffte. Darum bemühte sich *Herschel* während des gesamten zur Schaffung des KSchG führenden Prozesses: vom ersten Entwurf in der Zeit des Wirtschaftsrats (s.o. III.11) bis zur Verteidigung des Regierungsentwurfs gegen Interventionen aus den Reihen der Regierungsfractionen (s.o. III.20). Die Gewerkschaften spielten dabei eine denkbar passive Rolle, geradezu nur die eines „Wirtstiers“ für staatliche Sozialingenieure vom Schläge eines *Wilhelm Herschel*. Die Arbeitgeber dagegen standen dem Vorhaben zwar im Grunde ablehnend gegenüber, es war ihnen aber – nach „Entschärfungen“ mannigfacher Art – angesichts der „großen“ Systemfragen nicht bedeutend genug für einen weiteren Konflikt.

Zu einer vollkommenen Würdigung des damit angerissenen Problemspektrums gehört die sich bald nach 1951 anschließende Klärung des Verhältnisses zwischen Tarifvertragsparteien und Staat. Das Tarifvertragsgesetz v. 9.4.1949 sicherte die Tarifautonomie und damit Freiheiten bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, wenn auch unter umgekehrten Vorzeichen: Gewerkschaften und Arbeitgeberverband wehrten sich mit Erfolg gegen die staatskorporatistischen Konzepte der Verwaltung.⁷⁰⁰ Das Schlüsselereignis hierfür war jedoch die Systementscheidung mit der Absage an „Wirtschaftsdemokratie“, insbesondere in der Form qualifizierter Mitbestimmung durch das BetrVG 1952.⁷⁰¹ Nachdem die Gewerkschaften diese Schlacht verloren hatten, mussten sie sich in einer Nachkriegsordnung zurechtfinden, die sie sich so im Traum nicht vorgestellt hatten. Den Einstieg zu einem pragmatischen Neuanfang lieferte das vom IG Metall-Vorsitzenden, *Otto Brenner*, angeregte Grundsatzprogramm. Auf seiner Grundlage verwandten die Gewerkschaften nun ihre Kraft auf das, was sie aus eigener Kraft bewirken konnten: Gestaltung durch Tarifverträge.

Hier nun sollte der lange Arbeitskampf 1956/57 um die Lohnfortzahlung die Weichen bis heute stellen – allerdings ganz anders als gemeinhin angenommen wird. Der einhellige Narrativ dieses, bis heute längsten Arbeitskampfes in der Bundesrepublik um ein bedeutendes Thema geht dahin, dass die IG Metall

700 *Nautz*, a.a.O., S. 141 ff.

701 Ausf. hierzu *Däubler/Kittner*, a.a.O., S. 341 ff.

sich glanzvoll auch gegen politische Interventionen behauptet und mit ihrem Tariferfolg den Einstieg für die sich anschließende stufenweise gesetzliche Regelung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle geschaffte habe – der Startschuss für ihre künftig so starke Rolle als politischer „Player“ in der Bundesrepublik.⁷⁰² Das ist richtig, aber: Die IG Metall hat Vergleichbares nie mehr versucht. Denn ihren Verantwortlichen ist – mehr intuitiv als explizit ausdiskutiert – klargeworden, welche unkalkulierbaren Risiken damit verbunden sind, ins Feld der politischen Gestaltung auszugreifen. Sie hat sich vielmehr für die Zukunft – so wie die anderen Gewerkschaften – auf die Kernthemen „Entgelt“ und „Arbeitszeit“ konzentriert (wobei gerade letztere mit immensen Kraftanstrengungen verbunden war und ist). Illustrativ kann hierfür das Kündigungsschutzrecht dienen: Über die aus dem öffentlichen Dienst rührende Regelung der „Unkündbarkeit“ (= Ausschluss der ordentlichen Kündigung) für langjährig beschäftigte ältere Arbeitnehmer und die Verlängerung von Kündigungsfristen hinaus, ist nie der ernsthafte Versuch gemacht worden, das materielle Kündigungsrecht des KSchG tarifvertraglich zu verbessern.⁷⁰³

Wenn also nach für den weiteren Fortgang der rechtsgestaltenden Beziehungen zwischen Staat auf der einen und Arbeitgebern sowie und Gewerkschaften auf der anderen Seite gefragt wird, so lautet die Antwort: Die Botschaft aus „Hattenheim“ war eine negative; es entwickelte sich keine Konsens-Kultur für gemeinsame Vorschläge an den Gesetzgeber (wenn man mag, betraf eine spektakuläre Ausnahme das Tarifeinheitsgesetz von 2015, freilich mit kaum deckungsgleichen Motiven beider Seiten⁷⁰⁴). Im Gegenteil: Alle macht-relevanten Fragen bezüglich des Tarifvertrags- bzw. Arbeitskampsystems und der Mitbestimmung zeichneten sich durch erbitterten Antagonismus aus (z.B. um die Änderung des § 116 AFG⁷⁰⁵ und alle Etappen von Unternehmensmitbestimmung und Betriebsverfassung⁷⁰⁶). Im Anschluss daran kann konstatiert werden, dass „normale“ Arbeitsrechtsprobleme augenscheinlich in der Form abgearbeitet wurden und werden, dass beide Seiten weitestgehend nicht deckungsgleiche Vorschläge machen und die Regierung sich – je nach ihrer Ausrichtung (und bisweilen auch entgegengesetzt) – die ihr passenden herausuchen

702 Vgl. *Kittner*, 50 Urteile, S. 288.

703 Vgl. zur tarifpolitischen Gestaltung *Bispinck/WSI-Tarifarchiv*, Tarifpolitik für ältere ArbeitnehmerInnen, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 49, 2002, S. 3 ff.; zur Praxis der sog. Rationalisierungsschutzabkommen vgl. *Lühr KJ* 1980, 90; zum rechtlichen Rahmen der zunehmenden und funktional ebenfalls dem „Kündigungsschutz“ dienenden Standortsicherungsvereinbarungen *Klein/Klocke/Schlachter*, Standort- und Beschäftigungssicherung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, HSI-Schriftenreihe Bd. 43.

704 Vgl. *Däubler/Bepler*, Das neue Tarifeinheitsgesetz, 2015.

705 Vgl. *Apitzsch/Klebe/Schumann* (Hrsg.), § 116 AFG. Kampf ums Streikrecht, 1986.

706 Vgl. *Däubler/Kittner*, Geschichte der Betriebsverfassung, S. 415, 454. Das gleiche Muster beherrscht die Diskussion vor dem 2021 initiierte „Betriebsverfassungsmodernisierungsgesetz“ (vgl. *Kittner*, SR 2021, 40, 44).

kann. Die andere Seite kann jedoch unter Umständen den politischen Preis für eine Umsetzung je nach Rahmenbedingungen so weit in die Höhe treiben, dass diese Neuregelung unterbleibt oder zumindest erheblich abgeschwächt wird. Diese Feststellung ist insbesondere bei einer internationalen Sicht eigentlich überraschend, werden doch die „industrial relations“ in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern überwiegend als konsensorientiert wahrgenommen („Rheinischer Kapitalismus“)⁷⁰⁷.

Veränderungen im Gefüge der sozialpolitischen Akteure sind aktuell unter verschiedenen Gesichtspunkten zu erwarten. Die wachsende Bedeutung der EU eröffnet ein neues Feld der Sozialpolitik. Der „Europäischen Dialog“ hat hier einen besonderen Stellenwert. Sozialpartner-Vereinbarungen haben eine Rechtsgrundlage gefunden, die ihnen den Status einer EU-Richtlinie vermitteln.⁷⁰⁸ Diesem Instrument ist bislang allerdings kein rechter Erfolg beschieden.⁷⁰⁹ Symptom hierfür ist auch die Entscheidung des EuGH im EPSU-Verfahren⁷¹⁰, wonach die Kommission nicht dazu verpflichtet sein soll, einvernehmliche Vorschläge repräsentativer Sozialpartner weiterzuerfolgen. Im Tripartismus der EU kommt der Administration eine starke Stellung zu.

In Deutschland wurde mit der „Berliner Republik“ eine Erosion der alten Arrangements des Rheinischen Kapitalismus konstatiert.⁷¹¹ Weitere Verschiebungen haben sich im Zuge der multiplen Krisen seit der Finanzmarktkrise ergeben. Die Verbandsspitzen haben eine recht kooperative Haltung eingenommen und wurden im Gegenzug stark in sozialpolitische Programme eingebunden. Die enorme Ausweitung der Kurzarbeits- und Qualifizierungsregelungen etwa ist Ausdruck dieses Ansatzes.

Auch wenn vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen die Geschichte des Kündigungsschutzgesetzes in ferner Vergangenheit zu liegen scheint, so lässt sich daraus zumindest lernen, dass bei der Nachzeichnung der Akteurskonstellationen mit einige Überraschungen gerechnet werden kann.

707 S.o. eingangs des vorliegenden Abschnittes.

708 Art. 155 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (früher Art. 139 EG-Vertrag).

709 Vgl. *Tricart*, Legislative Implementation of European social partner agreements: challenges and debates, etui-Working Paper 2019.09; *Deinert*, Der europäische Kollektivvertrag, 1999, S. 456 ff.; *Weiss*, The European Social Dialogue, *European Labor Law Journal*, 2011, 155.

710 EuGH v. 2.9.2021, C-928/19 P, EPSU, kritische Anm. *Klengel*, in: *jurisPR* 1/2022, Anm. 2.

711 *J. Hoffmann*, Arbeitsbeziehungen im Rheinischen Kapitalismus, 2006, S. 155 ff.

Anhang I: Gesetzestexte und Entwürfe

1. Tarifvertrag der Berliner Metallindustrie

Vereinbarung zwischen dem Verband der Berliner Metallindustriellen und der Vertretung der beteiligten Angestelltenverbände und der Streikleitung, betreffend das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen

vom 19. April 1919 (abgedruckt in *Hoeninger/Wehrle*, Arbeitsrecht, 1920, S. 264)

B. Kündigung und Entlassung.

Die Geschäftsleitung ist verpflichtet, dem Angstelltenausschuß⁷¹² von jeder Kündigung eines Angestellten vor deren Ausspruch Kenntnis zu geben. Dies gilt nicht für die unter A, Abs. 1 Satz 2 genannten Angestelltengruppen.

Der Angstelltenausschuß^{*} ist berechtigt, der Kündigung von Angestellten, von der ihm Kenntnis zu geben ist, ohne aufschiebende Wirkung zu widersprechen, wenn er der Ansicht ist, daß wichtige Gründe der Entlassung entgegenstehen, welche die Entlassung als gegen die berechtigten Interessen der Angestelltenschaft des Betriebes verstoßend oder als eine nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingte unbillige Härte gegen den betroffenen Angestellten erscheinen lassen.

Der Angstelltenausschuß^{*} ist verpflichtet, die Gründe und das Beweismaterial bereits in der Verhandlung mit der Geschäftsleitung zum Vortrag zu bringen. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann der Angstelltenausschuß nach Beendigung der Verhandlungen den Schlichtungsausschuss anrufen. Dieser entscheidet endgültig.

Betrifft die Kündigung ein Mitglied des Angstelltenausschusses,^{*} so hat dieses Anspruch auf Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zur endgültigen Entscheidung durch den Schlichtungsausschuß, auch wenn diese sich über den Entlassungstermin hinaus verzögert.

In den Fällen der §§ 70-72 des Handelsgesetzbuches, der §§ 133 b und 133 c der Gewerbeordnung und des § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches soll, sofern es die Umstände erlauben, der Angstelltenausschuß^{*} ebenfalls benachrichtigt und ihm Gelegenheit zur Mitwirkung gegeben werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet das zuständige Gericht.

712 Nach Betriebsrätegesetz § 104 VIII tritt hierfür der Angestelltenrat ein.

2. Betriebsrätegesetz – Regierungsentwurf

vom 16. August 1919 (Nationalversammlung 1919, Drucks. Nr. 928 = Reichsanzeiger vom 9. August, Nr. 179, Erste Beilage), Auszug

§ 39

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, von jeder Einstellung eines Arbeitnehmers oder von jeder einen solchen betreffenden Kündigung vorbehaltlich des § 42 dem Betriebsrat oder, wenn eine vertrauliche Behandlung erforderlich und ein Betriebsausschuß vorhanden ist, diesem Kenntnis zu geben. Die Mitteilung von der Einstellung hat spätestens am Tage des Abschlusses des Dienstvertrags, die von der Kündigung mindestens sechs Stunden vor ihrem Ausspruch zu erfolgen.

§ 40

Gegen jede Einstellung kann der Betriebsrat oder der Betriebsausschuß binnen fünf Tagen, nachdem er Kenntnis davon erhalten hat, Einspruch erheben, wenn wichtige berechnete Interessen des Betriebs oder der Arbeitnehmerschaft des Betriebs dadurch verletzt werden. Die politische, militärische, konfessionelle oder gewerkschaftliche Betätigung eines Arbeitnehmers oder seine Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verbandsverband darf kein Grund zur Erhebung des Einspruchs abgeben. Gleiches gilt von der ausländischen Staatsangehörigkeit, außer wenn die Zentralauskunftsstelle oder ein von ihr bezeichneter Arbeitsnachweis feststellt, daß bei Einstellung des Ausländers an Stelle eines Deutschen dieser dadurch der Gefahr der Arbeitslosigkeit ausgesetzt sein würde oder daß von der Einstellung des Ausländers gesundheitliche oder kulturelle Gefahren für die Arbeitnehmerschaft drohen würden. Der Einspruch ist ferner nicht begründet, soweit er sich lediglich darauf stützt, daß bei der Besetzung von höheren oder besonders verantwortlichen Stellen im Betriebe die bisherigen Arbeitnehmer des Betriebs nicht berücksichtigt sind.

Gegen jede Kündigung kann der Betriebsrat oder der Betriebsausschuß binnen fünf Tagen, nachdem er Kenntnis davon erhalten hat, Einspruch erheben, wenn nicht wichtige Gründe die Entlassung als gegen die berechtigten Interessen des Betriebs oder der Arbeitnehmerschaft des Betriebs verstoßen oder als eine unbillige, nicht durch die Verhältnisse des Betriebs, insbesondere einen der Fälle des § 41 bedingte Härte gegen den betroffenen Arbeitnehmer erscheinen lassen.

Das Recht des Einspruchs nach Abs. 1 und 2 besteht nicht bei Einstellungen und Entlassungen, die auf einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen oder durch Schiedsspruch einer gesetzlich anerkannten Schlichtungsstelle auferlegten Verpflichtung beruhen, bei Entlassungen, die durch Stilllegung des Be-

triebs erforderlich werden, und bei fristlosen Entlassungen aus einem wichtigen Grunde, der nach dem Gesetze zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

§ 41

Wird infolge von Erweiterung, Einschränkung oder Stilllegung des Betriebs oder infolge von Einführung neuer Techniken oder neuer Betriebs- oder Arbeitsmethoden die Einstellung oder die Entlassung einer größeren Zahl von Arbeitnehmern erforderlich, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich mit dem Betriebsrat, an dessen Stelle, wenn dabei vertrauliche Mitteilungen gemacht werden müssen, der etwa vorhandene Betriebsausschuß tritt, möglichst längere Zeit vorher über Art und Umfang der erforderlichen Einstellungen und Entlassungen und über die Vermeidung von Härten bei letzteren ins Benehmen zu setzen. Der Betriebsrat oder der Betriebsausschuß kann eine entsprechende Mitteilung an die Zentralauskunftsstelle oder einen von dieser bezeichneten Arbeitsnachweis verlangen.

§ 42

Zur Entgegennahme von Mitteilungen des Arbeitgebers über die für die Einstellung maßgeblichen Gründe und zu deren Prüfung wird je nach Vereinbarung des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber für die Dauer der Wahlzeit des Betriebsrats oder von Fall zu Fall einer Vertrauensperson, und zwar, soweit es sich um Einstellung von Arbeitern handelt, ein Arbeiter, soweit es sich um solche von Angestellten handelt, ein Angestellter, sowie für den Fall der Behinderung der ständigen Vertrauensperson je ein Stellvertreter bestellt. Falls über die zu bestellende Personen keine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat erfolgt, schlägt der Betriebsrat für jeden Posten drei Personen vor, von denen der Arbeitgeber eine auswählt. Sind im Betriebsrat Gruppen gebildet, so werden die vorgeschlagenen Personen, welche Arbeiter sind, von der Betriebsratsgruppe der Arbeiter, die, welche Angestellte sind, von der Betriebsratsgruppe der Angestellten benannt.

Die Vertrauenspersonen brauchen nicht Mitglieder des Betriebsrats zu sein, sie müssen die bürgerlichen Ehrenrechte besitzen und Reichsangehörige sein; sie sollen mindestens 25 Jahre alt sein und dem Betriebe seit mindestens drei Jahren oder bei kürzerem Bestehen des Betriebs seit seiner Gründung angehören.

Wiederholte Bestellung ist zulässig.

Bei der Beschlussfassung über die Erhebung eines Einspruchs hat die Vertrauensperson Sitz und Stimme im Betriebsrat oder Betriebsausschusse. Die Vertrauensperson ist verpflichtet, über die bei Wahrnehmung ihrer Aufgaben ihr seitens des Arbeitgebers gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu

bewahren. Sie ist berechtigt, dem Betriebsrat, dem Betriebsausschuß und gegebenenfalls dem Schlichtungsausschusse mitzuteilen, zu welchem Ergebnis sie nach Prüfung der ihr für die Einstellung angegebenen Gründe gelangt ist.

Die Stellung als ständige Vertrauensperson endet bei Betriebsratsmitgliedern durch Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat, bei anderen Vertrauenspersonen durch Niederlegung, durch Ausscheiden aus der Beschäftigung um Betrieb oder in der Betriebsabteilung, für die der Betriebsrat errichtet ist, durch Verlust der für die Bestellung erforderlichen Voraussetzungen, durch Auflösung und Rücktritt des Betriebsrats und durch Mehrheitsbeschluß des Betriebsrats oder, falls die Bestellung durch eine Gruppe erfolgt ist, dieser Gruppe.

Auf Antrag des Arbeitgebers kann der Schlichtungsausschuß das Erlöschen der Stellung als Vertrauensperson wegen gröblicher Verletzung gesetzlicher Pflichten, insbesondere wegen Verletzung der Schweigepflicht beschließen.

§ 43

Die Gründe für den Einspruch gegen eine Einstellung und eine Kündigung und das Beweismaterial sind vom Betriebsrat oder dem Betriebsausschuß oder, sofern eine Vertrauensperson mitzuwirken hatte, von dieser bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber vorzubringen. Wird bei den Verhandlungen eine Einigung nicht erzielt, so kann der Betriebsrat binnen drei Tagen nach Beendigung der Verhandlungen den zuständigen Schlichtungsausschuß oder eine vereinbarte Schiedsstelle anrufen. Der Einspruch gegen die Einstellung und gegen die Kündigung und die Anrufung des Schlichtungsausschusses oder der Schiedsstelle haben keine aufschiebende Wirkung. Im Falle des Einspruchs gegen eine Einstellung ist dem Schlichtungsausschuß oder der Schiedsstelle die Stellungnahme der Vertrauensperson mitzuteilen.

§ 44

Über den Einspruch wird im Schlichtungsverfahren endgültig entschieden. Geht die rechtskräftige Entscheidung dahin, daß der Einspruch gegen die Einstellung berechtigt ist, so gilt das Dienstverhältnis des Eingestellten als unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt. Geht die rechtskräftige Entscheidung dahin, daß der Einspruch gegen die Kündigung berechtigt ist, so gilt die Kündigung als von Seiten des Arbeitgebers zurückgenommen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer, falls inzwischen die Entlassung erfolgt war, für die Zeit zwischen der Entlassung und der Wiedereinstellung Lohn oder Gehalt zu zahlen. § 615 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches findet entsprechende Anwendung. Der Arbeitgeber kann ferner öffentlich-rechtliche Leistungen, die der Arbeitnehmer aus Mitteln der Erwerbslosen- oder Armenfürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, zur Anrechnung bringen und muss diese Beträge der leitenden Stelle zurückerstatten.

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, von dem alten zurückzutreten. Er hat hierüber, nachdem ihm die Entscheidung des Schlichtungsausschusses bekannt geworden ist, unverzüglich dem Arbeitgeber eine Erklärung abzugeben. Macht er von seinem Rücktrittsrecht Gebrauch, so ist ihm, falls inzwischen die Entlassung erfolgt war, Lohn oder Gehalt nur für die Zeit zwischen der Entlassung und der Entscheidung des Schlichtungsausschusses zu zahlen. Abs. 1 Satz 5 und 6 finden entsprechende Anwendung.

§ 45

Wird eine Entlassung in dem Falle des § 40 Abs. 3 durch rechtskräftiges Urteil als unberechtigt festgestellt, so gilt die Kündigung als von Seiten des Arbeitgebers zurückgenommen. Der Arbeitnehmer ist jedoch berechtigt, falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, von dem alten zurückzutreten. Er hat hierüber unverzüglich nach Rechtskraft des Urteils dem Arbeitgeber eine Erklärung abzugeben.

§ 46

Die Befugnis der wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitern und Angestellten, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, wird durch die Vorschriften dieses Gesetzes nicht berührt.

§ 47

Der Betriebsobmann hat die Aufgaben und Befugnisse, die nach § 34 Nr. 1 bis 8, 10 und 11 und den §§ 35 und 36 dem Betriebsrat zustehen. Sind zwei Betriebsobleute vorhanden, so findet § 18 Abs. 1 entsprechende Anwendung.

§ 48

Den Arbeitgebern und ihren Vertretern ist untersagt, ihre Arbeitnehmer in der Ausübung des Wahlrechts zu den Betriebsräten oder der Übernahme oder Ausübung der Tätigkeit als Mitglied eines Betriebsrats, als Ergänzungsmitglied oder als Vertrauensperson zu beschränken oder sie wegen der Übernahme oder der Art der Ausübung zu benachteiligen.

Zur Kündigung des Dienstverhältnisses eines Mitglieds, eines Ergänzungsmitglieds oder einer Vertrauensperson oder zur Versetzung eines solchen Arbeitnehmers in einen anderen Betrieb oder, wenn es sich um einen Abteilungsbetriebsrat handelt, in eine andere Betriebsabteilung, bedarf der Arbeitgeber der Zustimmung des Betriebsrats, falls nicht die Entlassung auf einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen oder durch Schlichtungsspruch einer gesetzlich anerkannten Schlichtungsstelle auferlegten Verpflichtung beruht oder durch Stillelegung des Betriebs erforderlich wird oder fristlos aus einem wichtigen Grunde erfolgt, der nach dem Gesetze zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne

Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt. Auch im letzteren Falle ist der Betriebsrat vor der Entlassung zu hören; § 45 findet Anwendung.

Ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich und wird sie versagt, so ist der Arbeitgeber berechtigt, den Schlichtungsausschuß anzurufen, der durch seinen Spruch die fehlende Zustimmung des Betriebsrats ersetzen kann. Er darf die Zustimmung nicht ersetzen, wenn er feststellt, daß die Kündigung als ein Verstoß gegen die im Abs. 1 auferlegten Pflichten anzusehen ist. Bis zur Entscheidung des Schlichtungsausschusses ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer in seinem Betriebe zu beschäftigen.

§ 49

Auf die im § 17 bezeichneten Vertretungen findet die Bestimmung des § 48 entsprechende Anwendung. Auf die Betriebsobleute findet sie mit der Maßnahme Anwendung, daß an die Stelle des Betriebsrats die Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebs tritt.

3. Betriebsrätegesetz

vom 4. Februar 1920 (RGBl. S. 147)

§ 84

Arbeitnehmer können im Falle der Kündigung seitens des Arbeitgebers binnen fünf Tagen nach der Kündigung Einspruch erheben, indem sie den Arbeiter- oder Angestelltenrat anrufen:

1. wenn der begründete Verdacht vorliegt, daß die Kündigung wegen der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlechte, wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung oder wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verband erfolgt ist; wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgt ist;
2. wenn die Kündigung deshalb erfolgt ist, weil der Arbeitnehmer sich weigerte, dauernd andere Arbeit, als die bei der Einstellung vereinbarte, zu verrichten;
3. wenn die Kündigung sich als eine unbillige, nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch die Verhältnisse des Betriebs bedingte Härte darstellt.

Erfolgt die Kündigung fristlos aus einem Grunde, der nach dem Gesetze zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, so kann der Einspruch auch darauf gestützt werden, daß ein solcher Grund nicht vorliegt.

§ 85

Das Recht des Einspruchs nach § 84 Ziffer 1 gilt nicht für die im § 67 genannten Betriebe, soweit die Eigenart ihrer Bestrebungen es bedingt. Das Recht des Einspruchs besteht nicht

1. bei Entlassungen, die auf einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen oder durch Schiedsspruch eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Einigungs- oder Schiedsstelle auferlegten Verpflichtung beruhen;
2. bei Entlassungen, die durch gänzliche oder teilweise Stilllegung des Betriebs erforderlich werden.

§ 86

Bei der Anrufung müssen die Gründe des Einspruchs dargelegt und die Beweise ihrer Berechtigung vorgebracht werden. Erachtet der Arbeiterrat oder Angestelltenrat die Anrufung für begründet, so hat er zu versuchen, durch Verhandlungen eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. Gelingt diese Verständigung binnen einer Woche nicht, so kann der Arbeiter- oder Angestelltenrat oder der betroffene Arbeitnehmer binnen weiteren fünf Tagen den Schlichtungsausschuß anrufen.

Im Falle des § 84 Abs. 2 hat der Schlichtungsausschuß das Verfahren auszusetzen, wenn auf Grund der Kündigung ein gerichtliches Verfahren anhängig ist oder die Aussetzung des Verfahrens zur Herbeiführung einer gerichtlichen Entscheidung von einer der Parteien beantragt wird. Das Verfahren nimmt seinen Fortgang, wenn nicht binnen vier Wochen seit der Stellung des Antrags auf Aussetzung die Erhebung der Klage nachgewiesen ist oder wenn eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung vorliegt, wonach die Berechtigung zur fristlosen Entlassung verneint ist.

Der Einspruch gegen die Kündigung und die Anrufung des Schlichtungsausschusses haben keine aufschiebende Wirkung.

§ 87

Über den Einspruch (§ 84) wird im gesetzlichen Schlichtungsverfahren endgültig entschieden.

Geht die Entscheidung dahin, daß der Einspruch gegen die Kündigung gerechtfertigt ist, so ist zugleich für den Fall, daß der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung ablehnt, ihm eine Entschädigungspflicht aufzuerlegen. Die Entschädigung bemißt sich nach der Zahl der Jahre, während derer der Arbeitnehmer in dem Betrieb insgesamt beschäftigt war, und darf für jedes Jahr bis zu einem Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes festgesetzt werden, jedoch im ganzen nicht über sechs Zwölftel hinausgehen. Dabei ist sowohl auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers als auch auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers angemessene Rücksicht zu nehmen. Die Entscheidung schafft Recht zwischen dem beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Innerhalb dreier Tage nach Kenntnis von dem Eintritt der Rechtskraft der im Schlichtungsverfahren ergangenen Entscheidung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mündlich oder durch Aufgabe zur Post zu erklären, ob er die Weiterbeschäftigung oder die Entschädigung wählt. Erklärt er sich nicht, so gilt die Weiterbeschäftigung als abgelehnt.

§ 88

Der Arbeitgeber ist im Falle der Weiterbeschäftigung verpflichtet, dem Arbeitnehmer, falls inzwischen die Entlassung erfolgt war, für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung Lohn oder Gehalt zu gewähren. § 615 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs findet entsprechende Anwendung. Der Arbeitgeber kann ferner öffentlich-rechtliche Leistungen, die der Arbeitnehmer aus Mitteln der Erwerbslosen- oder Armenfürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, zur Anrechnung bringen und muß diese Beträge der leistenden Stelle zurückerstatten.

§ 89

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, die Weiterbeschäftigung bei dem früheren Arbeitgeber zu verweigern. Er hat hierüber unverzüglich nach Empfang der im § 87 Abs. 3 vorgesehenen Erklärung des Arbeitgebers, spätestens aber eine Woche nach Kenntnis der Rechtskraft der im Schlichtungsverfahren ergangenen Entscheidung dem Arbeitgeber mündlich oder durch Aufgabe zur Post eine Erklärung abzugeben. Erklärt er sich nicht, so erlischt das Recht der Verweigerung. Macht er von seinem Verweigerungsrechte Gebrauch, so ist ihm, falls inzwischen die Entlassung erfolgt war, Lohn oder Gehalt nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Eintritt der Rechtskraft der im Schlichtungsverfahren ergangenen Entscheidung zu gewähren.

§ 88 Satz 2 und 3 findet entsprechende Anwendung.

§ 90

Wird in den Fällen der §§ 81 bis 89 die Einhaltung der Fristen durch Naturereignisse oder andere unabwendbare Zufälle verhindert, so findet Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nach näherer Vorschrift der Ausführungsbestimmungen statt.

§ 96

Zur Kündigung des Dienstverhältnisses eines Mitglieds einer Betriebsvertretung oder zu seiner Versetzung in einen anderen Betrieb bedarf der Arbeitgeber der Zustimmung der Betriebsvertretung.

Die Zustimmung ist nicht erforderlich:

1. bei Entlassungen, die auf einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen oder durch Schiedsspruch eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Einigungs- oder Schiedsstelle auferlegten Verpflichtung beruhen;
2. bei Entlassungen, die durch Stilllegung des Betriebs erforderlich sind;
3. bei fristlosen Kündigungen aus einem Grunde, der nach dem Gesetze zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Im Falle des Abs. 2 Ziffer 3 ist der Einspruch nach Maßgabe des § 84 Abs. 2 und § 6 Abs. 2 statthaft.

Wird eine fristlose Kündigung (Abs. 2 Ziffer 3) durch rechtskräftiges gerichtliches Urteil oder durch Entscheidung des Schlichtungsausschusses für un gerechtfertigt erklärt, so gilt die Kündigung als vom Arbeitgeber zurückgenommen. § 89 findet entsprechende Anwendung.

4. Arbeitsvertragsgesetz – Entwurf des Arbeitsrechtsausschusses

RArbBl. 1923, Amtlicher Teil, S. 498, Auszug

2. Kündigung

§ 144

Die Kündigung ist zulässig:

1. bei Angestellten zum Schlusse jedes Kalendervierteljahres mit einer Frist von sechs Wochen,
2. bei Arbeitern jederzeit mit einer Frist von vierzehn Tagen.

Wird eine andere Kündigungsfrist bedungen, so darf sie für den Arbeitgeber nicht kürzer sein als für den Arbeitnehmer. Ist für den Arbeitnehmer eine längere Frist bedungen, so gilt diese für beide Teile. Für Angestellte kann die Kündigung nur mit einer Frist von mindestens einem Monat und nur für den Schluß eines Kalendermonats vereinbart werden.

§ 145

§ 144 findet keine Anwendung, wenn der Arbeitnehmer auf Probe oder zur vorübergehender Aushilfe angenommen ist, es sei denn, daß die Probe über einen Monat oder die Aushilfe über drei Monate hinaus fortgesetzt wird.

Während der Probe und Aushilfe kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Frist gelöst werden. Auf eine vereinbarte Kündigungsfrist findet § 144 Absatz 2 Satz 1 und 2 Anwendung.

§ 146

Ist das Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen, so kann es vom Arbeitnehmer mit gesetzlicher Frist gekündigt werden:

1. wenn ihm aus Gründen seines Fortkommens die Durchhaltung des Vertrages billigerweise nicht zugemutet werden kann und überwiegende Betriebsinteressen durch sein Ausscheiden nicht verletzt werden;
2. Wenn ihm die Fortleistung der Arbeit billigerweise nicht zugemutet werden kann, weil durch nachträgliche Veränderungen im Betriebe sich Art, Zeit oder Ort der Arbeitsleistung wesentlich verändert haben.

Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für länger als fünf Jahre eingegangen, so kann es vom Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren jederzeit mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden.

§ 147

Kündigungsfristen laufen nicht vor dem Zeitpunkte, an dem mit der Ausführung des Arbeitsvertrages begonnen werden soll.

3. Kündigungsbeschränkungen

§ 148

Gegenüber einer Kündigung des Arbeitgebers kann der Arbeitnehmer auf Widerruf klagen:

1. wenn sie ohne Angabe eines Grundes erfolgt und der Grund sich nicht offensichtlich aus den Umständen ergibt;
2. wenn sie erfolgt, weil der Arbeitnehmer sich weigert, dauernd andere als die vereinbarte Arbeit zu leisten;
3. wenn sie mit Rücksicht auf die Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Vereine oder mit Rücksicht auf politische, militärische oder gewerkschaftliche Betätigung erfolgt; diese Bestimmung gilt nicht für Betriebe, die politischen, gewerkschaftlichen, militärischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, künstlerischen oder ähnlichen Bestrebungen dienen, soweit die Eigenart dieser Bestrebung es bedingt;
4. wenn sie mit Rücksicht auf ein öffentliches oder auf Tarifvertrag beruhendes Ehrenamt erfolgt, es sei denn, daß durch die Wahrnehmung des Amtes der Betrieb erheblich geschädigt wird;
5. Wenn sie sich mit Rücksicht auf die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers als unbillig und durch die Verhältnisse des Betriebes nicht gebotene Härte darstellt.

§ 149

Die Klage ist binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgerichte einzureichen.

Auf das verurteilende Erkenntnis findet § 894 Absatz 1 Satz 1 der Zivilprozessordnung keine Anwendung. Im Urteile ist von Amts wegen eine Entschädigung für den Fall festzusetzen, daß der Arbeitgeber den Widerruf ablehnt.

Widerruft der Arbeitgeber die Kündigung nicht binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteiles, so gilt der Widerruf als abgelehnt.

§ 150

Die Entschädigung aus § 149 Absatz 2 gilt als Entgelt. Sie bemißt sich nach der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses; sie darf höchstens für jedes Jahr ein Zwölftel vom Werte des letzten Jahresentgeltes, jedoch im ganzen nicht mehr als sechs Zwölftel betragen. Dabei ist sowohl die wirtschaftliche

Lage des Arbeitnehmers als auch die wirtschaftliche Leitungsfähigkeit des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

§ 151

Die Kündigung bleibt trotz Widerrufs des Arbeitgebers wirksam, wenn der Arbeitnehmer nicht binnen einer Woche nach Zugang des Widerrufs seine Bereitwilligkeit zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erklärt. Ist die Weigerung durch Eingehung eines neuen Arbeitsverhältnisses begründet, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt für die Zeit zwischen Entlassung und Rechtskraft des Urteiles. Die Vorschriften des § 82 finden entsprechende Anwendung.

§ 152

Zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Mitgliedes einer gesetzlichen Betriebsvertretung oder zu seiner Versetzung in einen anderen Betrieb bedarf der Arbeitgeber der Zustimmung der Betriebsvertretung. Die Zustimmung gilt als versagt, wenn sie nicht binnen einer Woche erteilt wird.

Die versagte Zustimmung kann durch die des Arbeitsgerichtes ersetzt werden. Die Zustimmung des Arbeitsgerichtes ist in den Fällen des § 148 zu verweigern. Die erteilte Zustimmung schließt die Klage auf Widerruf aus.

Hat die Betriebsvertretung der Kündigung zugestimmt, so bleiben die Vorschriften der §§ 148 bis 151 mit der Maßgabe unberührt, daß die Frist des § 149 Absatz 1 von dem Zeitpunkte an läuft, in dem dem Arbeitnehmer die Zustimmung der Betriebsvertretung zugeht.

Die Zustimmung des Absatz 1 und Absatz 2 wirken auf den Zeitpunkt der Kündigung zurück. Die Zustimmung der Betriebsvertretung hat der Arbeitgeber dem Unternehmer unverzüglich mitzuteilen.

Auf Betriebsobleute finden diese Vorschriften mit der Maßgabe Anwendung, daß an die Stelle des Mehrheitsbeschlusses der Betriebsvertretung ein Mehrheitsbeschluß der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes tritt.

§ 153

Die §§ 148 bis 152 finden keine Anwendung bei Kündigungen auf Grund einer Verpflichtung, die auf Gesetz, Tarifvertrag oder Schiedsspruch einer gesetzlich anerkannten Schiedsstelle beruht. Das gleiche gilt bei Kündigungen, die durch Stilllegung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung erforderlich werden.

§ 154

Die §§ 148 bis 153 finden entsprechende Anwendung auf den Ablauf eines für bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses, wenn nicht die Umstände ergeben, daß es nur einem befristeten Bedürfnisse dienen sollte. An Stelle der Klage auf Widerruf tritt die Klage auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Sie muß so zeitig eingereicht werden, daß bis zum Ablaufe des Arbeitsverhältnisses ein der gesetzlichen Kündigungsfrist entsprechender Zeitraum bleibt.

5. Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG)

vom 20. Januar 1934 (RGBl. I S. 45)

§ 14

(1) Das Amt eines Vertrauensmannes erlischt, abgesehen von der freiwilligen Amtsniederlegung, mit dem Ausschied aus dem Betriebe. Die Kündigung des Dienstverhältnisses eines Vertrauensmannes ist unzulässig, es sei denn, daß die infolge Stilllegung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung erforderlich wird oder aus einem Grunde erfolgt, der zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

(2) Der Treuhändler der Arbeit kann einen Vertrauensmann wegen fachlicher oder persönlicher Ungeeignetheit abberufen. Das Amt eines abberufenen Vertrauensmannes erlischt mit der schriftlichen Mitteilung der Entscheidung des Treuhändlers an den Vertrauensrat.

(3) Das Amt eines Vertrauensmannes erlischt ferner mit der Rechtskraft einer auf die Strafen des § 38 Nr. 2 bis 5 erkennenden Entscheidung des Ehrengerichts.

(...)

§ 56

(1) Wird einem Angestellten oder Arbeiter nach einjähriger Beschäftigung in dem gleichen Betrieb oder dem gleichen Unternehmen gekündigt, so kann er, wenn es sich um einen Betrieb mit in der Regel mindestens zehn Beschäftigten handelt, binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht mit dem Antrag auf Widerruf der Kündigung klagen, wenn diese unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist.

(2) Der Klage ist, wenn in dem Betrieb ein Vertrauensrat errichtet ist, eine Bescheinigung des Vertrauensrates beizufügen, aus der sich ergibt, daß die Frage der Weiterbeschäftigung im Vertrauensrat erfolglos beraten worden ist. Von der Beibringung der Bescheinigung kann abgesehen werden, wenn der Gekündigte nachweist, daß er binnen fünf Tagen nach Zugang der Kündigung den Vertrauensrat angerufen, dieser aber die Bescheinigung innerhalb von fünf Tagen nach dem Anruf nicht erteilt hat.

§ 57

(1) Erkennt das Gericht auf Widerruf der Kündigung, so ist im Urteil von Amts wegen eine Entschädigung für den Fall festzusetzen, daß der Unternehmer den Widerruf ablehnt.

(2) Der Unternehmer hat, sofern nicht die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils nach § 62 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes ausgeschlossen ist, binnen drei Tagen nach Zustellung des Urteils dem Gekündigten zu erklären, ob er den Widerruf der Kündigung oder die Entschädigung wählt. Erklärt er sich nicht innerhalb der Frist, so gilt die Entschädigung als gewählt. Die Frist wird durch einen vor ihrem Ablauf zur Post gegebenen Brief gewahrt. Der Unternehmer wird dadurch, daß er den Widerruf der Kündigung wählt, nicht gehindert, gegen das Urteil Berufung einzulegen. Wird auf die Berufung die Klage abgewiesen, so verliert mit diesem Zeitpunkt der Widerruf der Kündigung seine Wirkung.

(3) Wird in dem in der Berufungsinstanz ergehenden Urteil die Entschädigung anderweit festgesetzt, so läuft die in Abs. 2 bestimmte Frist von der Zustellung des Berufungsurteils von neuem.

§ 58

Bei der Festsetzung der Entschädigung ist sowohl auf die wirtschaftliche Lage des Gekündigten als auch auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebes angemessen Rücksicht zu nehmen. Die Entschädigung bemißt sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses; sie darf vier Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes nicht übersteigen.

§ 59

Bei Widerruf der Kündigung ist der Unternehmer verpflichtet, dem Gekündigten für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung Lohn oder Gehalt zu gewähren. § 615 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches finden entsprechende Anwendung. Der Unternehmer kann ferner öffentlich-rechtliche Leistungen, die der Gekündigte aus Mitteln der Arbeitslosenhilfe oder der öffentlichen Fürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, zur Anrechnung bringen und muß diese Beträge der leistenden Stelle zurückerstatten.

§ 60

Der Gekündigte ist berechtigt, falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, die Weiterbeschäftigung bei dem früheren Unternehmer zu verweigern. Er hat hierüber unverzüglich nach Empfang der im § 57 Abs. 2 und 3 vorgesehenen Erklärung des Unternehmers, spätestens aber drei Tage danach dem Unternehmer mündlich oder durch Aufgabe zur Post eine Erklärung abzugeben. Erklärt er sich nicht, so erlischt das Recht der Verweigerung.

Macht er von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch, so ist ihm Lohn oder Gehalt nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Dienstverhältnis zu gewähren. § 59 Satz 2 und 3 findet entsprechende Anwendung

§ 61

(1) Ein Arbeiter oder Angestellter, dem ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt ist, kann in dem Verfahren, in dem er die Unwirksamkeit dieser Kündigung geltend macht, gleichzeitig für den Fall, daß die Kündigung als für den nächsten zulässigen Kündigungspunkt wirksam angesehen wird, den Widerruf diese Kündigung gemäß § 56 beantragen. Der Antrag ist nur bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz zulässig. Die im § 56 Abs. 1 bestimmte Frist gilt als gewahrt, wenn die Klage binnen zweier Wochen nach der Kündigung erhoben war. Die Vorschrift des § 56 Abs. 2 findet in diesem Falle keine Anwendung.

(2) Wir im Falle des Abs. 1 dem, Antrage auf Widerruf der Kündigung stattgegeben, so wird durch die gemäß § 57 festgesetzte Entschädigung der Lohnanspruch für die Zeit bis zum Wirksamwerden der Kündigung nicht berührt.

§ 62

Die §§ 56 bis 61 finden keine Anwendung bei Kündigungen auf Grund einer Verpflichtung, die auf Gesetz oder Tarifordnung beruht.

6. Kontrollratsgesetz Nr. 22

vom 10. April 1946 (Amtsblatt des Kontrollrats 1946, S. 133; abgedruckt in Kollektives Arbeitsrecht. Quellentexte 2, S. 163)

Artikel V.

1. b) mit den Arbeitgebern über Vereinbarungen für den Erlaß von Betriebsordnungen zum Zwecke des Arbeitsschutzes, einschließlich der in das Gebiet der Unfallverhütung, ärztlichen Betreuung, betriebshygienischen und sonstigen Arbeitsbedingungen, Regelung von Einstellungen und Entlassungen und Abstellung von Beschwerden fallenden Angelegenheiten, zu verhandeln;

2. Die Betriebsräte bestimmen im Rahmen dieses Gesetzes selbst ihre Aufgaben im einzelnen und die dabei zu befolgenden Verfahren.

7. Entwurf eines Gesetzes zur Durchführung und Ergänzung des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 (Betriebsrätegesetz)

vom 4. Oktober 1946, Gewerkschaftskreise, amerikanische Zone (BArch DY 34/27755)

B. Kündigungsschutz

1) Arbeiter und Angestellte können nach 3 monatiger Beschäftigung im gleichen Betrieb oder im gleichen Unternehmen im Falle der Kündigung seitens des Arbeitgebers Einspruch erheben, in dem sie den Betriebsrat anrufen:

a) wenn die Kündigung unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist,

b) wenn die Kündigung deshalb erfolgt ist, weil der Arbeiter oder Angestellte sich weigerte, dauernd andere Arbeit als die bei der Einstellung oder sonst vereinbarte zu verrichten,

c) wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgt ist,

d) wenn der begründete Verdacht vorliegt, daß die Kündigung eine Benachteiligung wegen Abstammung, Religion, Nationalität, Geschlecht, politischer oder gewerkschaftlicher Einstellung oder Betätigung darstellt; dies gilt nicht für Kündigungen in Anwendung des Gesetzes zur Befreiung von Nationalsozialismus oder Militarismus.

Der Einspruch soll möglichst binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung erfolgen.

2) Betrachtet der Betriebsrat den Einspruch für berechtigt, so hat er zu versuchen, durch Verhandlung einer Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen.

3) Gelingt diese Verständigung nicht, so kann der betroffene Arbeiter oder Angestellte oder mit dessen Zustimmung der Betriebsrat vor Ablauf von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung mit dem Antrag auf Widerruf der Kündigung beim Arbeitsgericht Klagen. Der Klage ist eine Bescheinigung des Betriebsrats hinzuzufügen, aus der sich ergibt, daß dieser den Einspruch für berechtigt erachtet; jedoch keine Verständigung mit dem Arbeitgeber erzielt hat.

8. Präsident des Zentralamts für Arbeit Lemgo – Grundsätze zur Rechtsauslegung zum Kündigungsschutz

vom 23. Januar 1947 (Az. III/93/47, Arbeitsblatt für die britische Zone 1947, S. 72)

Mit Ablauf des Jahres 1945 sind die Bestimmungen des AOG über das Kündigungswiderrufsverfahren auch formell aufgehoben. Ob an ihre Stelle Neuvorschriften treten werden, lässt sich im Augenblick nicht übersehen. Die Bedeutung dieser Lücke wird mancherorts überschätzt. Demgegenüber verdient betont zu werden, dass sich bei richtiger Anwendung des heute geltenden Rechts ein sehr wirksamer Kündigungsschutz erzielen lässt.

Bei einer Würdigung der Rechtslage ist davon auszugehen, dass der ursprüngliche Gedanke des Kündigungsschutzes im Laufe der Entwicklung verfälscht worden ist. Erstens war aus der gleichberechtigten Mitwirkung der Betriebsräte eine Beteiligung geworden, die kaum über eine Beratung hinausging. Zweitens war ein kompliziertes Verfahren mit mehrfachen Fristen geschaffen worden, das als Fussangel für den Arbeitnehmer wirkte. Drittens hatte man den Begriff der unbilligen Härte eingeführt und dadurch den Kündigungsschutz in das Wohlfahrtspflegerische abgedrängt. Viertens hatte man den Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben, sich durch Geldzahlung von der Wiedereinstellungsfrist zu befreien.

Soweit es sich um die Mitwirkung der Betriebsräte handelt, muss es diesen selbst überlassen bleiben, die Frage in freier Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber zu regeln.

Was dagegen die materiell-rechtliche Frage anbelangt, so dürfte folgendes zu erwägen sein:

Eine Kündigung ist, selbst wenn sie die Zustimmung des Betriebsrates und des Arbeitsamtes gefunden hat, jedenfalls dann nichtig, wenn sie sich als Rechtsmissbrauch darstellt (§ 242 BGB). Ein Missbrauch der formalen Kündigungsbefugnis durch den Arbeitgeber liegt immer dann vor, wenn die Kündigung nicht notwendig, also willkürlich ist. Es obliegt dem Arbeitgeber, in jedem einzelnen Streitfall den Nachweis zu erbringen, dass die Kündigung entweder durch die Person des Arbeitnehmers (Leistungsfähigkeit usw.) oder durch sein Verhalten (Diebstahl usw.) oder durch die Verhältnisse des Betriebes (Arbeitsmangel usw.) zwingend geboten ist. Wo dieser Nachweis nicht gelingt, erweist

sich die Kündigung als eine unrichtige Rechtsausübung, die vor dem Gesetz keinen Bestand haben kann, d.h. sie ist ohne Recht erfolgt und nichtig.

Wenn man sich diese nur kurz angedeuteten Gedanken, die ich zur Erwägung stelle, zu eigen macht, so kommt man zu einem einfachen und sehr wirksamen Kündigungsschutz, der auch neben einem etwaigen Kündigungseinspruchsverfahren und über ein solches Verfahren hinaus bestehen bleibt.

Ich bitte diese Rechtsauslegung den Behörden der Arbeitsverwaltung mitzuteilen und sie insbesondere den Arbeitsgerichtsbehörden als Material zu unterbreiten.

9. FDGB – Entwurf zu einer Verordnung zur Sicherung des demokratischen Aufbaus der Wirtschaft

vom 11. März 1947 (BArch DQ 2/1820)

§ 1

Arbeitgeber und deren Vertreter, die die Errichtung von Betriebsräten verhindern oder zu verhindern suchen, die Tätigkeit der Betriebsräte stören oder unterbinden, Mitglieder der Betriebsräte wegen ihrer Tätigkeit benachteiligen oder die zwischen ihnen und den Betriebsräten abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen nicht einhalten, werden mit Geldstrafe von 1000 bis 20 000 RM. und Gefängnis von 3 Monaten bis zu 2 Jahren bestraft.

§ 2

Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis aufgekündigt wird, können innerhalb einer Frist von 14 Tagen nach Zustellung der Kündigung oder bei fristloser Entlassung nach der Entlassung Arbeitsgericht Klage auf Aufhebung der Kündigung oder auf Weiterbeschäftigung erheben. Das Arbeitsgericht hat diesem Antrag stattzugeben, wenn

1. eine Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung bezw. Entlassung nicht vorliegt. Zur Zustimmung ist ein Beschluss des Betriebsrates mit einfacher Stimmenmehrheit sämtlicher Mitglieder erforderlich,
2. der Arbeitgeber dem zuständigen Amt für Arbeit und Sozialfürsorge nicht innerhalb 3 Tagen die Kündigung bezw. fristlose Entlassung schriftlich gemeldet hat,
3. für den Fall, dass der Betriebsrat die Zustimmung gab und der Arbeitgeber fristgemäß dem Amt für Arbeit und Sozialfürsorge Meldung erstattete, der Arbeitnehmer nachweist, dass er keinen Grund zur Kündigung bezw. fristlosen Entlassung gegeben hat und dass seine Weiterbeschäftigung aus betrieblichen Gründen möglich ist.

Ist aus betrieblichen Gründen die Entlassung einer Zahl von Beschäftigten notwendig geworden und hat das zuständige Amt für Arbeit und Sozialfürsorge dazu die Zustimmung gegeben, so kann der Antrag auch darauf gestützt werden, dass bei der Auswahl der zu Entlassenden die familiäre, wirtschaftliche oder soziale Lage des Antragstellers nicht gebührend berücksichtigt wurde.

§ 3

Spricht das Arbeitsgericht die Weiterbeschäftigung aus, so hat es für den Fall, dass der Arbeitnehmer inzwischen ein neues Dienstverhältnis einging, eine Entschädigung festzusetzen, und zwar bei einer Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers

bis zu 3 Jahren in Höhe von 2 Monatsverdiensten
von 3 bis 5 Jahren in Höhe von 4 Monatsverdiensten
von 5 bis 8 Jahren in Höhe von 6 Monatsverdiensten
von 6 bis 10 Jahren in Höhe von 9 Monatsverdiensten
und über 10 Jahre in Höhe von 12 Monatsverdiensten

Bei der Berechnung des Monatsverdienstes ist der Durchschnitt der letzten 3 Monate zugrunde zu legen.

Der Arbeitnehmer hat sich innerhalb von 3 Tagen nach Urteilsverkündung zu erklären, ob er die weitere Beschäftigung wählt. Erklärt er sich nicht innerhalb dieser Frist, so gilt dies als Verzicht auf Weiterbeschäftigung. In diesem Falle hat er neben der Entschädigung Anspruch auf seine Bezüge bis zum Tage der Urteilsverkündung bzw. bis zu dem Tage, an welchem er ein neues Dienstverhältnis einging.

§ 4

Wählt der Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung, so hat er Anspruch auf seinen alten Arbeitsplatz. Ist er inzwischen in eine neue Arbeitsstelle vermittelt worden, so ist das Amt für Arbeit und Sozialfürsorge verpflichtet, ihn in seinen alten Arbeitsplatz wieder einzuweisen.

Weigert sich der Arbeitgeber trotz rechtskräftigen Urteils zur Weiterbeschäftigung und Einweisung des Arbeitnehmers in seinen alten Arbeitsplatz dem Arbeitnehmer den alten Platz einzuräumen, so wird er mit einer Geldstrafe von 1000 – 20 000 RM. und Gefängnis von 3 Monaten bis zu 2 Jahren bestraft. Es kann auch auf eine dieser Strafen erkannt werden.

§ 5

Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag ein. Antragsberechtigt ist bei Verstößen gegen den § 1 jedes Mitglied der Belegschaft. Bei Verstößen gegen den § 4 der in Frage kommende Arbeitnehmer. Anträge auf Strafverfolgung müssen innerhalb von 4 Wochen nach dem Verstoß oder nach dessen Bekanntwerden gestellt werden.

11.3.47.

10. Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes – Deutsche Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge (Ost-Berlin)

vom 2. Mai 1947 (BArch DQ 2/1820, Abteilung IIIa – Scha/Scha.)

2. Entwurf

Verordnung über Kündigungsschutz für Arbeiter und Angestellte

§ 1

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Betriebsinhaber darf nur unter Einhaltung der Kündigungsfristen und unter Angabe der für die Kündigung massgeblichen Gründe erfolgen.

Gründe, die nach erfolgter Kündigung vorgebracht werden, sind unbeachtlich.

§ 2

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann ausschließlich aus einem der nachstehenden Gründe erfolgen:

1. behördlich anerkannte wirtschaftliche Notwendigkeit zur Schliessung des Betriebs oder zur Verminderung der Anzahl der in dem betreffenden Betrieb beschäftigten Arbeitskräfte;
2. schuldhafte Verletzung der vertraglichen Verpflichtungen durch den Arbeiter oder Angestellten;
3. Fehlen der Eignung des Arbeiters oder Angestellten für die im Arbeitsvertrag vorgesehene Tätigkeit;
4. Unfähigkeit des Arbeiters oder Angestellten, das Vertragsverhältnis fortzusetzen;
5. wenn der Arbeiter oder Angestellte mit einer abschreckenden Krankheit oder mit einer durch Heilverfahren nicht abzuwenden ansteckenden Krankheit behaftet ist.

§ 3

Erfolgt eine Kündigung aus Gründen des § 2 Ziff. 1, so darf die Auswahl der zu Entlassenden nicht willkürlich vorgenommen werden. Insbesondere darf keine Benachteiligung wegen der Abstammung, Religion, Nationalität, Geschlecht und Alter sowie wegen gewerkschaftlicher oder politischer Betätigung in den anerkannten gewerkschaftlichen oder politischen Organisationen erfolgen.

§ 4

Liegt eine Betriebsvereinbarung vor, die bei Kündigungen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats enthält, so ist die Kündigung eines gültigen Arbeitsvertrags ohne Einhaltung dieser Vereinbarungen unwirksam.

Die Kündigung ist auch unwirksam, wenn die unter §§ 1 - 3 dieser Verordnung angeführten Voraussetzungen nicht erfüllt sind.

§ 5

Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung zu einer nach Maßgabe der Vorschriften des § 2 gerechtfertigten Kündigungen, so kann diese durch rechtskräftige Entscheidung des Arbeitsgerichts im Beschlussverfahren ersetzt werden.

§ 6

Die Vorschriften der §§ 123 Ziff. 1-7 GewO, 70 HBG und 626 BGB werden durch diese Verordnung nicht berührt.

§ 7

Der Gekündigte kann die Unwirksamkeit der Kündigung, falls diese unter Zustimmung des Betriebsrats erfolgt ist, durch Erhebung der Klage beim Arbeitsgericht innerhalb einer Frist von 3 Wochen geltend machen.

Die Frist beginnt mit dem Tage, an dem dem Gekündigten die Kündigung zur Kenntnis gebracht ist.

§ 8

Ist die Kündigung unter Ausserachtlassung des § 4 und ohne Mitwirkung oder entgegen einem ablehnenden Beschluss des Betriebsrates erfolgt, so hat der Gekündigte die Unwirksamkeit der Kündigung durch Einspruch bei der Betriebsrat nach einer Frist von 7 Tagen seit dem Tage der Kenntnis geltend zu machen.

Der Betriebsrat oder der Gekündigte sind berechtigt, innerhalb einer weiteren Frist von zwei Wochen Klage beim Arbeitsgericht zu erheben, wenn aufgrund des Einspruches des Gekündigten eine Einigung durch Vermittlung des Betriebsrats nicht erzielt worden ist.

§ 9

Ist dem unwirksam Gekündigten die Weiterbeschäftigung im Betrieb nicht mehr zuzumuten, so kann das Arbeitsgericht auf seinen Antrag auf eine vom Betriebsinhaber zu zahlende Abgangentschädigung erkennen.

Die Entschädigung bemisst sich nach der Zahl der Jahre, während derer der Arbeiter oder Angestellte in den Betrieb insgesamt beschäftigt war und beträgt

für jedes Jahr bis zu einem Zwölftel, höchstens jedoch zwölf Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes. Auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers als auch auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers ist angemessene Rücksicht zu nehmen.

§ 10

Diese Verordnung findet auch auf solche Kündigungen Anwendung, über die bei ihrem Inkrafttreten bereits Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben wurden ist.

11. Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes – FDGB Berlin, Ausschuss für Fragen der Abteilung für Arbeit der Stadtverordnetenversammlung

vom 1. August 1947 (Bundesarchiv DY 34/27755)

FDGB-Kündigungsschutzgesetz

in der Fassung des Ausschusses für Fragen der Abteilung für Arbeit der Stadtverordnetenversammlung.

Die Stadtverordnetenversammlung wolle beschließen:

Zur Ausfüllung der durch die Aufhebung des Arbeitsordnungsgesetzes entstandene Lücke in der Arbeitsgesetzgebung bis zu einer gesamtdeutschen Regelung des Kündigungsschutzes wird folgendes Kündigungsschutzgesetz erlassen:

§ 1

Kündigungen der Arbeitsverhältnisse von Arbeitern und Angestellten (Arbeitnehmern) sind unwirksam, wenn sie unbillig sind.

Als unbillig ist eine Kündigung insbesondere anzusehen, wenn sie

1. nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist,
2. wegen der Weigerung des Arbeiters oder Angestellten (Arbeitnehmers) erfolgt, dauernd andere als die bei der Einstellung vereinbarten Arbeiten zu verrichten,
3. sich als Benachteiligung wegen Abstammung, Religion, Nationalität, Geschlecht, Alter oder gewerkschaftlicher oder politischer (außer nazistischer oder militärischer) Einstellung und Betätigung darstellt,
4. sich als Benachteiligung wegen Betätigung als Mitglied einer Arbeitsschutz-, Küchen-, Eingruppierungs- oder Akkordkommission als Sicherheitsbeauftragter, Unfallvertrauensmann, Jugendobmann oder in einer den vorgenannten ähnlichen Funktionen erweist,
5. ohne Angaben von Gründen oder unter Weigerung, den wahren Kündigungsgrund zu nennen, erfolgt,
6. den Zweck verfolgt, den Arbeiter oder Angestellten (Arbeitnehmern) zur Annahme ungünstigerer Arbeitsbedingungen im gleichen Unternehmen zu zwingen,

7. unter Missbrauch der Stellung oder zur Erlangung einer unangemessenen Machtstellung des Unternehmers (Arbeitgebers) oder eines seiner verantwortlichen Vertreter erfolgt,
8. die sozialen Verhältnisse oder die Leistungen des Gekündigten für den Betrieb gröblich missachtet,
9. wegen der berechtigten Forderung des Gekündigten auf Einhaltung der vereinbarten oder vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen, der Vorschriften über Gesundheitsschutz, Unfallverhütung und Versicherungsschutz ausgesprochen wird,
10. innerhalb der ersten drei Monate einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit erfolgt oder
11. ohne Zustimmung des Betriebsrats ausgesprochen wird.

§ 2

Die Geltendmachung der Unwirksamkeit der Kündigung ist ausgeschlossen, wenn der Gekündigte nicht binnen 4 Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erhebt oder das vereinbarte Schiedsgericht anruft.

§ 3

Der Klage soll eine schriftliche Stellungnahme des Betriebsrats beigefügt werden.

§ 4

Ist dem unbilligerweise Gekündigten die Weiterbeschäftigung im Betrieb nicht mehr zuzumuten, so kann das Arbeitsgericht auf Antrag des Gekündigten auf eine vom Arbeitgeber zu zahlende Abgangschädigung erkennen. Diese beträgt höchstens 12 Monatsentgelte.

§ 5

Dieses Gesetz findet Anwendung auf alle nach ihrem Inkrafttreten erfolgten Kündigungen sowie auf Kündigungen, wegen derer bei ihren Inkrafttreten bereits Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben oder das vereinbarte Schiedsgericht angerufen ist.

12. Arbeitsrechtliche Grundsätze des DGB – Entwurf Nipperdey

vom 8. August 1947 (AdsD DGB – britische Zone 5/DGAC 460 = Quellen, Bd. 7, S. 851)

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert, dass in den Grundrechtsteil der Verfassungen der Länder der britischen Zone hinsichtlich des Arbeitsrechts folgende Verfassungsbestimmungen aufgenommen werden:

I. Grundsatz

1. Grundsatz

Die Arbeit ist die persönliche Leistung des Einzelnen für die Gesellschaft; sie darf nicht als Ware gewertet werden; sie steht unter dem besonderen Schutz des Landes und hat den Vorrang vor materiellen Besitz.

Es sind von Staats wegen alle erforderlichen Massnahmen zu treffen, um die Vollbeschäftigung sicherzustellen.

II.

2. Einheitliches Arbeitsrecht

Es ist für ganz Deutschland ein einheitliches für alle Arbeiter, Angestellten und Beamten geltendes Arbeitsrecht zu schaffen, das in einem, deutschen Arbeitsgesetzbuch zusammenzufassen ist.

3. Weltarbeitsrecht

Das Land tritt für eine zwischenstaatliche Regelung der arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzgebung ein, die für die gesamte arbeitende Klasse der Menschheit ein allgemeines Mindestmass der sozialen Rechte sichert.

III. Koalitionsrecht

4. Koalitionsfreiheit

Koalitionsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Massnahmen und Abreden, die diese Freiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig.

5. Gewerkschaften

Die auf den Grundsätzen der Demokratie, rassischen, religiösen und parteipolitischen Neutralität aufgebauten Gewerkschaften sind die berufenen Vertreter der sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter, Angestellten und Beamten. Sie sind zur gleichberechtigten Mitwirkung und Mitbestimmung an allen sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Angelegenheiten und Einrichtungen berufen.

6. Streikrecht

Das Streikrecht der Gewerkschaften ist gewährleistet. Wer sich an einem gewerkschaftlichen nicht tarifwidrigen Streik beteiligt, handelt nicht rechtswidrig.

IV. Gesamtvereinbarungen

7. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Als Gesamtvereinbarung zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen haben die von den Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge und die Betriebsvereinbarungen der Betriebsvertretungen unabdingbare Wirkung. Jede Umgehung der in ihnen festgesetzten Mindestbedingungen ist rechtswidrig.

8. Schlichtung

Das Schlichtungswesen ist auf freiwilliger Grundlage zu fördern. Zwangs-Tarif-Regelungen sind unzulässig.

V. Mindestlöhne

9. Mindestlöhne

In Berufszweigen, in denen die tarifrechtlichen Voraussetzungen fehlen, können aus sozialen Gründen durch paritätische Ausschüsse Mindestarbeitsbedingungen festgesetzt werden. Das Nähere bestimmt das Gesetz.

VI. Mitbestimmungsrecht

10. Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretungen in den Betrieben

Die Formulierung über Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretungen wird zurückgestellt. Es bestehen unterschiedliche Auffassungen und Vorschläge. Für die weitere Diskussion werden folgende Anregungen festgehalten:

Einschaltung einer Schiedsstelle, die in Streitfällen entscheidet

Verweisung auf besondere gesetzliche Regelungen

Hinweis auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Bedenken vom Kollegen Brisch hinsichtlich der Hoheitsträger und besonderer Anstalten, Strafanstalten, Krankenanstalten, Besserungsanstalten (dazu Verweisg. auf § 67 des alten Betriebsrätegesetzes – in Vergleich ziehen-)

Zweifel, ob das Mitbestimmungsrecht in produktions-politischen Fragen restlos anerkannt werden kann.

11. Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat

Die Aufsichtsräte der Unternehmen werden unter Abänderung entgegenstehender gesetzlicher Bestimmungen zur Hälfte mit Vertretern der Arbeitnehmer besetzt, die von den Gewerkschaften im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung entsandt werden.

12. Mitbestimmungsrecht in sozialisierten Betrieben

Wird zurückgestellt bis zur Rücksprache mit dem wirtschaftspolitischen Ausschuss.

VII. Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz

13. menschenwürdige Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen müssen die Gesundheit, die Würde, das Familienleben und die kulturellen Ansprüche des Arbeitnehmers sichern.

14. Der Arbeitslohn

Der Lohn muss der Leitung entsprechen und den angemessenen Lebensbedarf des Arbeitenden und seiner Familie decken. Für gleiche Tätigkeit und gleiche Leistung besteht Anspruch auf gleichen Lohn. Das gilt auch für Frauen und Jugendliche.

15. Arbeitszeit und Urlaub

Die 40-Stundenwoche ist die regelmäßige gesetzliche Arbeitszeit. Verlängerungen der Arbeitszeit können nur durch Gesetz oder Tarifvertrag zugelassen werden, wenn sie dem Allgemeininteresse dienen. Die Arbeitszeit ist so zu beweisen, dass der arbeitende Mensch nicht überanstrengt wird, volle Freizeit zum Ausruhen und zur Teilnahme am kulturellen Leben hat. Für jeden Arbeitnehmer ist ein bezahlter Erholungsurlaub von mindestens 2 Wochen gewährleistet. In die Arbeitszeit fallende gesetzliche Feiertage sind mit vollem Arbeitsentgelt zu vergüten.

16. Betriebsschutz und Unfallverhütung

Betriebsschutz und Unfallverhütung sind unter massgebender Beteiligung der Gewerkschaften und der Betriebsvertretung einheitliche auszubauen. Verstoss gegen die einschlägigen Vorschriften und Ausbeutung der Arbeitskraft ist als Vergehen strafbar. Daneben können befristete oder dauernde Verbote der Betätigung als Unternehmer oder verantwortliche Aufsichtsperson ausgesprochen werden.

17. Frauen- und Jugendschutz

Frauen und Jugendliche stehen im Arbeitsleben unter besonderem Schutz. Kinderarbeit ist verboten.

VIII. Feiertag der Arbeit

18. Feiertag der Arbeit

Der 1. Mai versinnbildlicht als gesetzlicher Feiertag aller arbeitenden Menschen das Bekenntnis zur sozialen Gerechtigkeit, zur Demokratie, zu Fortschritt, Freiheit, Frieden und Völkerverständigung.

IX. Schutz des Arbeitsplatzes

19. Kündigungsschutz

Keinem Arbeitnehmer kann ohne hinreichende sachliche Gründe das Dienstverhältnis gekündigt werden.

20. Meinungsfreiheit und Arbeitsverhältnis

Das Recht, seine Gesinnung frei und offen zu äussern, darf niemandem durch ein Dienstverhältnis beschränkt werden und niemand darf ein Nachteil widerfahren, wenn er es ausübt.

21. Ausübung staatsbürgerlicher Rechte

Satz 1 soll ungefähr dem Artikel 160 der Weimarer Reichsverfassung entsprechen mit Ausnahme des letzten Satzes des Artikels 160. Stattdessen soll es heissen: Der Anspruch auf Vergütung bleibt bestehen, soweit nicht eine den Verdienstaufschlag ausgleichende Entschädigung gewährt wird.

Weiter heisst es dann:

Sie bedürfen zur Ausübung ihres Mandats und der damit verbundenen Tätigkeit keines Urlaubs. Es ist unzulässig, ihnen während der Ausübung ihres Mandats zu kündigen.

X. Arbeitsgerichtsbarkeit

22. Arbeitsgerichtsbarkeit

Für alle arbeitsrechtlichen Streitigkeiten sind die paritätisch besetzten Arbeitsgerichte zuständig. Das Verfahren vor ihnen ist so zu gestalten, dass die Streitigkeiten schnell und billig erledigt werden. Die Arbeitsgerichte werden verwaltungsmässig in die staatliche Arbeitsverwaltung eingegliedert.

Es müssen noch Ergänzungen gemacht werden hinsichtlich der Freizügigkeit auf dem Arbeitsplatz.

13. Vorentwurf für ein Kündigungsrecht aller Arbeitnehmer – DGB Hessen

Undatiert 1947 (DGB-Archiv im AdsD, 5/DGAC000428)

Ordentliche Kündigung

§ 1

1. Ein Arbeitsverhältnis, das für eine bestimmte Zeit eingegangen ist, endet mit Ablauf dieser Zeit. Ergibt sich die Dauer des Arbeitsverhältnisses aus der Beschaffenheit oder dem Zweck der Arbeit, so gilt dasselbe.
2. Ist das Ende des Arbeitsverhältnisses in diesen Fällen nicht kalendermäßig bedingt, so hat der Arbeitgeber das bevorstehende Ende des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen. Zwischen der Mitteilung und dem Ende des Arbeitsverhältnisses muß ein Zeitraum liegen, der der ordentlichen Kündigungsfrist entspricht. Der Arbeitnehmer kann die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ablehnen, wenn die Arbeit zu dem vom Arbeitgeber mitgeteilten Zeitpunkt noch nicht beendet ist.
3. Wird die Arbeit nach Ablauf der Vertragszeit fortgesetzt, so ist das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit verlängert.

§ 2

1. Ist das Arbeitsverhältnis nicht auf eine bestimmte Zeit abgeschlossen, so kann jeder Teil nach Maßgabe der §§ 4 und 5 kündigen.
2. Die Kündigung ist auch schon vor Dienstantritt zulässig. Widerruft der Kündigende die Kündigung vor Ablauf der Kündigungsfrist, so verliert dieselbe ihre Wirksamkeit, wenn der andere Teil nicht unverzüglich widerspricht.

§ 3

Ist der Tag, an dem spätestens gekündigt werden kann, ein Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, so ist die Kündigung noch am nächstfolgenden Werktag zulässig.

§ 4

Das Arbeitnehmerverhältnis kann mit einer Frist von zwei Wochen zum 15. oder letzten Tag eines Monats gekündigt werden.

§ 5

Bei Arbeitnehmern, die länger als ein Jahr ununterbrochen im gleichen Unternehmen oder der Behörde beschäftigt sind, erhöht sich die Kündigungsfrist auf mindestens einen Monat und kann die Kündigung nur zum Schluß eines Kalendermonats erfolgen.

§ 6

1. Wird eine andere Kündigungsfrist vereinbart, so kann sie nur zu Gunsten des Arbeitnehmers kürzer sein.
2. Für bestimmte Berufe oder Gewerbe können Gewerkschaften und Arbeitgeber durch Tarifverträge abweichende Regelungen der in den §§ 4 und 5 festgesetzten Kündigungsfrist treffen.

§ 7

1. Die Mindestkündigungsfrist, mit der ein Arbeitnehmer entlassen werden kann, erhöht sich, wenn er mindestens dreißig Jahre alt und bei dem gleichen Unternehmen oder der Behörde mindestens drei Jahre beschäftigt ist, auf drei Monate;
nach einer Beschäftigungsdauer von acht Jahren auf vier Monate
nach einer Beschäftigungsdauer von zehn Jahren auf fünf
und nach einer Beschäftigungsdauer von zwölf Jahren auf sechs Monate. Nach einer Beschäftigungszeit von zwanzig Jahren ist die Kündigung des Arbeitnehmers nur dann zulässig, wenn ein wichtiger Grund zur Kündigung vorliegt.
2. Eine Vereinbarung kürzerer Fristen zu Gunsten des Unternehmers oder der Behörde ist nichtig.

§ 7

Die oberste Arbeitsbehörde kann auf Antrag einer Gewerkschaft für Arbeitnehmer, die mindestens 30 Jahre alt und bei dem gleichen Arbeitgeber mindestens 3 Jahre beschäftigt waren, besondere Kündigungsschutzbestimmungen erlassen.

§ 8

Ist ein Arbeitnehmer auf Probe oder Aushilfe eingestellt, so können kürzere als in den §§ 4 und 5 festgesetzte Kündigungsfristen vereinbart werden. Besteht das Arbeitsverhältnis länger als 3 Monate, so gelten die §§ 4 und 5.

§ 9

Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für länger als fünf Jahre eingegangen, so kann der Arbeitnehmer nach fünf Jahren jederzeit mit drei Monaten Kündigungsfrist zum Ende des Kalendervierteljahres kündigen.

Außerordentliche Kündigung

§ 10

1. Das Arbeitsverhältnis kann von jedem Teil fristlos gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.
2. Wichtige Gründe für den Arbeitnehmer sind:
 - a) wiederholte oder anhaltende Verletzungen der Beschäftigungspflicht;
 - b) schwere Verfehlungen wider die Fürsorgepflicht;
 - c) gröbliche Beleidigung des Arbeitnehmers;
 - d) wiederholte Nichterfüllung der Lohnzahlungspflicht oder der Pflicht zur Urlaubsgewährung sowie der Nichterfüllung oder Nichtgewährung von sozialen Verpflichtungen (Einrichtungen).
3. Wichtige Gründe für den Arbeitgeber sind:
 - a) nationalsozialistische oder militaristische Betätigung;
 - b) gröbliche Beleidigung des Arbeitgebers, seiner Vertreter oder anderer Mitarbeiter;
 - c) Diebstahl, Unterschlagung oder Betrug;
 - d) schwere Verstöße gegen die Arbeitnehmer-Pflichten, die sich aus dem Arbeitsvertrag gegeben, insbesondere gegen die Pflicht zur Verschwiegenheit und gegen das Wettbewerbsverbot,
 - e) fahrlässige Gefährdung anderer Mitarbeiter durch Verstoß gegen die Bestimmungen und Anordnungen, die zum Schutze gegen Betriebsgefahren getroffen wurden;
 - f) Verstöße gegen die guten Sitten.
4. In den unter Ziffer 2 und 3 genannten Fällen ist der Austritt oder die Entlassung aus der Beschäftigung nicht mehr möglich, wenn die zugrundeliegenden Tatsachen länger als eine Woche dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber bekannt waren.

§ 11

Das Recht zur vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses nach § 10 kann nicht ausgeschlossen und beschränkt werden.

§ 12

Wenn die Kündigung durch schuldhaftes vertragswidriges Verhalten des anderen Teiles veranlaßt wird, so ist dieser zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der durch die Lösung des Arbeitsverhältnisses entsteht.

§ 13

1. Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Tode des Arbeitnehmers.
2. In diesem Fall ist über die vor dem Tode entstandene hinaus die Arbeitsvergütung für die Dauer der Kündigungsfrist, längstens für einen Monat an die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen weiterzuzahlen.

§ 14

1. Mit dem Tode des Arbeitgebers endet das Arbeitsverhältnis dann, wenn die Arbeit überwiegend unmittelbar für die Person des Arbeitgebers zu leisten war.
2. In diesem Falle ist über die vor dem Tode entstandenen Ansprüche hinaus eine Abgeltung zu zahlen, die mindestens dem Gehalt für die Kündigungsfrist entspricht.

§ 15

Kündigungsbeschränkungen auf Grund des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter und des Gesetzes über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft bleiben unberührt.

Klage auf Widerruf der Kündigung

§ 16

1. Wird einem Arbeitnehmer gekündigt, so kann er binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung bei dem Arbeitsgericht mit dem Antrag auf Widerruf der Kündigung klagen, wenn diese unbillig hart oder nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist.
2. Erfolgt die Kündigung fristlos aus einem Grunde, der nach diesem Gesetz zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, so kann die Klage auch darauf gestützt werden, daß ein solcher Grund nicht vorliegt.
3. Wenn er dem Betrieb einen Betriebsrat gebildet ist, ist der Klage eine Bescheinigung des Betriebsrates beizufügen, aus der sich ergibt, daß die Weiterbeschäftigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erfolglos beraten worden ist.

§ 17

1. Gibt das Gericht der Kündigungswiderrufklage statt, so ist in dem Urteil festzustellen, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Eine Abgeltung der Weiterbeschäftigung durch Zahlung einer Entschädigung findet nicht statt.
2. Stellt das Gericht fest, daß einer der beiden Parteien die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist, so hat es für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung an den Arbeitnehmer festzusetzen.

§ 18

1. Bei der Festsetzung der Entschädigung sind Dauer des Arbeitsverhältnisses, die wirtschaftliche Lage des Gekündigten und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebes angemessen zu berücksichtigen.

2. Die Entschädigung soll in voller Höhe des letzten Jahresarbeitsverdienstes des Arbeitnehmers nicht steigen. Eine höhere Festsetzung soll jedoch in dem Falle vorgenommen werden, in dem auf Zahlung einer Entschädigung aus dem Grunde erkannt wird, daß dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist.

3. Ist der Arbeitnehmer noch kein volles Jahr im Betrieb oder Unternehmen beschäftigt, wird erforderlichenfalls der Jahresarbeitsverdienst in der Art berechnet, daß zur Summe der bisherigen Bezüge der Betrag hinzugerechnet wird, den der Arbeitnehmer bei einer Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf des vollen Jahres bezogen hätte.

§ 19

Bei Widerruf der Kündigung ist der Arbeitgeber verpflichtet dem gekündigten für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung Lohn oder Gehalt zu zahlen. Er muß sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt. Der Arbeitgeber kann ferner öffentlichrechtliche Leistungen, die der Arbeitnehmer aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder der öffentlichen Fürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, zur Anrechnung bringen, muß jedoch diese Beträge der leistenden Stelle erstatten.

§ 20

Der Gekündigte ist berechtigt, falls er inzwischen einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen oder eine neue Tätigkeit aufgenommen hat, die Weiterbeschäftigung bei dem früheren Arbeitgeber zu verweigern. Er hat hierüber unverzüglich, spätestens jedoch eine Woche nach Verkündung des Urteils dem Arbeitgeber mündlich, oder durch Aufgabe zur Post eine Erklärung abzugeben. Erklärt er sich nicht, so erlischt das Recht auf Verweigerung. Satz 2 und 3 gelten für ein den Widerruf der Kündigung aussprechendes oder bestätigendes Urteil, der zweiten Instanz entsprechend.

Macht der Arbeitnehmer von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch und ist das Urteil rechtskräftig, so ist ihm Lohn oder Gehalt nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Dienstverhältnis zu zahlen. § 19 Satz 2 und 3 finden entsprechend Anwendung.

Kündigungsschutz bei Massentlassungen

§ 21

1. Eine Massentlassung liegt vor, wenn innerhalb von vier Wochen zur Entlassung kommen:

- a) in Betrieben mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigten mehr als 9 Beschäftigte,
- b) in Betrieben mit in der Regel mindestens 50 beschäftigten 20 v.H. der im Betrieb regelmäßig Beschäftigten oder aber mehr als 25 Beschäftigte.

§ 22

1. Der Arbeitgeber ist nach Verständigung mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der beabsichtigten Entlassungen verpflichtet, dem Landesarbeitsamt schriftliche Anzeige zu erstatten, bevor er seine Massenentlassung im Sinne des § 21 vornimmt.
2. Massenentlassungen, deren Bevorstehenden nach Abs. 1 anzuzeigen sind, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige nur mit besonderer vor der Entlassung erteilte Genehmigung des Landesarbeitsamts wirksam.
3. Das Landesarbeitsamt kann anordnen, daß die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens 3 Monaten nach Eingang der Anzeige Zeit.
4. soweit die Entlassungen nicht innerhalb von einem Monat nach dem Zeitpunkt durchgeführt werden, von dem an sie nach Abs. 2 oder 3 möglich sind, gilt die Anzeige als nicht erstattet.
5. Das Recht zur fristlosen Entlassung bleibt unberührt.

§ 23

1. Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zu dem in § 22 bezeichneten Zeitpunkt voll in Arbeit zu behalten, so kann das Landesarbeitsamt zulassen, daß der Arbeitgeber für die Zwischenzeit in seinem Betrieb eine Verkürzung der Arbeitszeit (Arbeitsstreckung) einführt.
2. Die Wochenarbeitszeit eines Arbeitnehmers darf jedoch nicht unter 24 Stunden herabgesetzt werden.
3. Der Arbeitgeber ist im Falle der Arbeitsstreckung berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit Beschäftigten entsprechend zu kürzen. Die Kürzung wird erst von dem Zeitpunkt an wirksam, in dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen, tariflichen oder vertraglichen Bestimmungen enden würde, wenn es im Zeitpunkt der Einführung der Kurzarbeit gekündigt worden wäre, jedoch frühestens nach zwei Wochen.
4. Während der Dauer der Kurzarbeit kann der Arbeitnehmer nach Wahl mit der gesetzlichen, tariflichen oder vertraglichen Frist oder mit einer Frist von zwei Wochen das Arbeitsverhältnisses kündigen.

§ 24

Das Landesarbeitsamt kann die Genehmigung zur Massenentlassung davon abhängig machen, daß dem entlassenen Arbeitnehmer eine Abfindung bis zur Höhe eines Monatsverdienstes vom Arbeitgeber gewährt wird.

Das Landesarbeitsamt kann die Gewährung dieser Abfindung auch für Entlassungen nach Ablauf einer Sperrfrist anordnen.

§ 25

Den Genehmigungen aufgrund dieses Gesetzes kann das Landesarbeitsamt Auflagen an die Arbeitgeber beifügen.

§ 26

In Betrieben, die regelmäßig in einer bestimmten Jahreszeit verstärkt arbeiten (Saisonbetriebe) oder regelmäßig nicht mehr als drei Monate im Jahre arbeiten (Kampagnebetriebe) finden die Vorschriften der §§ 21 - 25 bei Entlassungen, die durch die Eigenart dieses Betriebes bedingt sind, keine Anwendung.

§ 27

Die in den §§ 21–25 vorgesehenen Entscheidungen des Landesarbeitsamtes erfolgen durch einen Ausschuß, der sich aus dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder einem von ihm beauftragten Beamten als Vorsitzenden und je zwei Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die von den jeweils zuständigen Organisationen benannt werden, zusammensetzt. Die Anstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung kann nach Anhörung der Organisation der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber Richtlinien über die Auswahl der zu Entlassenden und die Gewährung von Abfindungen sowie die Beifügung von Auflagen aufstellen. Das Verfahren des Ausschusses wird durch eine von dem Direktor der Arbeit erlassenen Geschäftsordnung geregelt. Die Entscheidungen des Ausschusses sind Für den Inhalt der betroffenen Arbeitsverträge maß[geblich].

Schlußbestimmungen

§ 28

Nach der Kündigung sowie vor Ablauf eines auf Zeit geltenden Arbeitsverhältnisses muß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ausreichend Zeit zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle unter Fortzahlung des Lohnes gewähren.

§ 29

Der Arbeitgeber ist verpflichtet von der Kündigung an, sowie angemessene Zeit vor Ablauf eines auf Zeit geltenden Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer ein schriftliches Zeugnis auszustellen, daß Art und Dauer seiner Beschäftigung enthält. Auf Verlangen ist das Zeugnis auf Leistung und Führung auszu dehnen, ebenso kann verlangt werden, daß der Arbeitgeber Kündigungsgrund und die Höhe des letzten Gehalts im Zeugnis vermerkt.

§ 30

Ein vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgestelltes Zeugnis kann der Arbeitgeber als ein vorläufiges Zeugnis bezeichnen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein endgültiges Zeugnis auszustellen.

§ 31

Der überlebende Ehegatte oder die Abkömmlinge des Arbeitnehmers können nach dessen Tod von dem Arbeitgeber Endzeugnis nach § 29 verlangen.

§ 32

Unzulässig ist:

- a) dem Zeugnis ohne Einverständnis des Arbeitnehmers einen anderen als den in § 29 enthaltenen Inhalt zu geben;
- b) in vorgeschriebenen Ausweispapieren des Arbeitnehmers andere als die vorgeschriebenen oder zugelassenen Eintragungen zu machen;
- c) Zeugnis, Abgangsbescheinigungen oder andere Papiere des Arbeitnehmers mit Merkmalen zu versehen, die ihn in einer nicht offenen ersichtlichen Weise kennzeichnen;
- d) ohne Einwilligung des Arbeitnehmers das Zeugnis zurückzubehalten.

§ 33

Verstößt der Arbeitgeber gegen § 32, oder macht er im Zeugnis über Tätigkeit, Führung oder Leistung, Höhe des Gehalts oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses Angaben, oder gibt eher Dritten gegenüber Auskünfte, deren Unrichtigkeit er kennt oder kennen mußte, so kann der Arbeitnehmer eine angemessene Entschädigung bis zur Höhe des letzten Jahreseinkommens ohne Schadennachweis verlangen.

Außerdem kann ein weiterer Schaden geltend gemacht werden.

14. „Krefelder Entwurf“ eines Kündigungsschutzgesetzes – DGB Britische Zone

vom 23. Mai 1948 (DGB-Archiv im AdsD, 5/DGAC 000428)

I. Abschnitt: Allgemeiner Kündigungsschutz

§ 1 Einspruch gegen Kündigung

1. Ist einem Arbeitnehmer gekündigt und hält er die Kündigung für rechtswidrig, so kann er binnen einer Woche seit Empfang der Kündigung den Betriebsrat davon in Kenntnis setzen. (Einspruch)
2. Die Kündigung ist rechtswidrig insbesondere dann, wenn sie gegen die guten Sitten oder ein gesetzliches Verbot verstößt, wenn sie vertrags- oder tarifwidrig ist oder bei fristlosen Kündigung, wenn ein Recht des Arbeitgebers zu einer solchen Kündigung nicht gegeben ist.
3. Rechtswidrig ist auch die sozial ungerechtfertigte Kündigung. Eine Kündigung ist sozial ungerechtfertigt gegenüber Arbeitnehmern, die im gleichen Betrieb oder im gleichen Unternehmen mehr als drei Monate beschäftigt sind, wenn sie nicht durch in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegende Gründe oder durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

§ 2 Verständigungsversuch des Betriebsrats. Klage bei Arbeitsgericht

1. Hält der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er eine Verständigung mit dem Arbeitgeber zu versuchen.
2. Schliesst sich der Betriebsrat dem Einspruch des Arbeitnehmers nicht an oder kommt zwischen ihm und dem Arbeitgeber eine Verständigung nicht zustande oder ist der Arbeitnehmer mit der erzielten Verständigung nicht einverstanden, so kann er spätestens innerhalb drei Wochen nach Empfang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben.
3. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, kann der Arbeitnehmer binnen drei Wochen seit Empfang der Kündigung beim Arbeitsgericht Klage erheben.

§ 3 Die Entscheidung des Arbeitsgerichts.

1. Das Arbeitsgericht hat, wenn es den Einspruch für begründet erachtet, die Kündigung für unwirksam zu erklären.
2. Auf Antrag des Arbeitnehmers kann es jedoch, wenn ein Zwang zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses untunlich erscheint, entweder
 - a) Den Arbeitgeber unter Aufrechterhaltung der Kündigung zur Zahlung einer Entschädigung oder

b) zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses oder Zahlung einer Entschädigung verurteilen.

3. Der Arbeitnehmer kann auch einen der Anträge nach Absatz 1 oder 2 als Hauptantrag, die anderen oder einen von ihnen hilfsweise stellen. Wird einem der Anträge stattgegeben, so trifft den Arbeitnehmer keine Kostenlast.

4. Ist eine unwirksame fristlose Kündigung als zum nächsten zulässigen Zeitpunkt ausgesprochen anzusehen und erachtet das Arbeitsgericht auch diese Kündigung für rechtswidrig, so hat es den Arbeitgeber bis zum nächsten zulässigen Zeitpunkt zur Zahlung der Vergütung und im übrigen nach Absatz 1 oder 2 zu verurteilen.

§ 4 Höhe der Entschädigung

1. Verurteilt das Arbeitsgericht den Arbeitgeber gemäß § 3, Abs. 2 a oder 3 zur Zahlung einer Entschädigung, so hat es bei Bemessung der Höhe der Entschädigung die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens sowie die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

2. Die Entschädigung darf nicht weniger als das 6-fache und nicht mehr als das 24-fache des Monatsverdienstes betragen, den der Gekündigte, wenn er den Betrieb noch angehört, im Monat der Urteilsverkündung verdient hätte.

§ 5 Wahl des Arbeitgebers zwischen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und Zahlung der Entschädigung im Falle des § 3, Abs. 2 b

1. Ist dem Arbeitgeber in einem vorläufig vollstreckbaren Urteil die Wahl zwischen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und Zahlung einer Entschädigung gestattet, so hat er binnen 3 Tagen seit Urteilszustellung dem Arbeitnehmer zu erklären, ob er die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses oder die Zahlung der Entschädigung wählt. Erklärte er sich nicht, so gilt die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als gewählt. Die Frist wird durch einen vor Ablauf zur Post gegebenen Brief gewahrt.

2. Die Wahl der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses hinter den Arbeitgeber nicht, Rechtsmittel zu ergreifen. Wird im Rechtsmittelverfahren die Klage abgewiesen, so erlischt das Arbeitsverhältnis mit Eintritt der Rechtskraft des Urteils.

3. Wird im Rechtsmittelverfahren die Höhe der Entschädigung geändert, so kann der Arbeitgeber erneut nach Absatz 1 zwischen der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und Zahlung der Entschädigung wählen.

§ 6 Entgangener Zwischenverdienst, neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers

1. Wird die Kündigung für unwirksam erklärt, oder wählt der Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so muss er dem bereits entlassenen Arbeitnehmer den entgangenen Verdienst zahlen. Der Arbeitnehmer muss sich jedoch anrechnen lassen:

- a) was er durch anderweitige Arbeit verdient hat,
 - b) was er hätte verdienen können, wenn er nicht eine ihm zumutbare Arbeit unterlassen hätte,
 - c) was er gespart hat, weil er nicht gearbeitet hat,
 - d) was ihn an öffentlich rechtlichen Leistungen aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung, der Arbeitslosenhilfe oder der öffentlichen Fürsorge in der Zwischenzeit gezahlt worden ist. Diese Beträge muss der Arbeitgeber der leistenden Stelle zurückerstatten.
2. Steht der Arbeitnehmer inzwischen in einem neuen Arbeitsverhältnis, so kann er binnen 3 Tagen seit Urteilszustellung oder nach Zugang der Erklärung des Arbeitgebers die Weiterbeschäftigung bei dem früheren Arbeitgeber verweigern. Die Frist wird durch einen vor ihrem Ablauf zur Post gegebenen Brief gewahrt. In diesem Falle ist ihm entgangener Zwischenverdienst nur für die Zeit zwischen der Entlassung dem Tage des Eintritts in das neue Arbeitsverhältnis zu gewähren. Die Anrechnungsvorschriften des Abs. 1 gelten auch in diesem Falle.

§ 7 Wiedereinsetzung in den vorigen Stand

War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung der ihm nach Lage der Umstände zumutbaren Sorgfalt verhindert, die Fristen der §§ 1 u. 2 einzuhalten, so ist ihm auf Antrag die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren. Der Antrag ist nur innerhalb von 2 Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig und muss gleichzeitig mit der Klageerhebung und, wenn die Klage bereits erhoben ist, unter Bezugnahme hierauf gestellt werden.

II. Abschnitt: Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder

§ 8

1. Der Arbeitgeber kann einem Mitglied des Betriebsrats nur kündigen:
 - a) wenn der Betrieb stillgelegt wird,
 - b) wenn das Betriebsratsmitglied einen Grund zur fristlosen Entlassung gegeben hat.
2. Erfolgt die Kündigung wegen Betriebsstillegung und wird der Betrieb innerhalb eines Jahres wieder eröffnet, so kann das gekündigte Betriebsratsmitglied unverzüglich Wiedereinstellung in den Betrieb verlangen.
3. Wird die Entlassung durch Urteil für unwirksam erklärt und ist das Betriebsratsmitglied inzwischen in einem neuen Arbeitsverhältnis, so kann es den Dienstantritt im alten Betrieb binnen einer Woche seit Zustellung des Urteils verweigern. Macht das Betriebsratsmitglied von seinem Weigerungsrecht Gebrauch, so hat es Anspruch auf die ihm bis zum Tage seiner Weigerung zustehende Vergütung. Die Vorschriften des § 6, Abs. 1 a-d betreffend Anrechnung gelten auch in diesem Falle.

4. Der gleiche Kündigungsschutz gilt für Arbeitnehmer, die als Betriebsratsmitglieder vorgeschlagen sind, vom Zeitpunkt der Veröffentlichung der Vorschlagsliste bis zum Tage der Wahl des Betriebsrats.

III. Abschnitt: Kündigungsschutz für politisch, rassistisch und religiös Verfolgte.

§ 9 Grundsatz

1. Besonderen Kündigungsschutz geniessen die Arbeitnehmer, die aus politischen, rassistischen oder religiösen Gründen unter der nationalsozialistischen Herrschaft ihrer Freiheit beraubt worden sind oder erheblich berufliche, wirtschaftliche oder sonstige Nachteile erlitten haben. Geschützt ist nicht, wer sich nach erlittener Verfolgung in den Dienst der Gewaltherrschaft gestellt hat.
2. Der Direktor für Arbeit bestimmt durch Verordnung, wie die Voraussetzungen des Abs. 1 nachzuweisen sind.

§ 10 Ausserordentliche Kündigung aus wichtigem Grund

1. Dem im § 9 genannten Arbeitnehmern kann nur gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.
2. Ein wichtiger Grund ist gegeben, wenn die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses trotz der besonderen Rücksicht, die dem verfolgten gebührt, dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben nicht zugemutet werden kann.
3. Im Streitfall kann das Arbeitsgericht, wenn es diese Kündigung für begründet erklärt, die Einhaltung einer Kündigungsfrist bis zu 4 Wochen mit rückwirkender Kraft anordnen und demgemäss den Arbeitgeber zur Zahlung der Vergütung für diesen Zeitraum verurteilen.

IV. Abschnitt: Zusätzlicher Kündigungsschutz bei Massenentlassungen

§ 11 Begriff der Massenentlassungen

Eine Massenentlassung liegt vor, wenn

1. in Betrieben mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigten, mehr als 9 Beschäftigte,
2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten 20 v.H. der im Betrieb regelmäßig Beschäftigten oder aber mehr als 25 Beschäftigte innerhalb vier Wochen zur Entlassung kommen.

§ 12 Anzeigepflicht und Entlassungssperre

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitsamt schriftlich Anzeige zu erstatten, bevor er eine Massenentlassung im Sinne des § 11 vornimmt.
2. Massenentlassungen, deren bevorstehen nach Abs. 1 anzuzeigen ist, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige nur mit besonderer vor der Entlassung erteilter Genehmigung des Landesarbeitsamtes wirksam.
3. Das Landesarbeitsamt kann anordnen, dass die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens 3 Monaten nach Eingang der Anzeige wirksam werden.
4. Soweit die Entlassungen nicht innerhalb von einem Monat nach dem Zeitpunkt durchgeführt werden, von dem sie nach Abs. 2 oder 3 möglich sind, gilt die Anzeige als nicht erstattet.
5. Das Recht zur ausserordentlichen Entlassung bleibt unberührt.

§ 13 Zulassung von Kurzarbeit

1. Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zu dem im § 12 bezeichneten Zeitpunkt voll in Arbeit zu behalten, so kann das Landesarbeitsamt zulassen, dass der Arbeitgeber für die Zwischenzeit in seinem Betrieb eine Verkürzung der Arbeitszeit (Arbeitsstreckung) einführt.
2. Die Wochenarbeitszeit eines Arbeitnehmers darf jedoch nicht unter 24 Stunden herabgesetzt werden.
3. Der Arbeitgeber ist im Falle der Arbeitszeitstreckung berechtigt, die Vergütung der mit verkürzter Arbeitszeit Beschäftigten entsprechend zu kürzen. Die Kürzung wird erst von dem Zeitpunkt an wirksam, in dem das Verhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen, tariflichen oder vertraglichen Bestimmungen enden würde, wenn es im Zeitpunkt Einführung der Kurzarbeit gekündigt worden wäre, jedoch frühestens nach 2 Wochen.
4. Während der Dauer der Kurzarbeit kann der Arbeitnehmer nach Wahl mit der gesetzlichen, tariflichen oder vertraglichen Frist von 2 Wochen das Arbeitsverhältnis kündigen.

§ 14 Abfindungen bei Massenentlassungen

1. Das Landesarbeitsamt kann die Genehmigung zur Massenentlassung davon abhängig machen, dass dem entlassenen Arbeitnehmer eine Abfindung bis zur Höhe eines Monatsverdienstes vom Arbeitgeber gewährt wird.
2. Das Landesarbeitsamt kann die Gewährung dieser Abfindung auch für Entlassungen nach Ablauf einer Sperrfrist anordnen.

§ 15 Auflagen bei Massenentlassungen

Den Genehmigungen aufgrund dieses Gesetzes kann das Landesarbeitsamt Auflagen an die Arbeitgeber beifügen.

§ 16 Saison- und Kampagnebetriebe

In Betrieben, die regelmäßig in einer bestimmten Jahreszeit verstärkt arbeiten (Saisonbetriebe) oder regelmäßig nicht mehr als 3 Monate im Jahr arbeiten (Kampagnebetriebe) finden die Vorschriften der §§ 12 - 15 bei Entlassungen, die durch die Eigenart dieser Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.

§ 17 Entscheidungen des Landesarbeitsamtes

1. Die in den §§ 12–15 vorgesehenen Entscheidungen des Landesarbeitsamtes erfolgen nach Anhörung des Betriebsrates durch einen Ausschuss, der sich aus dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder einem von ihm beauftragten Beamten als Vorsitzenden und je 2 Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die von den jeweils zuständigen Organisationen benannt werden, zusammensetzt.
2. Der Direktor für Arbeit kann nach Anhörung der Organisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Richtlinien für die Auswahl der zu entlassenden und die Gewährung von Abfindungen sowie die Beifügung von Auflagen aufstellen.
3. Das Verfahren des Ausschusses wird durch eine von dem Direktor für Arbeit erlassene Geschäftsordnung geregelt. Die Entscheidungen des Ausschusses sind für den Inhalt der betroffenen Arbeitsverträge massgebend.

V. Abschnitt: Schlussbestimmungen**§ 18 Persönlicher Geltungsbereich**

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des öffentlichen und privaten Rechts.

§ 19 Ausnahmen

1. Dieses Gesetz gilt nicht für Arbeitnehmer in Betrieben, die politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen oder ähnlichen Bestrebungen dienen, soweit deren Eigenart es bedingt.
2. Es gilt ferner nicht bei Entlassungen, die auf einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder im Schlichtungsverfahren auferlegten Verpflichtungen beruhen.

§ 20 Aufrechterhaltung der Bestimmungen über den Arbeitsplatzwechsel

Die Vorschriften des Kontrollratsbefehls Nr. 3 und der Verordnungen über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels v. 1.9.1939 werden durch die Bestimmungen dieses Gesetz nicht berührt. Jedoch gelten die auf Grund dieses Gesetzes erteilten Genehmigungen zugleich als solche im Sinne der Arbeitsplatzwechselordnung.

15. Kündigungsschutzgesetz Bayern

vom 1. August 1947 (BayGVBl. 1948, S. 165)

I. Allgemeiner Kündigungsschutz

Art. 1

Arbeiter und Angestellte können nach dreimonatiger Beschäftigung im gleichen Betrieb oder im gleichen Unternehmen im Falle der Kündigung seitens des Arbeitgebers Einspruch erheben, indem sie den Betriebsrat anrufen,

- a) wenn die Kündigung unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist,
- b) wenn die Kündigung deshalb erfolgt ist, weil der Arbeiter oder Angestellte sich weigerte, dauernd andere Arbeiten als die bei der Einstellung oder sonst vereinbarte zu verrichten,
- c) wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgt ist
- d) wenn der begründete Verdacht vorliegt, daß die Kündigung eine Benachteiligung wegen Abstammung, Religion, Nationalität, Geschlecht, politischer oder gewerkschaftlicher Einstellung oder Betätigung darstellt.

Der Einspruch soll möglichst binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung erfolgen.

Nicht als Angestellte im Sinne dieses Gesetzes gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesellschaften des öffentlichen und privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie zur selbständigen Einstellung oder Entlassung der übrigen im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeiter berechtigt sind oder soweit ihnen Prokura oder Generalvollmacht erteilt ist.

Art. 2

Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für berechtigt, so hat er zu versuchen, durch Verhandlung eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen.

Gelingt diese Verständigung nicht, so hat er dem Gekündigten darüber eine Bescheinigung zu erteilen.

Art. 3

Der betroffene Arbeiter oder Angestellte oder mit dessen Zustimmung der Betriebsrat kann vor Ablauf von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung mit

dem Antrag auf Widerruf der Kündigung beim Arbeitsgericht klagen. Der Klage ist die Bescheinigung des Betriebsrats gemäß Art. 2 beizufügen.

Art. 4

Der Einspruch gegen die Kündigung und die Anrufung des Arbeitsgerichts haben keine aufschiebende Wirkung.

Art. 5

Gibt das Gericht der Klage statt, so ist im Urteil von Amts wegen eine Entschädigung für den Fall festzusetzen, daß der Arbeitgeber den Widerruf ablehnt.

Art. 6

Der Arbeitgeber hat, sofern nicht die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils nach § 56, Abs. 1, Satz 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes ausgeschlossen ist, binnen drei Tagen nach Zustellung des Urteils dem Gekündigten zu erklären, ob er den Widerruf der Kündigung oder die Entschädigung wählt; ist die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils ausgeschlossen, so beginnt die Frist mit der Rechtskraft des Urteils. Erklärt der Arbeitgeber sich nicht innerhalb der Frist, so gilt der Widerruf der Kündigung als gewählt. Die Frist wird durch einen vor ihrem Ablauf zur Post gegebenen Brief gewahrt. Der Arbeitgeber wird dadurch, daß er den Widerruf der Kündigung wählt, nicht gehindert, gegen das Urteil Berufung einzulegen. Wird auf die Berufung die Klage abgewiesen, so verliert mit diesem Zeitpunkt der Widerruf der Kündigung seine Wirkung.

Wird in dem in der Berufungsinstanz ergehenden Urteil die Entschädigung anderweitig festgesetzt, so läuft die in Abs. 1 bestimmte Frist von der Zustellung des Berufungsurteils von neuem.

Art. 7

Bei der Festsetzung der Entschädigung ist sowohl auf die wirtschaftliche Lage des Gekündigten als auch auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebes angemessene Rücksicht zu nehmen. Die Entschädigung bemißt sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Sie darf sechs Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes im Betrieb oder Unternehmen nicht übersteigen.

Ist die Kündigung offensichtlich willkürlich oder aus nichtigen Gründen unter Mißbrauch der Machtstellung im Betrieb erfolgt, so kann das Gericht eine Entschädigung bis zur vollen Höhe des letzten Jahresarbeitsverdienstes im Betrieb oder Unternehmen festsetzen, wobei die Dauer der Betriebszugehörigkeit entsprechend zu berücksichtigen ist.

Art. 8

Bei Widerruf der Kündigung ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Gekündigten für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung Lohn oder Gehalt zu gewähren. § 615, Satz 2 BGG. findet entsprechende Anwendung. Der Arbeitgeber kann ferner öffentlich-rechtliche Leistungen, die der Gekündigte aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder der öffentlichen Fürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, zur Anrechnung bringen, muß jedoch diese Beträge der leistenden Stelle erstatten.

Art. 9

Der Gekündigte ist berechtigt, falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen oder eine neue Tätigkeit aufgenommen hat, die Weiterbeschäftigung bei dem früheren Arbeitgeber zu verweigern. Er hat hierüber unverzüglich, spätestens aber drei Tage nach Empfang der in Art. 6 vorgesehenen Erklärung des Arbeitgebers beziehungsweise nach Ablauf der dort vorgesehenen Frist von drei Tagen dem Arbeitgeber mündlich oder durch Aufgabe zur Post eine Erklärung abzugeben. Erklärt er sich nicht, so erlischt das Recht der Verweigerung. Macht er von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch, so ist ihm Lohn oder Gehalt nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Dienstverhältnis oder der Aufnahme der neuen Tätigkeit zu gewähren. Art. 8, Satz 2 und 3 finden entsprechende Anwendung.

Art. 10

Ein Arbeiter oder Angestellter, dem ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt ist, kann in dem Verfahren, in dem er die Unwirksamkeit dieser Kündigung geltend macht, gleichzeitig für den Fall, daß die Kündigung als für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt wirksam angesehen wird, den Widerruf dieser Kündigung beantragen. Die Vorschriften der Art. 1 bis 3 finden auch hier Anwendung. Der Antrag ist nur bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung erster Instanz zulässig, wenn die Klage binnen drei Wochen nach der Kündigung erhoben war. Wird in diesem Falle dem Antrag auf Widerruf der Kündigung stattgegeben, so wird durch die gemäß Art. 5 festgesetzte Entschädigung der Lohnanspruch für die Zeit bis zum Wirksamwerden der Kündigung nicht berührt.

Art. 11

Im Falle des Art. 7, Abs. 2 kann das Gericht auf Antrag des Gekündigten auch auf Widerruf der Kündigung erkennen, ohne dem Arbeitgeber das Recht zu gewähren, eine Entschädigung zu wählen. Mit der Rechtskraft des Urteils gilt die Kündigung als widerrufen.

Art. 12

Ist dem Arbeiter oder Angestellten die Weiterbeschäftigung, im Betrieb nicht mehr zuzumuten, so kann das Gericht auf seinen Antrag ausschließlich auf Zahlung der Entschädigung erkennen.

Art. 13

War ein Arbeiter oder Angestellter nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung der ihm nach Lage der Umstände zumutbaren Sorgfalt verhindert, die Frist zur Erhebung der Klage auf Widerruf der Kündigung einzuhalten, so ist ihm auf Antrag die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren. Der Antrag muß gleichzeitig mit der Klageerhebung und, wenn die Klage bereits erhoben ist, unter Bezugnahme hierauf gestellt werden; er muß die die Wiedereinsetzung begründenden Tatsachen und die Mittel für ihre Glaubhaftmachung angeben.

Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. Er kann nach Ablauf von zwei Monaten, vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, nicht mehr gestellt werden.

Art. 14

Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht für Arbeiter und Angestellte in Betrieben, die politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen oder ähnlichen Bestrebungen dienen, soweit deren Eigenart es bedingt. Sie gelten ferner nicht bei Entlassungen, die auf einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder im Schlichtungsverfahren auferlegten Verpflichtung beruhen.

II. Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder.

Art. 15

Zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Mitglieds eines Betriebsrats oder zu seiner Versetzung in einen anderen Betrieb bedarf der Arbeitgeber der Zustimmung des Betriebsrats. Die Zustimmung ist nicht erforderlich

- a) bei Entlassungen, die infolge vollständiger Stilllegung des Betriebes nötig werden,
- b) bei fristlosen Kündigungen aus einem Grund, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Art. 16

Besteht der Betriebsrat nur aus 1 Person, so tritt an die Stelle der Zustimmung des Betriebsrats gemäß Art. 15, Abs. 1 die Zustimmung der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebs durch geheime Abstimmung.

16. Badisches Landesgesetz über die Bildung von Betriebsräten (Betriebsrätegesetz)

vom 24. September 1948 (GVBl. S. 215)

§ 21

Abs. 1 Buschst. c

Bei Entlassung: Zur Vornahme der Kündigung eines Arbeitnehmers bedarf der Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats. Dies gilt nicht bei Kündigungen, die aus einem Grund erfolgen, der zur fristlosen Lösung des Arbeitsverhältnisses oder Lehrverhältnisses berechtigt. Kommt zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat eine Einigung nicht zustande, so entscheidet das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer muß gehört werden.

VIII. Schutzbestimmungen

§ 33

1. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer bei der Ausübung des Wahlrechts zum Betriebsrat, bei der Durchführung der Wahlvorbereitungen, bei gewerkschaftlichen Betätigungen oder bei der Ausübung ihres Amtes als Betriebsrat nicht behindern oder benachteiligen.
2. Das Arbeitsverhältnis der Mitglieder des Betriebsrats kann während der Amtsdauer derselben vom Arbeitgeber nicht gekündigt werden. Nicht berührt hiervon wird die Entlassung eines Mitgliedes des Betriebsrats aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, ferner auf Grund einer gesetzlichen Verpflichtung oder einer völligen Betriebsstillegung. Bei der Wiedereröffnung stillgelegter Betriebe hat das entlassene Betriebsratsmitglied Anspruch auf bevorzugte Wiedereinstellung.
3. Der Vertrauensmann jeder zuständigen Gewerkschaft, der dem Arbeitgeber gegenüber als solcher namhaft gemacht und von der zuständigen Landesgewerkschaft bestätigt worden ist, genießt denselben Schutz wie Betriebsratsmitglieder. Das gleiche gilt für die Mitglieder der Betriebsjugendvertretung.

X. Kündigungswiderrufsklage des Arbeitnehmers

§ 35

1. Arbeitnehmer können im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber binnen 14 Tagen Klage bei dem Arbeitsgericht auf Widerruf der Kündigung erheben, wenn sie ohne Angabe von Gründen oder aus nichtigen oder un-

sachlichen Gründen erfolgt ist, oder wenn sie eine unbillige, durch die Verhältnisse des Betriebs nicht bedingte Härte enthält.

2. Im Falle der fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund kann der Arbeitnehmer in dem Verfahren, in dem er die Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung geltend macht, zugleich für den Fall, daß deren Grund verneint, die Kündigung aber als ordentliche Kündigung in Betracht gezogen wird, bis zum Schluß der Verhandlung der ersten Instanz den Widerruf der ordentlichen Kündigung fordern.

3. Mit der Klage auf Widerruf der Kündigung kann der Anspruch auf Zahlung des rückständigen Lohnes oder Gehalts verbunden werden.

4. Der gekündigte Arbeitnehmer ist, auch nach Erhebung der Widerrufsklage, berechtigt, einen neuen Arbeitsvertrag abzuschließen. Er hat in diesem Fall dem früheren Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen, seine Widerrufsklage für erledigt zu erklären und seinen Lohn- und Gehaltsanspruch entsprechend zu beschränken.

5. Mit dem Urteil des Arbeitsgerichts, das dem Antrag auf Widerruf stattgibt, gilt die Kündigung als zurückgenommen.

6. Diese Vorschrift gilt nicht für Beamte und Beamtenanwärter.

§ 36

1. Das Recht der Klage nach § 35 gilt nicht für Betriebe, die politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen, karitativen und künstlerischen oder ähnlichen Bestrebungen dienen, soweit die Eigenart ihrer Bestrebung es bedingt.

2. Das Recht der Klage besteht ferner nicht:

a) bei Entlassungen, die auf einer gesetzlichen oder tariflichen Verpflichtung beruhen, und bei Entlassungen, die auf Grund des § 21 Abs. 1a erfolgt sind.

b) bei Entlassungen auf Grund des § 21 Abs. 1 c, soweit die Bestimmung des Betriebsrats durch Entscheidung des Arbeitsgerichts ersetzt ist,

c) bei Entlassungen, die durch Stilllegung des Betriebs oder geschlossener Betriebsabteilungen erforderlich werden, soweit keine Arbeitnehmer dieses Betriebsabteilung übernommen wurden,

d) bei Entlassungen, die auf einer Entscheidung der zuständigen Dienststelle für politische Säuberung beruhen.

§ 37

Die Vorschriften der §§ 35 und 36 gelten entsprechend für Arbeitnehmer in gewerblichen Betrieben, die nicht betriebsratspflichtig sind.

17. Referenten-Entwurf für ein Kündigungsschutzgesetz – Nordrhein-Westfalen

vom 8.2.1949 (BArch N 1268/88)

I. Abschnitt: Allgemeiner Kündigungsschutz.

§ 1 Einspruch gegen die Kündigung.

1. Arbeitnehmer können gegen die Kündigung seitens des Arbeitgebers Einspruch erheben,
 - a) wenn die Kündigung gegen ein gesetzliches Verbot oder die guten Sitten verstößt oder wenn sie vertrags- oder tarifwidrig ist;
 - b) wenn die Kündigung sich als eine sozial unbillige Härte darstellt, die nicht durch in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegende Gründe oder durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.
2. Der Einspruch ist binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung bei dem Betriebsrat einzulegen.

§ 2 Verständigungsversuche des Betriebsrates, Klage beim Arbeitsgericht.

1. Hält der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er innerhalb einer Woche nach Eingang des Einspruchs eine Verständigung mit dem Arbeitgeber zu versuchen.
2. Kommt in dieser Frist zwischen ihm und dem Arbeitgeber eine Verständigung nicht zustande, oder ist der Arbeitnehmer mit der erzielten Verständigung nicht einverstanden, oder schließt sich der Betriebsrat dem Einspruch des Arbeitnehmers nicht an, so kann dieser spätestens innerhalb drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben.
3. Ist ein Betriebsrat nicht vorhanden, so kann der Arbeitnehmer binnen drei Wochen seit Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht Klage erheben.

§ 3 Entscheidung des Arbeitsgerichtes.

1. Das Arbeitsgericht hat, wenn es den Einspruch für begründet erachtet, die Nichtigkeit der Kündigung festzustellen oder die Kündigung für unwirksam zu erklären. Das Gericht kann, wenn der Arbeitnehmer es beantragt, den Arbeitgeber für den Fall, daß er die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ablehnt, zur Zahlung einer Entschädigung verurteilen.
2. Erscheint die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses [untunlich,] so kann das Gericht das Arbeitsverhältnis auflösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung verurteilen.

3. Der Arbeitnehmer kann einen der Anträge nach Abs. 1 oder 2 als Hauptantrag und die anderen oder einen von ihnen hilfsweise [stellen.] Wird einem der Anträge stattgegeben, so trifft den Arbeitnehmer keine Kostenlast.
4. Ist eine fristlose Kündigung als zum nächsten zulässigen Zeitpunkt ausgesprochen anzusehen und erachtet das Arbeitsgericht diese Kündigung für unwirksam, so hat es dem Arbeitgeber [in der] Zeit der ordentlichen Kündigungsfrist zur Zahlung der Vergütung im übrigen nach Abs. 1 und 2 zu verurteilen.

§ 4 Höhe der Entschädigung.

1. Verurteilt das Arbeitsgericht den Arbeitgeber gemäß [§ 3 zu] Zahlung einer Entschädigung, so hat es bei Bemessung der Höhe der Entschädigung die wirtschaftliche Lage und die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers sowie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers zu berücksichtigen.
2. Die Entschädigung darf nicht weniger als das 3-fache und nicht mehr als das 12-fache des Monatsverdienst betragen [die der] Arbeitnehmer, wenn er den Betrieb noch angehört, im Monat der Urteilsverkündung verdient oder verdient hätte, wenn er nicht inzwischen auf Grund der Kündigung entlassen worden wäre. Ist der Arbeitnehmer weniger als drei Monate beschäftigt, so [darf] die Mindestgrenze unterschritten werden.

§ 5 Wahl des Arbeitgebers zwischen Weiterbeschäftigung und Entschädigung.

1. Ist dem Arbeitgeber in einem vorläufig vollstreckbaren Urteil des Arbeitsgerichtes die Wahl zwischen der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und der Zahlung einer Entschädigung auferlegt [worden], so hat er binnen 3 Tagen seit Urteilszustellung dem gekündigten Arbeitnehmer zu erklären, ob er die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses oder die Zahlung der Entschädigung wählt. Erklärt er sich nicht, so gilt die Entschädigung als gewählt. Die Frist ist durch einen vor ihrem Ablauf zur Post gegebenen eingeschriebenen Brief gewahrt.
2. Die Wahl der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses hindert den Arbeitnehmer nicht, Berufung einzulegen. Wird im Berufungsverfahren die Klage abgewiesen, so wird seine Erklärung über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses hinfällig.
3. Wird im Berufungsverfahren die Höhe der Entschädigung [geändert], so kann der Arbeitgeber erneut nach Abs. 1 zwischen der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und der Zahlung der Entschädigung [wählen].

§ 6 Entgangener Zwischenverdienst, neue Tätigkeit des Arbeitnehmers.

1. Wird die Kündigung als nichtig festgestellt oder vom Arbeitsgericht für unwirksam erklärt und wird das Arbeitsverhältnis fortgesetzt, so steht dem be-

reits entlassenen Arbeitnehmer der entgangene Zwischenverdienst zu. Er muß sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt. Weiter muß er sich anrechnen lassen, was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen, z. B. aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung, der öffentlichen Fürsorge, in der Zwischenzeit gezahlt worden ist; diese Beiträge muß der Arbeitgeber der leistenden Stelle zurückerstatten.

2. Hat der gekündigte Arbeitnehmer inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis abgeschlossen oder eine neue Tätigkeit aufgenommen, so kann er binnen einer Woche seit Zugang der Erklärung über die Weiterbeschäftigung den Dienstantritt verweigern. Die Frist wird durch einen vor ihrem Ablauf zur Post gegeben eingeschriebenen Brief gewahrt. In diesem Falle ist ihm entgangener Zwischenverdienst nur bis zum Tage der Erklärung auf Weiterbeschäftigung zu zahlen.

§ 7 Wiedereinsetzung in den vorigen Stand.

War ein Arbeitnehmer trotz Anwendung der ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Fristen dieses Gesetzes einzuhalten, so ist ihm auf Antrag die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren. Der Antrag ist nur innerhalb von 2 Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig und muß gleichzeitig mit der Klagerhebung und, wenn die Klage bereits erhoben ist, unter Bezugnahme hierauf gestellt werden.

II. Abschnitt: Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder.

§ 8 Schutz gegen Kündigung.

1. der Arbeitgeber kann einem Betriebsratsmitglied oder einem Betriebsobmann nur kündigen:
 - a) wenn der Betrieb stillgelegt wird oder wenn bei einer Teilstilllegung das davon betroffene Betriebsratsmitglied nicht anderweitig beschäftigt werden kann;
 - b) wenn das Betriebsratsmitglied einen Grund zur fristlosen Entlassung gegeben hat.
2. Erfolgt die Kündigung wegen Betriebsstillegung oder Teilstilllegung, und wird der Betrieb oder der Betriebsteil innerhalb eines halben Jahres wieder eröffnet, so muß das gekündigte Betriebsratsmitglied auf sein Verlangen innerhalb von 3 Tagen nach seiner Meldung in den Betrieb wieder eingestellt werden.
3. Der gleiche Kündigungsschutz gilt für Arbeitnehmer, die als Betriebsratsmitglied oder Betriebsobmann vorgeschlagen sind, vom Zeitpunkt der Veröffentlichung der Vorschlagsliste bis zum Tag der Wahl.
4. § 6 findet entsprechende Anwendung.

III. Abschnitt: Kündigungsschutz für politisch, rassistisch und religiös Verfolgte des Naziregimes.

§ 9 Grundsatz.

Arbeitnehmer, die amtlich als politisch, rassistisch oder religiös Verfolgte anerkannt sind oder aus politischen, rassistischen oder religiösen Gründen nachweislich erhebliche gesundheitliche oder wirtschaftliche Nachteile erlitten haben, genießen einen besonderen Kündigungsschutz.

§ 10 Kündigung aus wichtigem Grunde oder bei Zustimmung des Arbeitsministers.

1. Den in § 9 genannten Arbeitnehmern kann nur gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, oder wenn die Zustimmung des Arbeitsministers oder einer von ihm bestimmten Stelle zur Kündigung erteilt wird.
2. Der Arbeitsminister oder eine von ihm bestimmte Stelle [holt vor] der Entscheidung die Stellungnahme des Ministers, dem die [Betreuung] der Verfolgten des Naziregimes obliegt, oder einer von diesem bestimmten Stelle ein.
3. Die Zustimmung soll nur erteilt werden, wenn ein anderer angemessener Arbeitsplatz gesichert ist.

IV. Abschnitt: Kündigungsschutz bei Massenentlassungen.

§ 11 Verständigung mit dem Betriebsrat, Begriff.

1. Beabsichtigt der Arbeitgeber Massenentlassungen durchzuführen so hat er sich unverzüglich, spätestens jedoch 14 Tage vor Ausspruch der Kündigung mit dem Betriebsrat über Zeitpunkt, Art und Umfang der zu treffenden Maßnahmen zu verständigen und dem [Arbeitsamt] schriftliche Anzeige zu erstatten.
2. Eine Massenentlassung ist gegeben, wenn
 - a) In Betrieben mit in der Regel weniger als 100 Beschäftigten mehr als 9,
 - b) den Betrieb mit in der Regel mindestens 100 Beschäftigten 10 v.H. der im Betrieb regelmäßig Beschäftigten oder aber mehr als 50 Beschäftigte innerhalb von 4 Wochen entlassen werden.

§ 12 Sperrfristen.

1. Entlassungen, die nach § 11 Abs. 1 anzuzeigen sind, können vor Ablauf von 4 Wochen nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt nur mit schriftlicher Genehmigung des Landesarbeitsamtes durchgeführt werden. Das Landesarbeitsamt kann anordnen, daß die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens 2 Monaten nach Erstattung der Anzeige durchgeführt werden dürfen.
2. Entlassungen, die ohne Genehmigung des Landesarbeitsamtes erfolgen, sind unwirksam.

3. Soweit Entlassungen nicht innerhalb von 4 Wochen nach dem Zeitpunkt durchgeführt werden, von dem an sie nach Abs. 1 durchgeführt werden dürfen, gilt die Anzeige als nicht erstattet.
4. Das Recht zur fristlosen Entlassung bleibt unberührt.

§ 13 Arbeitsstreckung.

1. Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Beschäftigten bis zu dem in § 12 bezeichneten Zeitpunkt voll in Arbeit zu behalten, so kann das Landesarbeitsamt zulassen, daß der Arbeitgeber für die Zwischenzeit eine Verkürzung der Arbeitszeit (Arbeitszeitstreckung) einführt. Hierbei darf jedoch die Wochenarbeitszeit eines Beschäftigten nicht unter 24 Stunden herabgesetzt werden.
2. Der Arbeitgeber ist im Fall der Arbeitsstreckung berechtigt, die Vergütung der mit verkürzter Arbeitszeit Beschäftigten entsprechend zu kürzen; die Kürzung wird jedoch erst mit dem Zeitpunkt wirksam, in dem das Arbeitsvertragsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen, tariflichen oder vertraglichen Bestimmungen enden würde.

§ 14 Saisonbetriebe.

In Betrieben, die regelmässig in einer bestimmten Jahreszeit verstärkt arbeiten (Saisonbetriebe) oder regelmässig nicht mehr als 3 Monate im Jahr arbeiten (Kampagnebetriebe), findet die Vorschrift über Massenentlassungen nicht auf Entlassungen Anwendung, die durch die Eigenart dieser Betriebe bedingt sind.

§ 15 Entscheidung des Landesarbeitsamtes.

1. Die in den §§ 12 bis 14 vorgesehenen Entscheidungen des Landesarbeitsamtes erfolgen nach Anhörung des Betriebsrates durch einen Ausschuß, der sich aus dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder einem von ihm Beauftragten als Vorsitzenden und je 2 Vertretern der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, die von den jeweils zuständigen Organisationen benannt werden, zusammensetzt.
2. Das Landesarbeitsamt kann die ihm in diesem Abschnitt zustehenden Befugnisse auf die Arbeitsämter übertragen.

V. Abschnitt: Schlußbestimmungen.

§ 16 Begriff des Arbeitnehmers.

Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen, Personengesamtheiten des öffentlichen und des privaten Rechts sowie Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie zur selbständigen Einstellung oder Entlassung der übrigen im Betrieb oder Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind soweit ihnen Prokura oder Generalvollmacht erteilt ist.

§ 17 Ausnahmen.

Auf Entlassungen, die auf einer gesetzlichen, tariflichen oder im Schlichtungsverfahren auferlegten Verpflichtungen beruhen sind die Bestimmungen des Gesetzes nicht anzuwenden.

18. Entwurf eines Kündigungsschutz-Gesetzes des Gewerkschaftsrats der Vereinigten Zonen („Gewerkschafts-Entwurf“)

vom 17. Februar 1949 (Arbeitgeber Mitteilungen Nr. 3 vom 20. April 1949)

Erster Abschnitt: Allgemeiner Kündigungsschutz.

§ 1. Einspruch gegen Kündigung.

1. Ist einem Arbeitnehmer gekündigt und hält er die Kündigung für rechtswidrig, so soll er den Betriebsrat davon in Kenntnis setzen (Einspruch), damit dieser eine Verständigung mit dem Arbeitgeber versucht.
2. Eine Kündigung ist rechtswidrig, wenn sie gegen die guten Sitten oder gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen oder gegen Gesamtvereinbarungen verstößt und bei fristlosen Kündigungen, wenn ein Recht des Arbeitgebers zu einer solchen Kündigung nicht gegeben ist. Eine rechtswidrige fristlose Kündigung wirkt nicht als fristgemäße Kündigung zum nächst zulässigen Zeitpunkt.
3. Rechtswidrig ist auch die sozial ungerechtfertigte Kündigung. Eine Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, wenn sie gegenüber Arbeitnehmern ausgesprochen wird, die im gleichen Betrieb oder im gleichen Unternehmen mehr als drei Monate beschäftigt sind, es sei denn, daß die Kündigung durch in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegende Gründe oder durch betriebliche Erfordernisse zwingend bedingt ist.
4. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung auch dann, wenn sie zwar durch betriebliche Erfordernisse zwingend bedingt ist, der Arbeitgeber bei der Auswahl der Person des gekündigten Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte aber nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat.

§ 2. Verständigungsversuch des Betriebsrates und Anrufung des Arbeitsgerichtes.

1. Hält der Betriebsrat den Einspruch des Arbeitnehmers nicht für begründet oder kommt es zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber nicht zu einer Verständigung oder ist der Arbeitnehmer mit der erzielten Verständigung nicht einverstanden oder besteht im Betrieb kein Betriebsrat oder hat der Arbeitnehmer den Betriebsrat nicht angerufen, so kann der Arbeitnehmer Klage am Arbeitsgericht erheben.
2. Die Klage muß, wenn die Rechtswidrigkeit einer Kündigung gemäß § 1 Abs. 3 oder 4 behauptet wird, innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden.

§ 3. Arbeitsgerichtliches Urteil.

1. Gibt das Arbeitsgericht der Klage statt, so hat es im Urteil festzustellen, daß die Kündigung unwirksam ist und auszusprechen, daß das Arbeitsverhältnis fortzusetzen sei.
2. Ist dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar, so hat das Gericht auf seinen Antrag eine vom Arbeitgeber zu zahlende Entschädigung festzusetzen.
3. Der Arbeitnehmer kann den Antrag, die Kündigung für rechtsunwirksam zu erklären, als Hauptantrag und den Antrag auf Festsetzung einer Entschädigung hilfsweise stellen oder umgekehrt. Wird einem der Anträge stattgegeben, so trifft den Kläger keine Kostenlast.

§ 4. Höhe der Entschädigung.

1. Verurteilt das Arbeitsgericht den Arbeitgeber gemäß § 3 Abs. 2 zur Zahlung einer Entschädigung, so hat es bei Festsetzung der Höhe der Entschädigung die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens sowie die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.
2. Die Entschädigung darf jedoch nicht weniger als das sechsfache und nicht mehr als das vierundzwanzigfache des Monatsverdienstes betragen, den der Arbeitnehmer bei regelmäßiger gesetzlicher Arbeitszeit im Monat der Urteilsverkündung verdient haben würde, wenn er dann dem Betrieb noch angehört haben würde.

§ 5.

Hat der Arbeitnehmer Klage wegen Rechtswidrigkeit einer Klage gemäß § 1 Abs. 2 innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben, so darf das Gericht die Klage nur abweisen, nachdem es von Amts wegen festgestellt hat, daß die Kündigung auch nicht gemäß § 1 Abs. 3 oder 4 rechtswidrig ist.

§ 6. Entgangener Zwischenverdienst, neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers.

1. Wird die Kündigung für rechtsunwirksam erklärt, so hat der Arbeitgeber dem bereits entlassenen Arbeitnehmer den entgangenen Verdienst zu zahlen. Der Arbeitnehmer muß sich jedoch anrechnen lassen:
 - a) was er durch anderweitige Arbeit verdient hat,
 - b) was er hätte verdienen können, wenn er nicht unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen,
 - c) was er erspart hat, weil er nicht gearbeitet hat,
 - d) was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung, der Arbeitslosenfürsorge oder der öffentlichen Fürsorge in der

Zwischenzeit gezahlt worden ist. Diese Beträge hat der Arbeitgeber an die Stelle zurückzuerstatten, die diese Beträge gezahlt hat.

2. Ist der Arbeitnehmer inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, so kann er binnen drei Tagen von der Urteilszustellung an die Weiterbeschäftigung bei dem früheren Arbeitgeber verweigern. Die Frist wird durch eine vor ihrem Ablauf zur Post gegebene schriftliche Erklärung gewahrt. In diesem Falle ist entgangener Zwischenverdienst nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Arbeitsverhältnis zu gewähren.

§ 7. Wiedereinsetzung in den vorigen Stand.

1. War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen.

2. Versäumnisse seines Prozeßbevollmächtigten werden dem Arbeitnehmer nur zugerechnet, soweit er sie verschuldet oder mitverschuldet hat.

3. Der Antrag muß gleichzeitig mit der Klageerhebung oder, wenn die Klage bereits eingereicht ist, unter Bezugnahme auf sie gestellt werden. Ihm müssen die eine nachträgliche Klagezulassung begründenden Tatsachen und die Mittel für deren Glaubhaftmachung beigelegt werden.

4. Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig.

5. Über den Antrag entscheidet das Arbeitsgericht durch Beschluß. Gegen diesen ist die sofortige Beschwerde zulässig.

Zweiter Abschnitt.

§ 8. Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder.

1. Der Arbeitgeber kann einem Mitglied des Betriebsrates nur kündigen,

a) wenn das Betriebsratsmitglied einen Grund gegeben hat, der den Arbeitgeber nach dem Gesetz zur fristlosen Kündigung berechtigt,

b) wenn der Betrieb stillgelegt wird.

2. Wird der Betrieb stillgelegt, so wirkt die Kündigung der Betriebsratsmitglieder derart, daß sie als letzte ausscheiden.

3. Wird die Kündigung durch Urteil für rechtsunwirksam erklärt und ist das Betriebsratsmitglied inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, so kann es die Fortsetzung des alten Arbeitsverhältnisses binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteils verweigern. Macht das Betriebsratsmitglied von seinem Weigerungsrecht Gebrauch, so hat es Anspruch auf die ihm bis zum Tage seiner Weigerung zustehende Vergütung. Die Vorschriften des § 6 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 3 finden Anwendung.

Dritter Abschnitt. Zusätzlicher Kündigungsschutz bei Massentlassungen.

§ 9. Begriff der Massentlassung.

1. Eine Massentlassung liegt vor, wenn
 - a) in Betrieben mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigten mehr als 5 Beschäftigte,
 - b) in Betrieben mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten 10 v. H. der im Betrieb regelmäßig Beschäftigten oder aber mehr als 25 Beschäftigte innerhalb 4 Wochen zur Entlassung kommen.
2. In Betrieben, die regelmäßig in einer bestimmten Jahreszeit verstärkt arbeiten (Saisonbetriebe) oder regelmäßig nicht mehr als drei Monate im Jahr arbeiten (Kampagnebetriebe), finden die Vorschriften der §§ 12 und 13 bei Entlassungen, die durch diese Eigenart der Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.

§ 10. Anzeigepflicht und Entlassungssperre.

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitsamt unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrates Anzeige zu erstatten, bevor er eine Massentlassung im Sinne des § 9 vornimmt.
2. Massentlassungen, deren Bevorstehen nach Abs. 1 anzuzeigen ist, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige nur mit besonderer, vor der Entlassung erteilter Genehmigung des Landesarbeitsamtes wirksam.
3. Das Landesarbeitsamt kann im Einzelfall bestimmen, daß Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens drei Monaten nach Eingang der Anzeige wirksam werden.
4. Soweit die Entlassungen nicht innerhalb von einem Monat nach dem Zeitpunkt durchgeführt werden, zu dem sie nach Abs. 2 oder 3 zulässig sind, gilt die Anzeige als nicht erstattet.
5. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung einzelner Arbeitnehmer aus wichtigem Grunde bleibt unberührt.

§ 11. Zulassung von Kurzarbeit.

Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zu dem im § 10 Abs. 2 und 3 bezeichneten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so kann das Landesarbeitsamt zulassen, daß der Arbeitgeber für die Zwischenzeit in seinem Betrieb eine Verkürzung der Arbeitszeit (Arbeitsstreckung) einführt.

§ 12. Auflagen.

In die auf Grund dieses Gesetzes ergehenden Verfügungen kann das Landesarbeitsamt Auflagen aufnehmen.

Es kann dabei bestimmen, daß der durch die Auflage Begünstigte einen vor dem Arbeitsgericht klagbaren Anspruch auf Vollzug der Auflage hat.

§ 13. Abfindung.

1. Das Landesarbeitsamt kann die Genehmigung zu Massenentlassungen davon abhängig machen, daß zu entlassenden Arbeitnehmern Abfindungen bis zur Höhe eines Monatsverdienstes vom Arbeitgeber gewährt werden.
2. Das Landesarbeitsamt kann die Gewährung dieser Abfindungen auch für Entlassungen nach Ablauf der Sperrfrist anordnen.

§ 14. Entscheidungen des Landesarbeitsamtes.

1. Die in den §§ 10 – 13 vorgesehenen Verfügungen des Landesarbeitsamtes erfolgen nach Anhörung des Arbeitgebers und des Betriebsrates durch einen Ausschuß, der sich aus dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder einem von ihm beauftragten Angehörigen des Amtes als Vorsitzenden und je zwei Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die von den Mitgliedern des beratenden Ausschusses beim Landesarbeitsamtes aus ihrer Mitte benannt werden, zusammensetzt.
2. Dem Ausschuß sind, insbesondere vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat, alle von ihm für erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen, namentlich über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebes sowie über vorhandene Vorräte an Rohstoffen, Halb- und Fertigfabrikaten sowie über den Auftragsbestand.

Vierter Abschnitt. Schlußbestimmungen.

§ 15. Persönlicher Geltungsbereich.

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des öffentlichen oder privaten Rechts, sowie auf Geschäftsführer und Betriebsleiter, die zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

§ 16. Bestimmungen über den Arbeitsplatzwechsel.

Die Vorschriften des Kontrollratsbefehls Nr. 3 und der Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1.9.39 werden durch die Bestimmungen dieses Gesetzes nicht berührt. Jedoch gelten die auf Grund dieses Gesetzes erteilten Genehmigungen zugleich als solche im Sinne der Arbeitsplatzwechsel-Verordnung.

19. „Arbeitgeber-Entwurf“ eines Kündigungsschutzgesetzes

vom 3. März 1949 (Stiftung Rheinisch-Westfälisches Wirtschaftsarchiv zu Köln (RWVA) Abt. 338 Verband der deutschen Seidenindustrie, Krefeld)

I. Allgemeiner Kündigungsschutz.

§ 1

1. Arbeiter und Angestellte in Betrieben, die regelmässig mindestens 5 Arbeitnehmer beschäftigen, können nach sechsmonatigem Bestehen ihres Arbeitsverhältnisses gegen eine Kündigung Einspruch bei dem Betriebsrat erheben, wenn die Kündigung sich als eine unbillige, nicht durch die Verhältnisse des Betriebes oder durch das Verhalten des Arbeitnehmers bedingte Härte darstellt.
2. Der Einspruch muss binnen einer Frist von 5 Tagen nach dem Zugang der Kündigung erhoben werden.
3. Als Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes gelten auch öffentliche Verwaltungen.
4. Nicht als Angestellte im Sinne dieses Gesetzes gelten Behördenvorstände, Vorstandsmitglieder und andere gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts- und – soweit sie zu selbständiger Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind – leitende Angestellte, Geschäftsführer und Betriebsleiter.

§ 2

1. Hält der Betriebsrat den Einspruch aus den Gründen des § 1 für berechtigt, so muss er versuchen, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen.
2. Gelingt diese Verständigung nicht, oder wird der Betriebsrat nicht angerufen oder nicht tätig, so kann der Arbeitnehmer aus den Gründen des § 1 Abs. 1 binnen 2 Wochen seit Zugang der Kündigung auf Widerruf der Kündigung beim Arbeitsgericht klagen; das gleiche gilt, wenn kein Betriebsrat besteht. Der Klage ist, wenn der Betriebsrat angerufen wird, eine Bescheinigung des Betriebsrates über die Erfolglosigkeit des Verständigungsversuches beizufügen.

§ 3

Der Einspruch gegen die Kündigung und die Anrufung des Arbeitsgerichts haben keine aufschiebende Wirkung.

§ 4

Gibt das Gericht der Klage auf Widerruf der Kündigung statt, so ist im Urteil von Amts wegen eine Entschädigung für den Fall festzusetzen, dass der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung ablehnt.

§ 5

1. Der Arbeitgeber hat binnen fünf Tagen nach Zustellung des Urteils dem Arbeitnehmer zu erklären, ob er den Widerruf der Kündigung oder die Entschädigung wählt; ist die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils ausgeschlossen, so beginnt die Frist mit der Rechtskraft des Urteils. Erklärt sich der Arbeitgeber nicht innerhalb der Frist, so gilt die Entschädigung als gewählt. Die Frist wird durch eine vor ihrem Ablauf zur Post gegebene schriftliche Erklärung gewahrt.

2. Der Arbeitgeber wird dadurch, dass er den Widerruf der Kündigung wählt, nicht gehindert, gegen das Urteil Berufung einzulegen. Wird auf die Berufung die Klage abgewiesen, so verliert mit diesem Zeitpunkt der Widerruf der Kündigung seine Wirkung.

3. Wird in dem in der Berufungsinstanz ergehenden Urteil die Entschädigung anderweitig festgesetzt, so läuft die in Abs. 1 bestimmte Frist von der Zustellung des Berufungsurteils von neuem.

§ 6

1. Bei der Festsetzung der Entschädigung ist sowohl auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers als auch auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebes angemessen Rücksicht zu nehmen. Die Entschädigung bemisst sich nach der Zahl der Jahre, während derer der Arbeitnehmer in dem Betrieb insgesamt beschäftigt war, und darf für jedes Jahr bis zu einem Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes festgesetzt werden, jedoch im ganzen nicht über sechs Zwölftel hinausgehen.

2. Ist die Kündigung nicht nur unbillig, sondern darüber hinaus aus nichtigen Gründen erfolgt oder unter grobem Missbrauch der Stellung des Arbeitgebers, dann kann eine höhere Entschädigung bis zu 12/12 des letzten Jahresarbeitsverdienstes festgesetzt werden.

§ 7

Bei Widerruf der Kündigung ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung Lohn oder Gehalt zu gewähren. § 615 Satz 2 des BGB findet entsprechende Anwendung. Der Arbeitgeber kann ferner Leistungen, die der Arbeitnehmer aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder der öffentlichen Fürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, anrechnen, muss jedoch diese Beträge der leistenden Stelle erstatten.

§ 8

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, die Weiterbeschäftigung bei dem bei dem früheren Arbeitgeber zu verweigern. Er hat hierüber unverzüglich nach Empfang der im § 5 Abs. 1 vorgesehenen Erklärung des Arbeitgebers, spätestens aber drei Tage danach, dem Arbeitgeber mündlich oder durch Aufgabe zur Post, eine Erklärung abzugeben. Erklärt er sich nicht, so gilt dies als Ablehnung der Weiterbeschäftigung. Anstelle der Entschädigung nach § 4 hat der Arbeitgeber das Entgelt zwischen dem Tage der Entlassung und dem Tage des Dienstantritts, jedoch nicht weiter als bis zum Tage der Urteilsverkündung und nicht über die Entschädigung des § 6 hinaus zu zahlen.

§ 9

Ein Arbeitnehmer, dem ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt ist, kann in dem Verfahren, in dem er die Unwirksamkeit dieser Kündigung geltend macht, gleichzeitig für den Fall, dass die Kündigung als für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt wirksam angesehen wird, den Widerruf dieser Kündigung beantragen. Die Vorschriften der §§ 1 bis 3 finden Anwendung. Der Antrag ist bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung erster Instanz zulässig. Wird in diesem Fall dem Antrag auf Widerruf der Kündigung stattgegeben, so wird durch die gemäss § 6 festgesetzte Entschädigung der Lohn- oder Gehaltsanspruch für die Zeit bis zum Wirksamwerden der Kündigung nicht berührt.

§ 10

1. War ein Arbeitnehmer nach der Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zumutbaren Sorgfalt verhindert, die Frist zur Erhebung der Klage auf Widerruf der Kündigung einzuhalten, so ist ihm auf Antrag die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren.
2. Der Antrag muss gleichzeitig mit der Klageerhebung oder, wenn die Klage bereits erhoben ist, unter Bezugnahme hierauf gestellt werden; er muss die die Wiedereinsetzung begründenden Tatsachen und die Mittel für ihre Glaubhaftmachung angeben.
3. Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. Er kann nach Ablauf von zwei Monaten, vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, nicht mehr gestellt werden.

II. Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder.**§ 11**

Zur Kündigung des Dienstverhältnisses eines Mitglieds einer Betriebsvertretung bedarf der Arbeitgeber der Zustimmung der Betriebsvertretung.

§ 12

Stimmt der Betriebsrat dem Antrag des Arbeitgebers (§ 11) binnen einer Woche nicht zu, so kann dieser innerhalb einer weiteren Woche gegen das zu entlassende Betriebsratsmitglied beim Arbeitsgericht Klage auf Aufhebung des Arbeitsverhältnisses erheben. Gibt das Gericht dieser Klage statt, so ist damit die fehlende Zustimmung des Betriebsrats ersetzt. Das Arbeitsgericht darf die Zustimmung nicht versagen, wenn das Betriebsratsmitglied seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag verletzt hat.

§ 13

Stimmt der Betriebsrat der Kündigung zu, so kann der Arbeitnehmer gleichwohl binnen einer Woche Klage auf Widerruf der Kündigung erheben. Die Frist beginnt, sobald der Arbeitnehmer von der Zustimmung des Betriebsrats Kenntnis erhalten hat, jedoch frühestens mit dem Zugang der Kündigung. Eine Anrufung des Betriebsrats durch den Arbeitnehmer (§ 2) ist in diesem Fall nicht erforderlich. Im Übrigen finden die Vorschriften des Abschnittes I, soweit sie sich nicht auf die Mitwirkung des Betriebsrats beziehen, entsprechende Anwendung.

§ 14

Die Zustimmung der Betriebsvertretung zur Kündigung eines seiner Mitglieder ist nicht erforderlich:

1. bei Entlassungen, die auf einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen Verpflichtung beruhen,
2. bei Entlassungen, die durch Stilllegung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung erforderlich sind,
3. bei fristlosen Entlassungen aus einem Grunde, der zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt,
4. bei Missbrauch des Amtes als Mitglied des Betriebsrats.

III. Schlussbestimmungen.

§ 15

1. Die Vorschriften dieses Gesetzes finden keine Anwendung bei Kündigungen, die durch die gänzliche oder teilweise Stilllegung des Betriebes erforderlich oder durch jahreszeitlich bedingte Betriebseinschränkungen verursacht werden.
2. Ausgenommen von den Vorschriften des Gesetzes sind ausserdem See- und Binnenschifffahrt.

20. Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft

März 1949 (Broschüre DAG)

Kündigungsschutzgesetz

I. Abschnitt: Allgemeiner Kündigungsschutz

§ 1 Einspruch gegen Kündigung

1. Ist einem Arbeitnehmer gekündigt und hält er die Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er binnen einer Woche seit Empfang der Kündigung Einspruch beim Betriebsrat erheben.
2. Die Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, wenn sie gegen die guten Sitten oder ein gesetzliches Verbot verstößt, wenn sie vertrags- oder tarifwidrig ist oder wenn bei fristlosen Kündigungen ein Recht des Arbeitgebers zu einer solchen Kündigung nicht gegeben ist.
3. Die Kündigung ist insbesondere solchen Arbeitnehmern gegenüber sozial ungerechtfertigt, die im gleichen Betriebe oder im gleichen Unternehmen mehr als 3 Monate beschäftigt sind, wenn sie nicht durch in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegende Gründe oder durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

§ 2 Verständigungsversuch des Betriebsrates Klage beim Arbeitsgericht

1. Hält der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er eine Verständigung mit dem Arbeitgeber zu versuchen.
2. Schließt sich der Betriebsrat dem Einspruch des Arbeitnehmers nicht an oder kommt zwischen ihm und dem Arbeitgeber eine Verständigung nicht zustande oder ist der Arbeitnehmer mit der erzielten Verständigung nicht einverstanden, so kann er Klage beim Arbeitsgericht erheben.
3. Die Klage muß, wenn es sich um eine sozial ungerechtfertigte Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 3 handelt, binnen 3 Wochen nach Empfang der Kündigung erhoben werden.

§ 3 Entscheidung des Arbeitsgerichts

1. Gibt das Arbeitsgericht der Klage statt, so hat es im Urteil auszusprechen, daß die Kündigung unwirksam und das Arbeitsverhältnis fortzusetzen ist.
2. Ist dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar, so hat das Gericht auf seinen Antrag eine vom Arbeitgeber zu zahlende Entschädigung festzusetzen.

3. Der Arbeitnehmer kann auch den Antrag, die Kündigung für rechtsunwirksam zu erklären, als Hauptantrag und den Antrag auf Festsetzung einer Entschädigung hilfsweise oder umgekehrt stellen. Wird einem der Anträge stattgegeben, so trifft ihn keine Kostenlast.

§ 4 Höhe der Entschädigung

1. Verurteilt das Arbeitsgericht den Arbeitgeber gem. § 3 Abs. 2 zur Zahlung einer Entschädigung, so hat es bei Festsetzung der Höhe der Entschädigung die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers sowie die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

2. Die Entschädigung darf jedoch nicht weniger als das sechsfache und soll nicht mehr als das vierundzwanzigfache des Monatsverdienstes betragen, den der Gekündigte bei gesetzlich regelmäßiger Arbeitszeit im Monat der Urteilsverkündung verdient hätte, wenn er dem Betriebe noch angehören würde.

§ 5 Entgangener Zwischenverdienst, neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers

1. Wird die Kündigung für unwirksam erklärt, so hat der Arbeitgeber dem bereits entlassenen Arbeitnehmer den entgangenen Verdienst zu zahlen. Der Arbeitnehmer muß sich jedoch anrechnen lassen:

- a) was er durch anderweitige Arbeit verdient hat abzüglich des etwaigen Mehraufwandes im Rahmen dieser Arbeit;
- b) was er hätte verdienen können, wenn er eine ihm angebotene und nach seiner bisherigen Tätigkeit zumutbare Arbeit angenommen haben würde;
- c) was er erspart hat, weil er nicht gearbeitet hatte;
- d) was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung, der Arbeitslosenhilfe oder der öffentlichen Fürsorge in der Zwischenzeit gezahlt worden ist. Diese Beträge muß der Arbeitgeber der leistungsfähigen Stelle zurückerstatten.

2. Steht der Arbeitnehmer inzwischen in einem neuen Arbeitsverhältnis, so kann er binnen 3 Tagen seit der Urteilszustellung die Weiterbeschäftigung bei dem früheren Arbeitgeber verweigern. Die Frist wird durch einen vor ihrem Ablauf zur Post gegebenen eingeschriebenen Brief gewahrt. In diesem Falle ist ihm entgangener Zwischenverdienst nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Arbeitsverhältnis zu gewähren. Die Anrechnungsvorschriften des Abs. 1 gelten auch in diesem Falle.

§ 6 Wiedereinsetzung in den vorigen Stand

1. War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung der ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Fristen der §§ 1 und 2 einzuhalten, so ist ihm auf Antrag die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren. Der Antrag ist nur innerhalb von 2 Wochen

nach Behebung des Hindernisses zulässig und muß gleichzeitig mit der Klageerhebung und wenn die Klage bereits erhoben ist, unter Bezugnahme hierauf gestellt werden.

2. Ueber den Antrag entscheidet das Arbeitsgericht. Gegen die Ablehnung steht dem Antragsteller die sofortige Beschwerde zu.

II. Abschnitt: Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder

§ 7 Schutzbestimmungen

1. Das Arbeitsverhältnis der Mitglieder des Betriebsrats kann während der Amtsdauer derselben vom Arbeitgeber nicht gekündigt werden. Nicht berührt hiervon wird die Entlassung eines Mitgliedes des Betriebsrats aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, ferner auf Grund einer gesetzlichen Verpflichtung oder einer völligen Betriebsstillegung. Bei der Wiedereröffnung stillgelegter Betriebe hat das entlassene Betriebsratsmitglied Anspruch auf bevorzugte Wiedereinstellung.

2. Wird die Entlassung durch Urteil für unwirksam erklärt und steht das Betriebsratsmitglied inzwischen in einem neuen Arbeitsverhältnis, so kann es den Dienstantritt im alten Betrieb binnen einer Woche seit Zustellung des Urteils verweigern. Macht das Betriebsratsmitglied von seinem Weigerungsrecht Gebrauch, so hat es Anspruch auf die ihm bis zum Tage seiner Weigerung zustehende Vergütung. Die Vorschriften des § 5 Abs. 1a – d hinsichtlich der Anrechnung gelten auch in diesem Falle.

3. Der gleiche Kündigungsschutz gilt für Arbeitnehmer, die als Betriebsratsmitglieder vorgeschlagen sind, vom Zeitpunkt der Veröffentlichung der Vorschlagsliste bis zum Tage der Wahl des Betriebsrats.

4. Betriebsratsmitglieder, die nicht wiedergewählt werden, genießen für die Dauer eines weiteren Jahres den Kündigungsschutz wie gewählte Betriebsratsmitglieder.

5. Der Vertrauensmann jeder zuständigen Gewerkschaft, der dem Arbeitgeber gegenüber als solcher namhaft gemacht und von der zuständigen Gewerkschaft bestätigt ist, genießt denselben Schutz wie Betriebsratsmitglieder.

III. Abschnitt: Kündigungsschutz für politisch, rassistisch und religiös Verfolgte

§ 8 Grundsatz

1. Besonderen Kündigungsschutz genießen die Arbeitnehmer, die aus politischen, rassistischen oder religiösen Gründen unter der nationalsozialistischen Herrschaft ihrer Freiheit beraubt worden sind oder erhebliche berufliche, wirtschaftliche oder sonstige Nachteile erlitten haben. Geschützt ist nicht, wer sich nach erlittener Verfolgung in den Dienst der Gewaltherrschaft gestellt hat.

2. Der Direktor der Verwaltung für Arbeit bestimmt durch Verordnung, wie die Voraussetzungen des Abs 1 nachzuweisen sind.

§ 9 Außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund

1. Den im § 8 genannten Arbeitnehmern kann nur gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

2. Ein wichtiger Grund ist gegeben, wenn die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses trotz der besonderen Rücksicht, die dem Verfolgten gebührt, dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben nicht zugemutet werden kann.

3. Im Streitfall kann das Arbeitsgericht, wenn es diese Kündigung für begründet erklärt, die Einhaltung einer Kündigungsfrist bis zu 4 Wochen mit rückwirkender Kraft anordnen und demgemäß den Arbeitgeber zur Zahlung der Vergütung für den vorgenannten Zeitraum verurteilen.

IV. Abschnitt: Zusätzlicher Kündigungsschutz bei Massenentlassungen

§ 10 Begriff der Massenentlassungen

Eine Massenentlassung liegt vor, wenn

1. in Betrieben mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigten mehr als 5 Beschäftigte,

2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten 10 v. H. der im Betrieb regelmäßig Beschäftigten oder aber mehr als 25 Beschäftigte innerhalb 4 Wochen zur Entlassung kommen.

§ 11 Anzeigepflicht und Entlassungssperre

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitsamt schriftlich Anzeige zu erstatten, bevor er eine Massenentlassung im Sinne des § 10 vornimmt.

2. Massenentlassungen, deren Bevorstehen nach Abs. 1 anzuzeigen ist, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige nur mit besonderer vor der Entlassung erteilten Genehmigung des Landesarbeitsamts wirksam.

3. Das Landesarbeitsamt kann anordnen, daß die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens 3 Monaten nach Eingang der Anzeige wirksam werden.

4. Soweit die Entlassungen nicht innerhalb von einem Monat nach dem Zeitpunkt durchgeführt werden, von dem an sie nach Abs. 2 oder 3 möglich sind, gilt die Anzeige als nicht erstattet.

5. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

§ 12 Zulassung von Kurzarbeit

1. Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zu dem in § 11 bezeichneten Zeitpunkt voll in Arbeit zu behalten, so kann das Landesarbeitsamt zulassen, daß der Arbeitgeber für die Zwischenzeit in seinem Betrieb eine Verkürzung der Arbeitszeit (Arbeitsstreckung) einführt.

2. Die Wochenarbeitszeit eines Arbeitnehmers darf jedoch nicht unter 24 Stunden herabgesetzt werden.
3. Der Arbeitgeber ist im Falle der Arbeitsstreckung berechtigt, die Vergütung der mit verkürzter Arbeitszeit Beschäftigten entsprechend zu kürzen. Die Kürzung wird erst von dem Zeitpunkt an wirksam, in dem das Verhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen, tariflichen oder vertraglichen Bestimmungen enden würde, wenn es im Zeitpunkt der Einführung der Kurzarbeit gekündigt worden wäre, jedoch frühestens nach 2 Wochen.
4. Während der Dauer der Kurzarbeit kann der Arbeitnehmer nach Wahl mit der gesetzlichen, tariflichen oder vertraglichen Frist oder mit einer Frist von 2 Wochen das Arbeitsverhältnis kündigen.

§ 13 Abfindungen bei Massenentlassungen

1. Das Landesarbeitsamt kann die Genehmigung zu Massenentlassungen Abfindung vom Arbeitgeber gewährt wird. Die Höhe der Abfindung richtet sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers bis zum Höchstbetrag eines sechsfachen Monatsverdienstes.
2. Das Landesarbeitsamt kann die Gewährung dieser Abfindung auch für Entlassungen nach Ablauf einer Sperrfrist anordnen.

§ 14 Auflagen bei Massenentlassungen

Den Genehmigungen auf Grund dieses Gesetzes kann das Landesarbeitsamt Auflagen an die Arbeitgeber beifügen.

§ 15 Saison- und Kampagnebetriebe

In Betrieben, die regelmäßig in einer bestimmten Jahreszeit verstärkt arbeiten (Saisonbetriebe) oder regelmäßig nicht mehr als 3 Monate im Jahr arbeiten (Kampagnebetriebe), finden die Vorschriften der §§ 11–14 bei Entlassungen, die durch die Eigenart dieser Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.

§ 16 Entscheidungen des Landesarbeitsamtes

1. Die in den §§ 11 – 14 vorgesehenen Entscheidungen des Landesarbeitsamtes erfolgen nach Anhörung des Arbeitgebers und des Betriebsrates durch einen Ausschuß, der sich aus dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder einem von ihm beauftragten Angehörigen des Amtes als Vorsitzenden und je 2 Vertretern der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die von den Mitgliedern des beratenden Ausschusses beim Landesarbeitsamt benannt werden, zusammensetzt.
2. Der Direktor für Arbeit kann nach Anhörung der Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber Richtlinien über die Auswahl der zu Entlassenden und die Gewährung von Abfindungen sowie die Beifügung von Auflagen aufstellen.

V. Abschnitt: Schlussbestimmungen

§ 17 Persönlicher Geltungsbereich

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesamtheiten des öffentlichen und privaten Rechts.

§ 18 Ausnahmen

Das Gesetz findet keine Anwendung bei Entlassungen, die auf einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder im Schlichtungsverfahren auferlegten Verpflichtung beruhen.

§ 19 Aufrechterhaltung der Bestimmungen über den Arbeitsplatzwechsel

Die Vorschriften des Kontrollratsbefehls Nr. 3 und der Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1.9.1939 werden durch die Bestimmungen dieses Gesetzes nicht berührt. Jedoch gelten die auf Grund dieses Gesetzes erteilten Genehmigungen zugleich als solche im Sinne der Arbeitsplatzwechselverordnung.

21. Verhandlungsergebnis Arbeitgeber/DGB Bad Münster am Stein

vom 31. März 1949 (BArch N 1268/88)

Erster Abschnitt: Allgemeiner Kündigungsschutz.

§ 1 Einspruch gegen Kündigung

1. Ist einem Arbeitnehmer gekündigt und hält er die Kündigung für rechtswidrig, so soll er den Betriebsrat davon in Kenntnis setzen (Einspruch), damit dieser eine Verständigung mit dem Arbeitgeber versucht.
2. Eine Kündigung ist rechtswidrig, wenn sie gegen die guten Sitten oder gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen oder gegen Gesamtvereinbarungen verstößt und bei fristlosen Kündigungen, wenn ein Recht des Arbeitgebers zu einer solchen Kündigung nicht gegeben ist. Eine rechtswidrige fristlose Kündigung wirkt im Zweifel nicht als fristgemäße Kündigung zum nächst zulässigen Zeitpunkt.
3. Rechtswidrig ist auch die sozial ungerechtfertigte Kündigung. Eine Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, wenn sie gegenüber Arbeitnehmern ausgesprochen wird, die im gleichen Betrieb oder im gleichen Unternehmen mehr als 3 Monate beschäftigt sind, es sei denn, daß die Kündigung durch die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmer liegenden Gründe oder durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. +)
4. Eine durch betriebliche Erfordernisse zwingend bedingte Kündigung ist sozial ungerechtfertigt dann, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl der Person des gekündigten Arbeitnehmers neben den wirtschaftlichen Erfordernissen des Betriebes soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt hat.
5. Abs. 3 und 4 gelten nicht für Arbeitsverhältnisse der Hausangestellten, wenn die Zahl der in dem betreffenden Haushalt beschäftigten Arbeitnehmer nicht mehr als 3 beträgt.

§ 2 Verständigungsversuch des Betriebsrates und Anrufung des Arbeitsgerichtes.

1. Hält der Betriebsrat den Einspruch des Arbeitnehmers nicht für begründet oder kommt es zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber nicht zu einer Verständigung oder ist der Arbeitnehmer mit der erzielten Verständigung nicht einverstanden oder besteht im Betrieb kein Betriebsrat (oder hat der Arbeitnehmer den Betriebsrat nicht angerufen), so kann der Arbeitnehmer Klage am Arbeitsgericht erheben.

2. Die Klage muß (wenn die Rechtswidrigkeit einer Kündigung gemäß § 1 Abs. 3 und 4 behauptet wird), innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden.

§ 3 Arbeitsgerichtliches Urteil

1. Gibt das Arbeitsgericht der Klage statt, so hat es im Urteil festzustellen, daß die Kündigung unwirksam ist und auszusprechen, daß das Arbeitsverhältnis fortzusetzen sei.
2. Ist jedoch dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, so hat das Gericht auf Antrag eine vom Arbeitgeber zu zahlende Entschädigung festzusetzen. +)2

§ 4 Höhe der Entschädigung

1. Setzt das Arbeitsgericht gem. § 3 Abs. 2 eine Entschädigung fest, so hat es bei Festsetzung der Höhe der Entschädigung die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens sowie die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen.
2. Die Entschädigung beträgt mindestens einen Monatsverdienst und im Höchstfalle 12 Monatsverdienste. Als Monatsverdienst gilt, was der Arbeitnehmer bei regelmäßiger gesetzlicher Arbeitszeit im Monat der Urteilsverkündung verdient haben würde, wenn er dann dem Betrieb noch angehört hätte.

§ 5

Hat der Arbeitnehmer Klage wegen Rechtswidrigkeit einer Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben, so sind Einwendungen gegen die Kündigung gemäß § 1 Abs. 3 oder 4 im gleichen Verfahren mit zu entscheiden.

§ 6 Entgangener Zwischenverdienst, neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers.

1. Wird die Kündigung für rechtsunwirksam erklärt, so hat der Arbeitgeber den bereits entlassenen Arbeitnehmer den entgangenen Verdienst zu zahlen. Der Arbeitnehmer muss sich jedoch anrechnen lassen
 - a.) was er durch anderweitige Arbeit verdient hat,
 - b.) was er hätte verdienen können, wenn er nicht unterlassen hätte eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen,
 - c.) was er erspart hat, weil er nicht gearbeitet hat,
 - d.) was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung, der Arbeitslosenfürsorge oder der öffentlichen Fürsorge in der Zwischenzeit gezahlt worden ist. Diese Beträge hat der Arbeitgeber an die Stelle zurückzuerstatten, die diese Beträge gezahlt hat.

2. Ist der Arbeitnehmer inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, so kann er binnen drei Tagen von der Urteilszustellung an die Weiterbeschäftigung bei dem früheren Arbeitgeber verweigern. Die Frist wird durch eine vor ihrem Ablauf zur Post gegebenen schriftliche Erklärung gewahrt. In diesem Falle ist entgangener Zwischenverdienst nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tag des Eintritts in das neue Arbeitsverhältnis zu gewähren.

§ 7 Wiedereinsetzung in den vorigen Stand

1. War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen.
2. Der Antrag muß gleichzeitig mit der Klagerhebung oder, wenn die Klage bereits eingereicht ist, unter Bezugnahme auf sie gestellt werden. Ihm müssen die eine nachträgliche Klagezulassung begründenden Tatsachen und die Mittel für deren Glaubhaftmachung beigelegt werden.
3. Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses, längstens binnen eines Jahres zulässig.
4. Über den Antrag entscheidet das Arbeitsgericht durch Beschluß. Gegen diesen ist die sofortige Beschwerde zulässig.

Zweiter Abschnitt: Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder

§ 8

1. Der Arbeitgeber kann einem Mitglied des Betriebsrates nur kündigen
 - a.) wenn das Betriebsratsmitglied einen Grund gegeben hat, der den Arbeitgeber nach dem Gesetz zur fristlosen Entlassung berechtigt.
 - b.) wenn eine gesetzliche oder tarifvertragliche Verpflichtung besteht.
 - c.) (gestrichen)
 - d.) wenn der Betrieb stillgelegt wird.
2. Wird der Betrieb stillgelegt, so wirkt die Kündigung der Betriebsratsmitglieder derart, daß sie nach Möglichkeit als letzte ausscheiden.
3. Wird Die Kündigung durch Urteil für unwirksam erklärt und ist das Betriebsratsmitglied inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, so kann es die Fortsetzung des alten Arbeitsverhältnisses binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteils verweigern. Macht das Betriebsratsmitglied von seinem Weigerungsrecht Gebrauch, so hat es Anspruch auf die ihm bis zum Tage seiner Weigerung zustehende Vergütung. Die Vorschriften des § 6 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 3 finden Anwendung.

Dritter Abschnitt: Zusätzlicher Kündigungsschutz bei Massenentlassungen

§ 9 Begriff der Massenentlassung

1. Eine Massenentlassung liegt vor, wenn
 - a.) in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 50 Beschäftigten mehr als 5 Beschäftigte
 - b.) in Betrieben mit in der Regel mindestens 50 beschäftigten 10 v.H. der im Betrieb regelmäßig Beschäftigten oder aber mehr als 25 Beschäftigte innerhalb von vier Wochen zu Entlassungen kommen.
2. In Betrieben, die regelmäßig in einer bestimmten Jahreszeit verstärkt arbeiten (Saisonbetriebe) oder regelmäßig nicht mehr als 3 Monate im Jahr arbeiten (Kampagnebetriebe) finden Vorschriften der §§ 12 und 13 bei Entlassungen, die durch diese Eigenart der Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.

§ 10 Anzeigepflicht und Entlassungssperre

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitsamt unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats Anzeige zu erstatten, bevor er eine Massenentlassung im Sinne des § 9 vornimmt.
2. Massenentlassungen, deren Bevorstehen nach Abs. 1 anzuzeigen sind, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige nur mit besonderer, vor der Entlassung erteilter Genehmigung des Landesarbeitsamtes wirksam.
3. Das Landesarbeitsamt kann im Einzelfall bestimmen, daß Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens drei Monaten nach Eingang der Anzeige wirksam werden.
4. Soweit die Entlassungen nicht innerhalb von einem Monat nach dem Zeitpunkt durchgeführt werden, zu dem sie nach Abs. 2 oder 3 zulässig sind, gilt die Anzeige als nicht erstattet.
5. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung einzelner Arbeitnehmer aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

§ 11 Zulassung zur Kurzarbeit

1. Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zu den im § 10 Abs. 2 und 3 bezeichneten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so kann das Landesarbeitsamt zulassen, daß der Arbeitgeber für die Zwischenzeit in seinem Betrieb eine Verkürzung der Arbeitszeit (Arbeitszeitstreckung) einführt.
2. Tarifvertragliche Vorschriften über die Einführung, das Ausmaß und die Bezahlung von Kurzarbeit werden durch Abs. 1 nicht berührt.

§ 12 Auflagen

1. In die auf Grund dieses Gesetzes ergebenden Verfügungen kann das Landesarbeitsamt Auflagen aufnehmen.

2. Es kann dabei bestimmen, daß der durch die Auflagen begünstigte ein von dem Arbeitsgericht klagbaren Anspruch auf Vollzug der Auflagen hat.

§ 13 Abfindung

1. Das Landesarbeitsamt kann die Genehmigung zu Massenentlassungen während der Fristen nach § 10 Abs. 2 und 3 davon abhängig machen, daß zu entlassenen Arbeitnehmern Abfindungen bis zur Höhe eines Monatsverdienstes vom Arbeitgeber gewährt werden.

2. Das Landesarbeitsamt kann die Gewährung dieser Abfindung auch für Entlassung nach Ablauf der Sperrfrist anordnen.

§ 14 Entscheidungen des Landesarbeitsamtes

1. Die in den §§ 10 – 13 vorgesehenen Verfügung des Landesarbeitsamtes erfolgen nach Anhörung des Arbeitgebers und des Betriebsrates durch einen Ausschuß, der sich aus dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder einem von ihm beauftragten Angehörigen des Amtes als Vorsitzenden und je 2 Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die von den Mitgliedern des beratenden Ausschusses beim Landesarbeitsamt aus ihrer Mitte benannt werden, zusammensetzt.

2. Dem Ausschuß sind, insbesondere vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat alle von ihm für erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen, namentlich über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebes sowie über vorhandene Vorräte an Rohstoffen, Halb- und Fertigfabrikate sowie über den Auftragsbestand.

3. Der beim Landesarbeitsamt gemäß Abs. 1 gebildete Ausschuß kann seine Befugnisse nach Abs. 1 ganz oder teilweise auf die Arbeitsämter übertragen mit der Maßgabe, daß die Entscheidungen dann von einem beim Arbeitsamt entsprechenden Vorschriften des Abs. 1 zu bildenden Ausschuß getroffen werden. Gegen die Entscheidung dieses Ausschusses ist Einspruch beim Ausschuß des Landesarbeitsamtes innerhalb von 2 Wochen nach seiner Zustellung zulässig.

Vierter Abschnitt: Schlußbestimmungen

§ 15 Persönlicher Geltungsbereich

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des öffentlichen oder privaten Rechts sowie auf Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Persönlichkeiten, die selbst zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

§ 16 Bestimmungen über den Arbeitsplatzwechsel

Die Vorschriften des Kontrollratsbefehls Nr. 3 und der Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1.9.39 werden durch die Bestimmung dieses Gesetzes nicht berührt. Jedoch gelten die aufgrund dieses Gesetzes erteilten Genehmigungen zugleich als solchem Sinne des Arbeitsplatzwechselerordnung.

Siehe Anmerkung am Schluß

Anmerkungen:

Zu § 1 Abs. 3 ist seitens der Arbeitgeber vorgeschlagen worden, daß eine 6 monatige Beschäftigung für den Beginn des Kündigungsschutzes vorgesehen wird, während die Gewerkschaftsvertreter an der Frist von 3 Monaten festgehalten haben.

Zu § 1 Abs. 5 erklärten die Vertreter der Arbeitgeberverbände, daß sie eine Beschränkung der des Kündigungsschutzes auf Betriebe für notwendig erachten, die regelmäßig mindestens 5 Arbeitnehmer beschäftigen. Die Vertreter der Gewerkschaften glauben über die vorgeschlagene Fassung nicht hinausgehen zu können.

In allen übrigen Bestimmungen ist zwischen den beiderseitigen Vertretungen Übereinstimmung erzielt worden mit der Maßgabe, daß beide Gruppen ihren für eine endgültige Beschlussfassung zuständigen Instanzen nunmehr den Entwurf in der vorliegenden Fassung unterbreiten.

22. Verwaltung für Arbeit – Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes

vom 30. Mai 1949 (BArch Z 22/484 Bl. 2)

Der Wirtschaftsrat hat das folgende Gesetz beschlossen:

Erster Abschnitt. Allgemeiner Kündigungsschutz

§ 1 Kündigungseinspruch

1. Eine sozial ungerechtfertigte Kündigung, die ein Arbeitgeber gegenüber einem Arbeitnehmer ausspricht, ist rechtswidrig.
2. Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung eines Arbeitnehmers, wenn er mehr als sechs Monate im gleichen Betriebe oder im gleichen Unternehmen beschäftigt ist, es sei denn, dass die Kündigung durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.
3. Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung eines Arbeitnehmers auch dann, wenn zwar ein zwingendes Erfordernis für eine Kündigung gegeben ist, der Arbeitgeber aber bei der Auswahl der Personen soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Bei der Auswahl der Personen darf die kürzere Dauer der Betriebszugehörigkeit eines Flüchtlings zu dessen Nachteil nur insoweit berücksichtigt werden, als es sich um den Vergleich mit einem anderen länger beschäftigten Flüchtling handelt.
4. Ein Arbeitnehmer (Arbeiter oder Angestellter) kann gegen eine sozial ungerechtfertigte Kündigung Einspruch beim Betriebsrat erheben.

§ 2 Verständigungsversuch des Betriebsrates und Anrufung des Arbeitsgerichts

1. Hält der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so soll er eine Verständigung mit dem Arbeitgeber versuchen.
2. Hält der Betriebsrat den Einspruch des Arbeitnehmers nicht für begründet oder kommt es nicht zu einer Verständigung mit dem Arbeitgeber oder ist der Arbeitnehmer mit der erzielten Verständigung nicht einverstanden oder besteht in dem Betrieb kein Betriebsrat oder hat der Arbeitnehmer den Betriebsrat nicht angerufen, so kann der Arbeitnehmer Klage beim Arbeitsgericht erheben. Die Klage muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden.

§ 3 Urteil des Arbeitsgerichts

1. Ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, so hat das Gericht im Urteil festzustellen, dass die Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis fortbesteht.
2. Ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer jedoch nicht zuzumuten, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, so kann das Gericht auf Antrag einer Partei das Arbeitsverhältnis auflösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung verurteilen. Das Arbeitsverhältnis wird mit der Rechtskraft des Urteils aufgelöst.

§ 4 Höhe der Entschädigung

1. Bei der Festsetzung der Entschädigung (§ 3 Abs. 2) hat das Gericht die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens sowie die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.
2. Die Entschädigung beträgt mindestens einen Monatsverdienst und ist im Höchstfall zwölf Monatsverdienste. Als Monatsverdienst gilt, was der Arbeitnehmer bei regelmässiger betriebsüblicher Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, verdient haben würde, wenn er dem Betrieb noch angehört hätte.

§ 5 Verlängerung der Anrufungsfrist

1. Hat der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bestimmten Gründen im Klageweg geltend gemacht, dass eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er in diesem Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz auch die Unwirksamkeit der Kündigung gemäss § 1 Abs. 2 und 3 geltend machen. Das Gericht hat ihn hierauf hinzuweisen.
2. Eine unwirksame fristlose Kündigung gilt im Zweifel nicht als Kündigung für den nächsten zulässigen kündigungszeitpunkt.

§ 6 Entgangener Zwischenverdienst, neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers

1. Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung fest, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung: im Falle des § 3 Abs. 2 für die Zeit zwischen der Entlassung und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses den entgangenen Verdienst zu zahlen.
Der Arbeitnehmer muss sich jedoch anrechnen lassen,
 - a) was er durch anderweitige Arbeit verdient hat,
 - b) was er hätte verdienen können, wenn er nicht unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen,
 - c) was er erspart hat, weil er nicht gearbeitet hat,

d) was ihm aus öffentlich-rechtlichen Leistungen, aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung, der Arbeitslosenfürsorge oder der öffentlichen Fürsorge in der Zwischenzeit geteilt worden ist. Diese Beträge hat der Arbeitgeber an die Stelle zurück zu erstatten, die sie geleistet hat.

2. Ist der Arbeitnehmer inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, so kann er binnen drei Tagen nach der Urteilszustellung durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bei diesem verweigern. Die Frist wird auch durch eine vor ihrem Ablauf zur Post gegebene schriftliche Erklärung gewahrt. Macht der Arbeitnehmer von seinem Weisungsrecht Gebrauch, so ist ihm entgangener Zwischenverdienst nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Arbeitsverhältnis zu gewähren.

§ 7 Zulassung verspäteter Klagen

1. War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen.

2. Der Antrag muss gleichzeitig mit der Klagerhebung oder, wenn die Klage bereits eingereicht ist, unter Bezugnahme auf sie gestellt werden. Der Antrag muss ferner die Angaben der die nachträgliche Klagezulassung begründenden Tatsachen und der Mittel für deren Glaubhaftmachung enthalten.

3. Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. Nach Ablauf eines Jahres von dem Ende der versäumten Frist an gerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden.

4. Über den Antrag entscheidet das Arbeitsgericht durch Beschluss. Gegen diesen ist die sofortige Beschwerde zulässig.

Zweiter Abschnitt. Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder

§ 8 Unzulässigkeit der Kündigung

1. Die Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes ist unzulässig, es sei denn, dass

a) ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt,

b) eine gesetzliche oder tarifvertragliche Verpflichtung zur Entlassung besteht,

c) das Betriebsratsmitglied sein Amt grob missbraucht und eine von der Obersten Arbeitsbehörde des Landes zu bestimmende Stelle der Kündigung zugestimmt hat; Diese Stelle soll vor der Zustimmung die zuständige Gewerkschaft hören;

d) der Betrieb oder die Betriebsabteilung, in der das Betriebsratsmitglied beschäftigt ist, stillgelegt wird.

2. Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der Betriebsratsmitglieder frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, dass ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.
3. Wird ein Betriebsratsmitglied in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist es in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Ist dies aus zwingenden betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf seine Kündigung die Vorschrift des Abs. 2 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebes sinngemäß Anwendung.

§ 9 Neues Arbeitsverhältnis des Betriebsratsmitgliedes

Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes fest, so kann das Betriebsratsmitglied, falls es inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist, binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bei diesem verweigern. Im übrigen finden die Vorschriften des § 6 Abs. 1 und Abs. 2, Satz 2 und 3 entsprechend Anwendung.

Dritter Abschnitt. Zusätzlicher Kündigungsschutz bei Massenentlassungen

§ 10 Begriff der Massenentlassung

Eine Massenentlassung liegt vor, wenn

- a) in Betrieben mit in der Regel weniger als 100 Arbeitnehmern mehr als 9 Arbeitnehmer,
- b) in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmässig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer

innerhalb von vier Wochen entlassen werden.

§ 11 Anzeigepflicht und Entlassungssperre

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitsamt unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrates schriftliche Anzeige zu erstatten, bevor er eine Massenentlassung im Sinne des § 10 vornimmt.
2. Massenentlassungen, deren bevorstehen nach Abs. 1 anzuzeigen ist, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt nur mit der Zustimmung des Landesarbeitsamt wirksam.
3. Das Landesarbeitsamt kann im Einzelfall bestimmen, dass Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens drei Monaten nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt wirksam werden.

4. Soweit die Entlassungen nicht innerhalb von einem Monat nach dem Zeitpunkt durchgeführt werden zu dem sie nach Abs. 2 oder 3 zulässig sind, gilt die Anzeige als nicht erstattet.
5. Das Recht zur ausserordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

§ 12 Zulassung von Kurzarbeit

1. Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zu dem in § 11 Abs. 2 und 3 bezeichneten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so kann das Landesarbeitsamt zulassen, dass er Arbeitgeber für die Zwischenzeit Kurzarbeit einführt.
2. Der Arbeitgeber ist im Fall der Kurzarbeit berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend zu kürzen. Die Kürzung wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vertraglichen Bestimmungen enden würde.
3. Tarifvertragliche Bestimmungen über die Einführung, das Ausmass und die Bezahlung von Kurzarbeit werden durch Abs. 1 nicht berührt.

§ 13 Auflagen

In die auf Grund dieses Gesetzes ergehenden Verfügungen kann das Landesarbeitsamt Auflagen aufnehmen. Es kann insbesondere die Genehmigung zu Massenentlassungen während der Frist des § 11 Abs. 2 und 3 davon abhängig machen, dass den Arbeitnehmern Abfindungen bis zur Höhe eines Monatsverdienstes vom Arbeitgeber gewährt werden. Es kann dabei bestimmen, dass die durch die Auflage Begünstigten einen vor dem Arbeitsgericht klagbaren Anspruch auf Vollzug der Auflage haben.

§ 14 Entscheidungen des Landesarbeitsamtes

1. Die in §§ 11–13 vorgesehenen Verfügungen des Landesarbeitsamtes erfolgen nach Anhörung des Arbeitgebers und des Betriebsrats durch einen Ausschuss, der sich aus dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder einem von ihm beauftragten Angehörigen des Amtes als Vorsitzenden und je zwei Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die von den Mitgliedern des beratenden Ausschusses beim Landesarbeitsamt aus ihrer Mittel benannt werden, zusammensetzt.
2. Dem Ausschuss sind, insbesondere vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat, alle von ihm für erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen, namentlich über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebes sowie über vorhandene Vorräte an Rohstoffen, Halb- und Fertigfabrikaten sowie über den Auftragsbestand.

3. Der beim Landesarbeitsamt gemäss Abs. 1 gebildete Ausschuss kann seine Befugnisse nach Abs. 1 ganz oder teilweise auf die Arbeitsämter übertragen mit der Massgabe, dass die Entscheidungen dann von einem beim Arbeitsamt entsprechend den Vorschriften des Abs. 1 zu bildenden Ausschuss getroffen werden.

§ 15

Auf Betriebe, die regelmässig in einer bestimmten Jahreszeit verstärkt arbeiten (Saisonbetriebe) oder regelmässig nicht mehr als drei Monate im Jahr arbeiten (Kampagne Betriebe) finden die Vorschriften dieses Abschnittes bei Kündigung, die durch diese Eigenart der Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.

Vierter Abschnitt. Schlussbestimmungen

§ 16 Geltungsbereich

1. Die Vorschriften des ersten und zweiten Abschnittes finden auf die Betriebe und Verwaltungen des privaten und öffentlichen Rechts Anwendung.

Die Vorschriften des dritten Abschnittes finden auf Betriebe und Verwaltung des privaten Rechts einschliesslich der gemischt-wirtschaftlichen Betriebe sowie auf Regiebetriebe, wenn sie wirtschaftliche Zwecke verfolgen und nach privatwirtschaftlichen Grundsätzen geführt werden, Anwendung.

2. Die Vorschriften des ersten und dritten Abschnittes finden keine Anwendung auf Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des öffentlichen oder privaten Rechts sowie auf Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Persönlichkeiten, die zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

§ 17 Kündigungen Arbeitskampf

Die Vorschriften des ersten und dritten Abschnittes finden keine Anwendung auf Kündigungen und Entlassungen, die lediglich als Massnahme in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorgenommen werden.

§ 18 Bestimmungen über den Arbeitsplatzwechsel

Die Vorschriften über die Lösung von Arbeitsverhältnissen in der Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1. September 1939 (RGL I S. 1685) treten außer Kraft.

22a. Ergänzungs-Vorschlag der Verwaltung für Arbeit zum Entwurf eines Kündi- gungsschutzgesetzes (Massenentlas- sungen)

vom 8. Juni 1949 (BArch Z 22/484 Bl. 27)

Dritter Abschnitt. Kündigungsschutz bei Massenentlassungen

§ 11 Begriff der Massenentlassung

Eine Massenentlassung liegt vor, wenn

- a) in Betrieben mit in der Regel weniger als 100 Arbeitnehmern mehr als 9 Arbeitnehmer,
- b) in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmässig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer innerhalb von vier Wochen entlassen werden.

§ 12 Anzeigepflicht und Entlassungssperre

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitsamt unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrates schriftlich Anzeige zu erstatten, bevor er eine Massenentlassung im Sinne des § 11 vornimmt.
2. Massenentlassungen, deren Bevorstehen nach Abs. 1 anzuzeigen ist, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt nur mit Zustimmung des Landesarbeitsamtes wirksam.
3. Das Landesarbeitsamt kann im Einzelfall bestimmen, dass Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens drei Monaten nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt wirksam werden.
4. Soweit die Entlassungen nicht innerhalb eines Monats nach dem Zeitpunkt durchgeführt werden, zu dem sie nach Abs. 2 oder 3 zulässig sind, gilt die Anzeige als nicht erstattet.
5. Das Recht zur ausserordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

§ 13 Zulassung von Kurzarbeit

1. Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zu dem im § 12 Abs. 2 und 3 bezeichneten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so kann das Landesarbeitsamt zulassen, dass der Arbeitgeber für die Zwischenzeit Kurzarbeit einführt.
2. Der Arbeitgeber ist im Falle der Kurzarbeit berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend zu kürzen. Die Kürzung wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an

dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vertraglichen Bestimmungen enden würde.

3. Tarifvertragliche Bestimmungen über die Einführung, das Ausmass und die Bezahlung von Kurzarbeit werden durch Abs. 1 nicht berührt.

§ 14 Entscheidung des Landesarbeitsamtes

1. Die in den §§ 12 und 13 vorgesehenen Entscheidungen des Landesarbeitsgerichtes erfolgen nach Anhörung des Arbeitgebers und des Betriebsrates durch einen Ausschuss, der sich aus dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder einem von ihm beauftragten Angehörigen des Amtes als Vorsitzenden und je zwei Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die von den Mitgliedern des beratenden Ausschusses beim Landesarbeitsamt aus ihrer Mitte benannt werden, zusammensetzt.

2. Dem Ausschuss sind, insbesondere vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat, die von ihm für die Beteiligung des Falles erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen, namentlich über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebes sowie über vorhandene Vorräte an Rohstoffen Halb- und Fertigfabrikaten sowie über den Auftragsbestand.

3. Der Ausschuss hat sowohl das Interesse des Unternehmers als auch das der zu entlassenden Arbeitnehmer, das öffentliche Interesse und die Lage des gesamten Arbeitsmarktes zu berücksichtigen.

4. Der beim Landesarbeitsamt gemäss Abs. 1 gebildete Ausschuss kann seine Befugnisse nach Abs. 1 ganz oder teilweise auf die Arbeitsämter übertragen mit der Massgabe, dass die Entscheidungen dann von einem beim Arbeitsamt entsprechend den Vorschriften des Abs. 1 zu bildenden Ausschuss getroffen werden. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 15 Entscheidungen des Direktors der Verwaltung für Arbeit

1. Für Betriebe, die dem Direktor der Verwaltung für Verkehr oder dem Direktor der Verwaltung für das Post- und Fernmeldewesen unterstehen, trifft der Direktor der Verwaltung für Arbeit die Entscheidungen nach § 12 Absätzen 2 und 3 und § 13 Abs. 1. Die Anzeigen nach § 12 Abs. 1 sind in diesem Falle an den Direktor der Verwaltung für Arbeit zu erstatten.

2. Der Direktor der Verwaltung für Arbeit hat vor der Entscheidung die zuständigen Gewerkschaften zu hören.

§ 16 Saison- und Kampagne-Betriebe

Auf Betriebe, die regelmässig in einer bestimmten Jahreszeit verstärkt arbeiten (Saison-Betriebe) oder regelmässig nicht mehr als drei Monate im Jahr arbeiten (Kampagne-Betriebe) finden die Vorschriften dieses Abschnittes bei Kündigungen, die durch diese Eigenart der Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.

Vierter Abschnitt. Schlussbestimmungen

§ 17 Geltungsbereich

1. Die Vorschriften des ersten und zweiten Abschnittes finden auf die Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts Anwendung.
2. Die Vorschriften des dritten Abschnittes finden Anwendung auf Betriebe und Verwaltungen des privaten Rechts sowie auf Betriebe, die von einer öffentlichen Verwaltung nach privatwirtschaftlichen Grundsätzen geführt werden und wirtschaftliche Zwecke verfolgen.
3. Die Vorschriften des ersten und dritten Abschnittes finden keine Anwendung auf Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des öffentlichen oder privaten Rechts sowie auf Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Persönlichkeiten, die zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

§ 18 Kündigung im Arbeitskampf

Die Vorschriften des ersten und dritten Abschnittes finden keine Anwendung auf Kündigungen und Entlassungen, die lediglich als Massnahme in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorgenommen werden.

§ 19 Bestimmungen über den Arbeitsplatzwechsel

1. Es treten ausser Kraft:
Die Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1. September 1939 (RGBl. I S. 1685),
die erste Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 6. September 1939 (RGBl. I S. 1690) in der Fassung der Siebenten Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 25. Februar 1943 (RGBl. I S. 114),
die zweite Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 7. März 1941 (RGBl. I S. 126),
die dritte Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 10. Juli 1941 (RGBl. I S. 381),
die vierte Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 28. Oktober 1941 (RGBl. I S. 664) und die siebente Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 23. Februar 1943 (RGBl. I S. 114).
2. Der Arbeitgeber hat die Einstellung und Entlassung von Arbeitern, Angestellten, Lehrlingen, Praktikanten und Volontären auf Formblättern, die der Direktor der Verwaltung für Arbeit vorschreibt, dem Arbeitsamt anzuzeigen, in dessen Bezirk der Betrieb (Betriebsabteilung) liegt. Die Anzeigen für Arbeiter und Angestellte, die zu Mitgliedschaft bei Orts-, Land oder Innungskran-

kenkassen verpflichtet sind, sowie für Angestellte, für die Arbeitslosenversicherungsbeiträge an Orts-, Land- oder Innungskrankenkassen entrichtet werden müssen, sind als Durchschrift der An- und Abmeldung auf Formblättern, die der Direktor der Verwaltung für Arbeit vorschreibt, an die Krankenkassen zu richten.

3. Arbeitgeber, die gegen die Vorschrift des Abs. 2 Satz 1 verstossen, werden mit Geldstrafe bis zu 150 Deutsche Mark oder mit Haft bestraft. Die Bestrafung tritt nur auf Antrag des Vorsitzenden des Arbeitsamtes ein.

23. Antrag des Verwaltungsrates – Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes

vom 16. Juli 1949 (Wirtschaftsrat, Drucksache Nr. 1483)

Der Wirtschaftsrat hat das folgende Gesetz beschlossen:

Erster Abschnitt. Allgemeiner Kündigungsschutz

§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

1. Die Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer (Arbeiter oder Angestellten), der ohne Unterbrechung länger als 1 Jahr im gleichen Betrieb oder gleichen Unternehmen beschäftigt ist, ist nur rechtswirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist.
2. Sozial gerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.
3. Liegen dringende betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung vor, so ist sie dennoch sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Bei der Auswahl darf innerhalb eines Zeitraums von 2 Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes die kürzere Dauer der Betriebszugehörigkeit eines Flüchtlings zu dessen Nachteil nur insoweit berücksichtigt werden, als es sich um den Vergleich mit einem anderen, länger beschäftigten Flüchtling handelt. Die Vorschriften dieses Absatzes gelten nicht bei Dienstleistungen höherer Art, die aufgrund besonderen Vertrauens übertragen zu werden pflegen (§ 627 BGB) und bei Diensten, die überwiegend innerhalb einer Hausgemeinschaft oder innerhalb eines landwirtschaftlichen, handwerklichen oder kaufmännischen Betriebes, soweit dieser nicht mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigt, verrichtet werden.

§ 2 Kündigungseinspruch

Hält der Arbeitnehmer eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er Einspruch beim Betriebsrat einlegen. Der Betriebsrat soll dem Arbeitnehmer anhören und, wenn es ihm sachdienlich erscheint, auf eine Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinwirken.

§ 3 Anrufung des Arbeitsgerichts

1. Der Arbeitnehmer kann zur Entscheidung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, Klage beim Arbeitsgericht auch dann erheben, wenn er keinen Einspruch beim Betriebsrat eingelegt oder der Einspruch nicht zu einer

Verständigung geführt hat oder wenn in dem Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht.

2. Die Klage muss innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden.

§ 4 Urteil des Arbeitsgerichts

Erweist sich eine Kündigung als sozial ungerechtfertigt, so hat das Gericht im Urteil festzustellen, daß die Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Ist jedoch dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, so hat das Gericht auf Antrag einer Partei das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung zu verurteilen. Das Arbeitsverhältnis wird mit der Rechtskraft des Urteils aufgelöst.

§ 5 Höhe der Entschädigung

1. Bei der Festsetzung der Entschädigung hat das Gericht die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens sowie die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

2. Als Entschädigung ist in der Regel ein Betrag bis zu sechs Monatsverdiensten festzusetzen. In Ausnahmefällen kann das Gericht die Entschädigung bis auf zwölf Monatsverdienste erhöhen. Als Monatsverdienst gilt, was der Arbeitnehmer bei regelmäßiger betriebsüblicher Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, verdient haben würde, wenn er den Betrieb noch angehört hätte.

§ 6 Verlängerung der Anrufungsfrist

Hat der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen im Klageweg geltend gemacht, daß eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er in diesem Verfahren bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung erster Instanz auch die Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 und 3 geltend machen. Das Gericht hat ihn hierauf hinzuweisen.

§ 7 Entgangener Zwischenverdienst; neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers

1. Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung fest, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung, im Falle des § 4 Satz 2 für die Zeit zwischen der Entlassung und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, den entgangenen Verdienst zu zahlen. Der Arbeitnehmer muss sich jedoch anrechnen lassen,

a) was er durch anderweitige Arbeit verdient hat,

- b) was er hätte verdienen können, wenn er es nicht unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen,
 - c) was er erspart hat, weil er nicht gearbeitet hat,
 - d) was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung, der Arbeitslosenfürsorge oder der öffentlichen Fürsorge für die Zwischenzeit gezahlt worden ist. Diese Beträge hat der Arbeitgeber der Stelle zurückzuerstatten, die sie geleistet hat.
2. Ist der Arbeitnehmer inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, so kann er binnen einer Woche nach der Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bei diesem verweigern. Die Frist wird auch durch eine vor ihrem Ablauf zur Post gegebenen schriftlichen Erklärung gewahrt. Macht der Arbeitnehmer von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch, so ist ihm entgangener Verdienst nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintrittes in das neue Arbeitsverhältnis zu gewähren.

§ 8 Zulassung verspäteter Klagen

1. War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen.
2. Der Antrag muß gleichzeitig mit der Klageerhebung oder, wenn die Klage bereits eingereicht ist, unter Bezugnahme auf sie gestellt werden. Der Antrag muß ferner die Angabe der die nachträgliche Klage Zulassung begründenden Tatsachen und der Mittel für deren Glaubhaftmachung enthalten.
3. Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. Nach Ablauf eines Jahres, von dem Ende der versäumten Frist an gerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden.
4. Über den Antrag entscheidet das Arbeitsgericht durch Beschluß. Gegen diesen ist die sofortige Beschwerde zulässig.

Zweiter Abschnitt. Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder

§ 9 Unzulässigkeit der Kündigung

1. Die Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes ist unzulässig, es sei denn, daß
 - a) ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt,
 - b) eine gesetzliche oder tarifvertragliche Verpflichtung zur Entlassung besteht.
2. Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der Betriebsratsmitglieder frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, daß ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

3. Wird eine Betriebsratsmitglied in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist es in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Ist dies aus zwingenden betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf seine Kündigung die Vorschrift des Abs. 2 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebes sinngemäß Anwendung.

§ 10 Neues Arbeitsverhältnis des Betriebsratsmitgliedes

Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes fest, so kann das Betriebsratsmitglied, falls es inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist, binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteils durch die Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bei diesem verweigern. Im übrigen finden die Vorschriften des § 7 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 2 und 3 entsprechende Anwendung.

Dritter Abschnitt. Kündigungsschutz bei Massenentlassungen

§ 11 Begriff der Massenentlassung

Eine Massenentlassung liegt vor, wenn

- a) in Betrieben mit mindestens 20 und weniger als 100 Arbeitnehmern mehr als 9 Arbeitnehmer,
- b) in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 Arbeitnehmern 10 von Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 40 Arbeitnehmer innerhalb von 4 Wochen entlassen werden.

§ 12 Anzeigepflicht und Entlassungssperre

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitsamt unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrates schriftliche Anzeige zu erstatten, bevor er eine Massenentlassung im Sinne des § 11 vornimmt.
2. Massenentlassungen, deren Bevorstehen nach Abs. 1 anzuzeigen ist, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt nur mit Zustimmung des Landesarbeitsamtes wirksam .
3. Das Landesarbeitsamt kann im Einzelfall bestimmen, daß Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt wirksam werden.
4. soweit die Entlassungen nicht innerhalb eines Monats nach dem Zeitpunkt durchgeführt werden, zu dem sie nach Abs. 2 oder 3 zulässig sind, gilt die Anzeige als nicht erstattet.
5. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

§ 13 Zulassung von Kurzarbeit

1. Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zu dem im § 12 Abs. 2 und 3 bezeichneten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so kann das Landesarbeitsamt zulassen, daß der Arbeitgeber für die Zwischenzeit Kurzarbeit einführt.
2. Der Arbeitgeber ist im Falle der Kurzarbeit berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend zu kürzen. Die Kürzung wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen vertraglichen Bestimmungen enden würde.
3. Tarifvertragliche Bestimmungen über die Einführung, das Ausmaß und die Bezahlung von Kurzarbeit werden durch Abs. 2 nicht berührt.

§ 14 Entscheidungen des Landesarbeitsamtes

1. Die in den §§ 12 und 13 vorgesehenen Entscheidungen des Landesarbeitsamtes erfolgen nach Anhörung des Arbeitgebers und des Betriebsrates durch einen Ausschuß, der sich aus dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder einem von ihm beauftragten Angehörigen des Amtes als Vorsitzenden und je zwei Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die von den Mitgliedern des beratenden Ausschusses beim Landesarbeitsamt aus ihrer Mitte benannt werden, zusammensetzt. Der Arbeitgeber kann Mitglieder des Ausschusses wegen Besorgnis der Befangenheit oder aus Wettbewerbsgründen ablehnen. Über die Ablehnung entscheidet der Präsident des Landesarbeitsamtes.
2. Dem Ausschuß sind, insbesondere vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat, die von ihm für die Beurteilung des Falles erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen.
3. Der Ausschuß hat sowohl das Interesse des Unternehmens als auch das der zu entlassenden Arbeitnehmer, das öffentliche Interesse und die Lage des gesamten Arbeitsmarktes unter besonderer Beachtung des Wirtschaftszweiges, dem der Betrieb angehört, zu berücksichtigen.
4. Der beim Landesarbeitsamt gemäß Abs. 1 Bildet Ausschuß kann seine Befugnisse nach Abs. 1 ganz auf teilweise auf die Arbeitsämter Übertragen mit der Maßgabe, daß die Entscheidungen dann von einem beim Arbeitsamt entsprechend den Vorschriften des Abs. 1 zu bildenden Ausschuß getroffen werden. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 15 Entscheidungen des Direktors der Verwaltung für Arbeit

1. für Betriebe, die dem Direktor der Verwaltung für Verkehr oder dem Direktor der Verwaltung für Post- und Fernmeldewesen unterstehen, trifft der Direktor der Verwaltung für Arbeit im Einvernehmen mit den Direktoren der beteiligten Verwaltungen die Entscheidungen nach § 12 Absätzen 2 und 3 und § 13 Abs. 1. Die Anzeigen nach § 12 Abs. 1 sind in diesem Falle an den Direktor der Verwaltung für Arbeit zu erstatten.

2. Bei der Entscheidung bleiben die Verhältnisse der an anderen Orten befindlichen Betriebe desselben Verwaltungszweiges außer Betracht.
3. Der Direktor der Verwaltung für Arbeit hat die zuständigen Gewerkschaften zu hören.

§ 16 Saison- und Kampagne-Betriebe

Auf Betriebe, die regelmäßig in einer bestimmten Jahreszeit verstärkt arbeiten (Saison-Betriebe) oder regelmäßig nicht mehr als drei Monate im Jahr arbeiten (Kampagne-Betriebe) finden die Vorschriften dieses Abschnittes bei Kündigungen, die durch diese Eigenart der Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.

Vierter Abschnitt. Schlußbestimmungen

§ 17 Geltungsbereich

1. Die Vorschriften des ersten und zweiten Abschnittes finden auf die Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts Anwendung.
2. Die Vorschriften des dritten Abschnittes finden Anwendung auf Betriebe und Verwaltungen des privaten Rechts sowie auf Betriebe, die von einer öffentlichen Verwaltung nach privatwirtschaftlichen Grundsätzen geführt werden, soweit sie wirtschaftliche Zwecke verfolgen.
3. Die Vorschriften des ersten und dritten Abschnittes finden keine Anwendung auf Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des öffentlichen oder privaten Rechts sowie auf Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Persönlichkeiten, die zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

§ 18 Kündigung im Arbeitskampf

Die Vorschriften dieses Gesetzes finden keine Anwendung auf Kündigungen und Entlassungen, die lediglich als Maßnahme in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorgenommen werden.

§ 19 Bestimmungen über den Arbeitsplatzwechsel

1. Es treten außer Kraft:
Die Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1. September 1939 (RGBl. I S. 1685),
die erste Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 6. September 1939 (RGBl. I S. 1690) in der Fassung der Siebenten Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 25. Februar 1943 (RGBl. I S. 114),
die zweite Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 7. März 1941 (RGBl. I S. 126),

die dritte Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 10. Juli 1941 (RGBl. I S. 381),
die vierte Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 28. Oktober 1941 (RGBl. I S. 664) und
die siebente Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 23. Februar 1943 (RGBl. I S. 114).

2. Der Arbeitgeber hat die Einstellung und Entlassung von Arbeitern, Angestellten, Lehrlingen, Praktikanten und Volontären auf Formblätter, die der Direktor der Verwaltung für Arbeit vorschreibt, dem Arbeitsamt anzuzeigen, in dessen Bezirk der Betrieb (Betriebsabteilung) liegt. Die Anzeigen für Arbeiter und Angestellte, die zur Mitgliedschaft bei Orts-, Land- oder Innungskrankenkassen verpflichtet sind, sowie für Angestellte, für die Arbeitslosenversicherungsbeiträge an Orts-, Land- oder Innungskrankenkassen entrichtet werden müssen, sind als Durchschrift der An- und Abmeldung auf Formblätter, die der Direktor der Verwaltung für Arbeit vorschreibt, an die Krankenkassen zu richten.

3. Arbeitgeber, die gegen die Vorschrift des Abs. 2 Satz 1 verstoßen, werden mit Geldstrafe bis zu 150 Deutsche Mark oder mit Haft bestraft. Die Bestrafung tritt nur auf Antrag des Vorsitzenden des Arbeitsamtes ein.

24. Wirtschaftsrat – Gesetzesbeschluss zum Kündigungsschutzgesetz

vom 20. Juli 1949 (Wirtschaftsrat des Vereinigten Wirtschaftsgebietes, E.C.O., Sonderdruck, Bl. 21 ff.)

Kündigungsschutzgesetz

Der Wirtschaftsrat hat das folgende Gesetz beschlossen:

Erster Abschnitt. Allgemeiner Kündigungsschutz

§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

1. Die Kündigungen gegenüber einem Arbeitnehmer (Arbeiter oder Angestellten), der ohne Unterbrechung länger als 1 Jahr im gleichen Betrieb oder gleichen Unternehmen beschäftigt ist, ist nur rechtswirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist.
2. Sozial gerechtfertigt ist die Kündigung nur, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betriebe entgegenstehen, bedingt ist.
3. Liegen dringende betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung vor, so ist sie dennoch sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Bei der Auswahl darf innerhalb eines Zeitraums von 2 Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes die kürzere Dauer der Betriebszugehörigkeit eines Flüchtlings oder Heimkehrers zu dessen Nachteil nur insoweit berücksichtigt werden, als es sich um den Vergleich mit einem anderen, länger beschäftigten Flüchtling oder Heimkehrer handelt.

§ 2 Kündigungseinspruch

Hält der Arbeitnehmer eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er Einspruch beim Betriebsrat einlegen. Der Betriebsrat soll den Arbeitnehmer anhören und, falls sein Einspruch berechtigt erscheint, auf eine Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinwirken.

§ 3 Anrufung des Arbeitsgerichts

1. Der Arbeitnehmer kann zur Feststellung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, Klage beim Arbeitsgericht auch dann erheben, wenn er keinen Einspruch beim Betriebsrat eingelegt oder der Einspruch nicht zu einer Verständigung geführt hat oder wenn in dem Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht.

2. Die Klage muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden.

§ 4 Urteil des Arbeitsgerichts

Erweist sich eine Kündigung als sozial ungerechtfertigt, so hat das Gericht im Urteil festzustellen, daß die Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Ist jedoch dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, so hat das Gericht auf Antrag einer Partei das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung zu verurteilen. Das Arbeitsverhältnis wird mit der Rechtskraft des Urteils aufgelöst.

§ 5 Höhe der Entschädigung

1. Bei der Festsetzung der Entschädigung hat das Gericht die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens sowie die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.
2. Als Entschädigung ist in der Regel ein Betrag bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen. In Ausnahmefällen kann das Gericht die Entschädigung bis auf achtzehn Monatsverdiensten erhöhen. Als Monatsverdienst gilt, was der Arbeitnehmer bei regelmäßiger betriebsüblicher Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, an Geld- und Sachbezügen verdient haben würde, wenn er den Betrieb noch angehört hätte.

§ 6 Verlängerung der Anrufungsfrist

1. Hat der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen im Klagewege geltend gemacht, daß eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er in diesem Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz auch die Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 und 3 geltend machen. Das Gericht hat ihn hierauf hinzuweisen.
2. Eine unwirksame fristlose Kündigung gilt im Zweifel nicht als Kündigung für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt.

§ 7 Entgangener Zwischenverdienst; neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers

1. Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung fest, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung, im Falle des § 4 Satz 2 für die Zeit zwischen der Entlassung und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses den entgangenen Verdienst zu zahlen. Der Arbeitnehmer muß sich jedoch anrechnen lassen,
 - a) was er durch anderweitige Arbeit verdient hat,

- b) was er hätte verdienen können, wenn er es nicht unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen,
 - c) was er erspart hat, weil er nicht gearbeitet hat,
 - d) was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen aus Mitteln der Sozialversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Arbeitslosenfürsorge oder der öffentlichen Fürsorge für die Zwischenzeit gezahlt worden ist. Diese Beträge hat der Arbeitgeber der Stelle zurückzuzahlen, die sie geleistet hat.
2. Ist der Arbeitnehmer inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, so kann er binnen einer Woche nach der Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bei diesem verweigern. Die Frist wird auch durch eine vor ihrem Ablauf zur Post gegebenen schriftlichen Erklärung gewahrt. Macht der Arbeitnehmer von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch, so ist ihm entgangener Verdienst nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintrittes in das neue Arbeitsverhältnis zu gewähren.

§ 8 Zulassung verspäteter Klagen

1. War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen.
2. Der Antrag muß gleichzeitig mit der Klagerhebung oder, wenn die Klage bereits eingereicht ist, unter Bezugnahme auf sie gestellt werden. Der Antrag muß ferner die Angabe der die nachträgliche Klagezulassung begründenden Tatsachen und der Mittel für deren Glaubhaftmachung enthalten.
3. Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. Nach Ablauf eines Jahres, von dem Ende der versäumten Frist angerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden.
4. Über den Antrag entscheidet das Arbeitsgericht durch Beschluß. Gegen diesen ist die sofortige Beschwerde zulässig.

Zweiter Abschnitt. Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder

§ 9 Unzulässigkeit der Kündigung

1. Die Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes ist unzulässig, es sei denn, daß
 - a) ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt,
 - b) eine gesetzliche oder tarifvertragliche Verpflichtung zur Entlassung besteht.
2. Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der Betriebsratsmitglieder frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, daß ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

3. Wird ein Betriebsratsmitglied in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist es in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Ist dies aus zwingenden betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf seine Kündigung die Vorschrift des Abs. 2 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebes sinngemäße Anwendung.

§ 10 Neues Arbeitsverhältnis des Betriebsratsmitgliedes

Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes fest, so kann das Betriebsratsmitglied, falls es inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist, binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bei diesem verweigern. Im übrigen finden die Vorschriften des § 7 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 2 und 3 entsprechende Anwendungen.

Dritter Abschnitt. Kündigungsschutz bei Massentlassungen

§ 11 Begriff der Massentlassung

Eine Massentlassung liegt vor, wenn

- a) in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 50 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
- b) in Betrieben mit in der Regel mindestens 50 Arbeitnehmern 10 von Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
- c) In Betrieb mit in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmern mindestens 50 Arbeitnehmer innerhalb von vier Wochen entlassen werden.

§ 12 Anzeigepflicht und Entlassungssperre

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitsamt unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrates schriftliche Anzeige zu erstatten, bevor er eine Massentlassung im Sinne des § 11 vornimmt.
2. Massentlassungen, deren Bevorstehen nach Abs. 1 anzuzeigen ist, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt nur mit Zustimmung des Landesarbeitsamtes wirksam.
3. Das Landesarbeitsamt kann im Einzelfall bestimmen, daß Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt wirksam werden.
4. Soweit die Entlassung nicht innerhalb eines Monats nach dem Zeitpunkt durchgeführt werden, zu dem sie nach Abs. 2 oder 3 zulässig sind, gilt die Anzeige als nicht erstattet.
5. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

§ 13 Zulassung von Kurzarbeit

1. Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage die Arbeitnehmer bis zu dem in § 12 Abs. 2 und 3 bezeichneten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so kann das Landesarbeitsamt zulassen, daß der Arbeitgeber für die Zwischenzeit Kurzarbeit einführt.
2. Der Arbeitgeber ist im Falle der Kurzarbeit berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend zu kürzen. Die Kürzung wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vertraglichen Bestimmungen enden würde.
3. Tarifvertragliche Bestimmungen über die Einführung, das Ausmaß und die Bezahlung von Kurzarbeit werden durch Absatz 1 nicht berührt.

§ 14 Entscheidungen des Landesarbeitsamtes

1. Die in den §§ 12 und 13 vorgesehenen Entscheidungen des Landesarbeitsamtes erfolgen nach Anhörung des Arbeitgebers und des Betriebsrates durch einen Ausschuß, der sich aus dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder einem von ihm beauftragten Angehörigen des Amtes als Vorsitzenden und je zwei Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die vom den Mitgliedern des beratenden Ausschusses beim Landesarbeitsamt aus ihrer Mitte benannt werden, zusammensetzt. Der Arbeitgeber kann Mitglieder des Ausschusses wegen Besorgnis der Befangenheit oder aus Wettbewerbsgründen ablehnen. Über die Ablehnung entscheidet der Präsident des Landesarbeitsamtes.
2. Dem Ausschuß sind insbesondere vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat, die von ihm für die Beurteilung des Falles erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen.
3. Der Ausschuß hat sowohl das Interesse des Unternehmers als auch das der zu entlassenden Arbeitnehmer, das öffentliche Interesse und die Lage des gesamten Arbeitsmarktes unter besonderer Beachtung des Wirtschaftszweiges, dem der Betrieb angehört, zu berücksichtigen. Der Ausschuß soll der Obersten Wirtschaftsbehörde des Landes Gelegenheit zur Stellungnahme geben.
4. Der beim Landesarbeitsamt gemäß Abs. 1 gebildete Ausschuß kann seine Befugnisse nach Abs. 1 ganz oder teilweise auf die Arbeitsämter übertragen mit der Maßgabe, daß die Entscheidungen dann von einem beim Arbeitsamt entsprechend den Vorschriften des Abs. 1 zu bildenden Ausschuß getroffen werden. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 15 Entscheidung der Verwaltung für Arbeit

1. Für Betriebe, die der Verwaltung für Verkehr oder der Verwaltung für das Post- und Fernmeldewesen unterstehen, trifft bei der Verwaltung für Arbeit gebildete Ausschuß die Entscheidungen nach § 12 Absätze 2 und 3 und § 13 Absatz 1. Die Anzeige nach § 13 Abs. 1 sind in diesem Falle an die Verwaltung für Arbeit zu erstatten.

2. Der Ausschuß setzt sich zusammen aus einem Vorsitzenden, der von dem Direktor der Verwaltung für Arbeit bestimmt wird, und je zwei Vertretern der beteiligten Verwaltung und der zuständigen Gewerkschaft.

§ 16 Saison- und Kampagne-Betriebe

Auf Betriebe, die regelmäßig in einer bestimmten Jahreszeit verstärkt arbeiten (Saison-Betriebe) oder regelmäßig nicht mehr als drei Monate im Jahr arbeiten (Kampagne-Betriebe) finden die Vorschriften dieses Abschnittes bei Kündigungen, die durch diese Eigenart der Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.

Vierter Abschnitt. Schlußbestimmungen

§ 17 Geltungsbereich

1. Die Vorschriften des ersten und zweiten Abschnittes finden auf die Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts Anwendung.
2. Die Vorschriften des dritten Abschnittes finden Anwendung auf Betriebe und Verwaltungen des privaten Rechts sowie auf Betriebe, die von einer öffentlichen Verwaltung nach privatwirtschaftlichen Grundsätzen geführt werden, soweit sie wirtschaftliche Zwecke verfolgen.
3. Die Vorschriften des ersten und dritten Abschnittes finden keine Anwendung auf Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des öffentlichen oder privaten Rechts sowie auf Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Persönlichkeiten, die zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.
4. Die Vorschriften des ersten Abschnittes gelten nicht bei Dienstleistungen höherer Art, die auf Grund besonderen Vertrauens übertragen zu werden pflegen (§ 627 BGB) und bei Diensten, die überwiegend innerhalb einer Hausgemeinschaft oder innerhalb eines Betriebes, der nicht mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, verrichtet werden.

§ 18 Kündigung im Arbeitskampf

Die Vorschriften dieses Gesetzes finden keine Anwendung auf Kündigungen und Entlassungen, die lediglich als Maßnahmen in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorgenommen werden.

§ 19 Bestimmungen über den Arbeitsplatzwechsel

1. Es treten außer Kraft:

Die Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1. September 1939 (RGBl. 1 S. 1685),

die erste Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 6. September 1939 (RGBl. 1 S. 1690) in der Fassung der Siebenten Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 25. Februar 1943 (RGBl. 1 S. 114), die zweite Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 7. März 1941 (RGBl. 1 S. 128), die dritte Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 10. Juli 1941 (RGBl. 1 S. 381), die vierte Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 28. Oktober 1941 (RGBl. 1 S. 684) und die siebente Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 23. Februar 1943 (RGBl. 1 S. 114).

2. Der Arbeitgeber hat die Einstellung und Entlassung von Arbeitern, Angestellten, Lehrlingen, Praktikanten und Volontären auf Formblätter, die der Direktor der Verwaltung für Arbeit vorschreibt, dem Arbeitsamt anzuzeigen, in dessen Bezirk der Betrieb (Betriebsabteilung) liegt. Die Anzeigen für Arbeiter und Angestellte, die zur Mitgliedschaft bei Orts-, Land- oder Innungskrankenkassen verpflichtet sind, sowie für Angestellte, für die Arbeitslosenversicherungsbeiträge an Orts-, Land- oder Innungskrankenkassen entrichtet werden müssen, sind als Durchschrift der An- und Abmeldung auf Formblätter, die der Direktor der Verwaltung für Arbeit vorschreibt, an die Krankenkassen zu richten.

3. Arbeitgeber, die gegen die Vorschrift des Abs. 2 Satz 1 verstoßen, werden mit Geldstrafe bis zu 150 Deutsche Mark oder mit Haft bestraft. Die Bestrafung tritt nur auf Antrag des Vorsitzenden des Arbeitsamtes ein.

§ 20 Inkrafttreten

1. Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

2. Ist einem Arbeitnehmer in den letzten zwei Wochen vor Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Kündigung zugegangen, so beginnt in diesen Fällen der Lauf der Fristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes.

25. Hattenheimer Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes

vom 11. Januar 1950 (RdA 1950, S. 63)

Erster Abschnitt: Allgemeiner Kündigungsschutz

§ 1. Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

1. Die Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer, der ohne Unterbrechung länger als 3 Monate im gleichen Betrieb oder Unternehmen beschäftigt ist, ist rechtsunwirksam, sofern sie sozial ungerechtfertigt ist.
2. Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch zwingende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betriebe entgegenstehen, bedingt ist.
3. Liegen zwingende betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung vor, so ist sie dennoch sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl in der Arbeitstätigkeit gleichartiger Arbeitnehmer soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Bei der Auswahl darf innerhalb eines Zeitraumes von 2 Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes die kürzere Dauer der Betriebszugehörigkeit eines Flüchtlings oder Heimkehrers zu dessen Nachteil nur insoweit berücksichtigt werden, als es sich um den Vergleich mit einem anderen, länger beschäftigten Flüchtling oder Heimkehrer handelt.

§ 2. Kündigungseinspruch

Hält der Arbeitnehmer eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er binnen 5 Tagen nach der Kündigung Einspruch beim Betriebsrat einlegen. Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen.

§ 3. Anrufung des Arbeitsgerichts

1. Der Arbeitnehmer kann zur Feststellung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, Klage beim Arbeitsgericht erheben. Er kann dies auch dann, wenn er keinen Einspruch beim Betriebsrat eingelegt oder der Einspruch nicht zu einer Verständigung geführt hat oder wenn in dem Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht.
2. Die Klage muß innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden. Ist der Betriebsrat gemäß § 2 angerufen worden, so soll der Klage eine von dem Betriebsrat auszustellende Bescheinigung über das Ergebnis seines Verständigungsversuches beigelegt werden.

§ 4. Urteil des Arbeitsgerichts

1. Erweist sich eine Kündigung als sozial ungerechtfertigt, so hat das Arbeitsgericht im Urteil festzustellen, daß die Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis fortbesteht.
2. Bei Geltendmachung dringender betrieblicher Gründe hat das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers oder im Falle der Nichtzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung zu verurteilen. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit der Rechtskraft des Urteils.
3. Ist die Kündigung offensichtlich willkürlich oder aus nichtigen Gründen unter Mißbrauch der Machtstellung im Betrieb erfolgt, so kann das Arbeitsgericht eine Entschädigung nur auf Antrag des Arbeitnehmers festsetzen.

§ 5. Höhe der Entschädigung

1. Bei der Festsetzung der Entschädigung hat das Gericht die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmers sowie die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.
2. Als Entschädigung ist ein Betrag bis zu 12 Monatsverdiensten festzusetzen. Als Monatsverdienst gilt, was der Arbeitnehmer bei regelmäßiger betriebsüblicher Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, an Geld- und Sachbezügen verdient haben würde, wenn er dem Betrieb noch angehört hätte.

§ 6. Verlängerung der Anrufungsfrist

1. Hat der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen im Klagewege geltend gemacht, daß eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er in diesem Verfahren bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung erster Instanz auch die Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 und 3 geltend machen. Das Gericht hat ihn hierauf hinzuweisen.
2. Eine unwirksame fristlose Kündigung gilt im Zweifel nicht als Kündigung für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt.

§ 7. Entgangener Zwischenverdienst; neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers

1. Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung fest, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung, im Falle des § 4 Satz 2 für die Zeit zwischen der Entlassung und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses den entgangenen Verdienst zu zahlen. Der Arbeitnehmer muß sich jedoch anrechnen lassen,

- a) was er durch anderweitige Arbeit verdient hat,
 - b) was er hätte verdienen können, wenn er es nicht unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen,
 - c) was er erspart hat, weil er nicht gearbeitet hat,
 - d) was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen aus Mitteln der Sozialversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Arbeitslosenfürsorge oder der öffentlichen Fürsorge für die Zwischenzeit gezahlt worden ist. Diese Beträge hat der Arbeitgeber der Stelle zurückzuerstatten, die sie geleistet hat.
2. Ist der Arbeitnehmer inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, so kann er binnen einer Woche nach der Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bei diesem verweigern. Die Frist wird auch durch eine vor ihrem Ablauf zur Post gegebene schriftliche Erklärung gewahrt. Macht der Arbeitnehmer von seinem Weigerungsrecht Gebrauch, so ist ihm entgangener Verdienst nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Arbeitsverhältnis zu gewähren.

§ 8. Zulassung verspäteter Klagen

1. War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen.
2. Der Antrag muß gleichzeitig mit der Klageerhebung oder, wenn die Klage bereits eingereicht ist, unter Bezugnahme auf sie gestellt werden. Der Antrag muß ferner die Angabe der die nachträgliche Klagezulassung begründenden Tatsachen und der Mittel für deren Glaubhaftmachung enthalten.
3. Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. Nach Ablauf eines Jahres, von dem Ende der versäumten Frist an gerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden.
4. Über den Antrag entscheidet das Arbeitsgericht durch Beschluß. Gegen diesen ist die sofortige Beschwerde zulässig.

Zweiter Abschnitt: Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder

§ 9. Unzulässigkeit der Kündigung

1. Die Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes ist unzulässig, es sei denn, daß ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.
2. Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der Betriebsratsmitglieder frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, daß ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

3. Wird ein Betriebsratsmitglied in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist es in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf seine Kündigung die Vorschrift des Abs. 2 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebes sinngemäße Anwendung.

§ 10. Neues Arbeitsverhältnis des Betriebsratsmitgliedes

Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes fest, so kann das Betriebsratsmitglied, falls es inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist, binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bei diesem verweigern. Im übrigen finden die Vorschriften des § 7 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 2 und 3 entsprechende Anwendung.

Dritter Abschnitt: Kündigungsschutz bei Massenentlassungen

§ 11. Begriff der Massenentlassung

Eine Massenentlassung liegt vor, wenn

- a) in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 50 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
- b) in Betrieben mit in der Regel mindestens 50 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
- c) in Betrieben mit in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmer mehr als 50 Arbeitnehmer innerhalb von vier Wochen entlassen werden.

§ 12. Anzeigepflicht und Entlassungssperre

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitsamt unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats schriftliche Anzeige zu erstatten, bevor er eine Massenentlassung im Sinne des § 11 vornimmt.
2. Massenentlassungen, deren Bevorstehen nach Abs. 1 anzuzeigen ist, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt nur mit Zustimmung des Landesarbeitsamtes wirksam.
3. Das Landesarbeitsamt kann im Einzelfall bestimmen daß Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt wirksam werden.
4. Soweit die Entlassungen nicht innerhalb eines Monats nach dem Zeitpunkt durchgeführt werden, zu dem sie nach Abs. 2 oder 3 zulässig sind, gilt die Anzeige als nicht erstattet.
5. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

§ 13. Zulassung von Kurzarbeit

1. Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage die Arbeitnehmer bis zu dem im § 12 Abs. 2 und 3 bezeichneten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, für die Zwischenzeit Kurzarbeit einzuführen.
2. Der Arbeitgeber ist im Falle der Kurzarbeit berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend zu kürzen. Die Kürzung wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vertraglichen Bestimmungen enden würde.
3. Tarifvertragliche Bestimmungen über die Einführung, das Ausmaß und die Bezahlung von Kurzarbeit werden durch Abs. 1 nicht berührt.

§ 14. Entscheidungen des Landesarbeitsamtes

1. Die in § 12 vorgesehenen Entscheidungen des Landesarbeitsamtes erfolgen nach Anhörung des Arbeitgebers und des Betriebsrates durch einen Ausschuß der sich aus dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder einem von ihm beauftragten Angehörigen des Amtes als Vorsitzenden und je zwei Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die von den Mitgliedern des beratenden Ausschusses beim Landesarbeitsamt aus ihrer Mitte benannt werden zusammensetzt. Der Arbeitgeber kann Mitglieder des Ausschusses wegen Besorgnis der Befangenheit oder aus Wettbewerbsgründen ablehnen. Über die Ablehnung entscheidet der Präsident des Landesarbeitsamtes.
2. Dem Ausschuß sind, insbesondere vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat, die von ihm für die Beurteilung des Falles erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen.
3. Der Ausschuß hat sowohl das Interesse des Unternehmers als auch das der zu entlassenden Arbeitnehmer, das öffentliche Interesse und die Lage des gesamten Arbeitsmarktes unter besonderer Beachtung des Wirtschaftszweiges, dem der Betrieb angehört, zu berücksichtigen. Der Ausschuß soll der Obersten Wirtschaftsbehörde des Landes Gelegenheit zur Stellungnahme geben.
4. Der beim Landesarbeitsamt gemäß Abs. 1 gebildete Ausschuß kann seine Befugnisse nach Abs. 1 ganz oder teilweise auf die Arbeitsämter übertragen mit der Maßgabe, daß die Entscheidungen dann von einem beim Arbeitsamt entsprechend den Vorschriften des Abs. 1 zu bildenden Ausschuß getroffen werden. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 15. Entscheidung der Verwaltung für Arbeit

1. Für Betriebe, die der Verwaltung für Verkehr oder der Verwaltung für das Post- und Fernmeldewesen unterstehen, trifft der bei der Verwaltung für Arbeit gebildete Ausschuß die Entscheidungen nach § 12 Abs. 2 und 3. Die Anzeigen nach § 12 Abs. 1 sind in diesem Falle an die Verwaltung für Arbeit zu erstatten.

2. Der Ausschuß setzt sich zusammen aus einem Vorsitzenden, der von dem Bundesminister für Arbeit bestimmt wird, und je zwei Vertretern der beteiligten Verwaltung und der zuständigen Gewerkschaft.

§ 16. Saison- und Kampagne-Betriebe

Auf Betriebe, die regelmäßig in einer bestimmten Jahreszeit verstärkt arbeiten (Saison-Betriebe) oder regelmäßig nicht mehr als drei Monate im Jahre arbeiten (Kampagne-Betriebe), finden die Vorschriften dieses Abschnittes bei Kündigungen, die durch diese Eigenart der Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.

Vierter Abschnitt: Schlußbestimmungen

§ 17. Geltungsbereich

1. Die Vorschriften des ersten und zweiten Abschnittes finden auf die Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts Anwendung.

2. Die Vorschriften des dritten Abschnittes finden Anwendung auf Betriebe und Verwaltungen des privaten Rechts sowie auf Betriebe, die von einer öffentlichen Verwaltung nach privatwirtschaftlichen Grundsätzen geführt werden, soweit sie wirtschaftliche Zwecke verfolgen.

3. Die Vorschriften des ersten und dritten Abschnittes finden keine Anwendung auf Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des öffentlichen oder privaten Rechts sowie auf Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnlich leitende Persönlichkeiten, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

4. Die Vorschriften des ersten Abschnittes gelten nicht für Betriebe, in denen drei oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der Lehrlinge beschäftigt werden.

§ 18.

Die Vorschriften dieses Gesetzes finden keine Anwendung auf Kündigungen und Entlassungen, die lediglich als Maßnahmen in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorgenommen werden.

§ 19. Bestimmungen über den Arbeitsplatzwechsel

1. Es treten außer Kraft: Die Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels v. 1. 9. 1939 (RGBl. I S. 1685), die erste Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels v. 6. 9. 1939 (RGBl. I S. 1690) in der Fassung der siebennten Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels v. 25.2.1943 (RGBl. I S. 114),

die zweite Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels v. 7. 3. 1941 (RGBl. I S. 126),
die dritte Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels v. 10. 7. 1941 (RGBl. I S. 381),
die vierte Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels v. 18. 10. 1941 (RGBl. I S. 664) und
die siebente Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels v. 23. 2. 1943 (RGBl. I S. 114).

2. Der Arbeitgeber hat die Einstellung und Entlassung von Arbeitern, Angestellten, Lehrlingen, Praktikanten und Volontären auf Formblättern, die der Bundesminister für Arbeit vorschreibt, dem Arbeitsamt anzuzeigen, in dessen Bezirk der Betrieb (Betriebsabteilung) liegt. Die Anzeigen für Arbeiter und Angestellte, die zur Mitgliedschaft bei Orts-, Land- oder Innungskrankenkassen verpflichtet sind, sowie für Angestellte, für die Arbeitslosenversicherungsbeiträge an Orts-, Land- und Innungskrankenkassen entrichtet werden müssen, sind als Durchschrift der An- und Abmeldungen auf Formblättern, die der Bundesminister für Arbeit vorschreibt, an die Krankenkassen zu richten.

3. Arbeitgeber, die gegen die Vorschrift des Abs. 2 Satz 1 verstoßen, werden mit Geldstrafe bis zu 150 Deutsche Mark oder mit Haft bestraft. Die Bestrafung tritt nur auf Antrag des Vorsitzenden des Arbeitsamtes ein.

§ 20. Inkrafttreten

1. Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

2. Ist einem Arbeitnehmer in den letzten drei Wochen vor Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Kündigung zugegangen, so beginnt in diesen Fällen der Lauf der Fristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes.

26. Regierungsentwurf eines Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)

vom 23.1.1951 (BR-Drucksache 87/51)

Der Bundestag hat folgendes Gesetz beschlossen:

Erster Abschnitt. Allgemeiner Kündigungsschutz

§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

1. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, der länger als drei Monate ohne Unterbrechung in demselben Betrieb oder Unternehmen beschäftigt ist, ist rechtunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

2. Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

3. Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Das gilt nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen. Bei der Auswahl darf innerhalb eines Zeitraumes von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes die kürzere Dauer der Betriebszugehörigkeit eines Vertriebenen oder Heimkehrers zu dessen Nachteil nur insoweit berücksichtigt werden, als es sich um den Vergleich mit einem anderen, länger beschäftigten Vertriebenen oder Heimkehrer handelt; Vertriebene sind die in § 31 Ziffer 1 des Gesetzes zur Milderung dringender sozialer Notstände (Soforthilfegesetz — SHG) vom 8. August 1949 (WiGBl. S. 205) als Flüchtlinge bezeichneten Personen, Heimkehrer diejenigen, die unter § 1 des Gesetzes über Hilfsmaßnahmen für Heimkehrer (Heimkehrergesetz) vom 19. Juni 1950 (BGBl. S. 221) fallen. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne der Sätze 1 und 3 dieses Absatzes erscheinen lassen.

§ 2 Kündigungseinspruch

Hält der Arbeitnehmer eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er binnen fünf Tagen nach der Kündigung Einspruch beim Betriebsrat einlegen.

Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. Er hat seine Stellungnahme zu dem Einspruch dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

§ 3 Anrufung des Arbeitsgerichts

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, daß eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, so muß er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt (§ 2), so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrates beifügen.

§ 4 Zulassung verspäteter Klagen

1. War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen.
2. Mit dem Antrag ist die Klageerhebung zu verbinden; ist die Klage bereits eingereicht, so ist auf sie im Antrag Bezug zu nehmen. Der Antrag muss ferner die Angabe der die nachträglichen Zulassung begründenden Tatsachen und der Mittel für deren Glaubhaftmachung enthalten.
3. Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. Nach Ablauf von sechs Monaten vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden.
4. Über den Antrag entscheidet das Arbeitsgericht durch Beschluss. Gegen diesen ist die sofortige Beschwerde zulässig.

§ 5 Verlängerte Anrufungsfrist

Hat ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen im Klageweg geltend gemacht, dass eine rechtsunwirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er in diesem Verfahren bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung erster Instanz auch die Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 und 3 geltend machen. Das Gericht soll ihn hierauf hinweisen.

§ 6 Wirksamwerden der Kündigung

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer sozial ungerechtfertigten Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 3 Satz 1, §§ 4 und 5), so gilt die Kündigung, soweit dieser Mangel in Betracht kommt, als von Anfang an rechtswirksam.

§ 7 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Arbeitsgerichts; Abfindung des Arbeitnehmers

1. Stellt das Gericht fest, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat auf seinen Antrag das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn er die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen verlangt, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht erwarten lassen. Der Antrag des Arbeitgebers ist jedoch abzulehnen, wenn der Arbeitnehmer die Unrichtigkeit dieser Gründe in wesentlichen Punkten beweist oder wenn die Kündigung offensichtlich willkürlich oder aus nichtigen Gründen unter Mißbrauch der Machtstellung des Arbeitgebers im Betrieb erfolgt ist.
2. Das Arbeitsgericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzusetzen, an dem es bei sozial gerechtfertigter Kündigung geendet hätte.

§ 8 Höhe der Abfindung

1. Als Abfindung ist ein Betrag bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen. Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei regelmäßiger betriebsüblicher Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet (§ 7 Absatz 2), an Geld und Sachbezügen zusteht.
2. Bei der Festsetzung der Abfindung hat das Gericht insbesondere die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers sowie die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers angemessen zu berücksichtigen.

§ 9 Anrechnung auf entgangenen Zwischenverdienst

- Besteht nach der Entscheidung des Arbeitsgerichts das Arbeitsverhältnis fort, so muß sich der Arbeitnehmer auf das Arbeitsentgelt, das ihm der Arbeitgeber für die Zeit nach der Entlassung schuldet, anrechnen lassen,
- a) was er durch anderweitige Arbeit verdient hat,
 - b) was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen,
 - c) was er erspart hat, weil er nicht gearbeitet hat,
 - d) was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen infolge Arbeitslosigkeit aus der Sozialversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Arbeitslosenfürsorge oder der öffentlichen Fürsorge für die Zwischenzeit gezahlt worden ist. Diese Beträge hat der Arbeitgeber der Stelle zu erstatten, die sie geleistet hat.

§ 10 Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

Besteht nach der Entscheidung des Arbeitsgerichts das Arbeitsverhältnis fort, ist jedoch der Arbeitnehmer inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, so kann er binnen einer Woche nach der Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei diesem verweigern. Die Frist wird auch durch eine vor ihrem Ablauf zur Post gegebenen schriftlichen Erklärung gewahrt. Mit dem Zugehen der Erklärung erlischt das Arbeitsverhältnis. Macht der Arbeitnehmer von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch, so ist ihm entgangener Verdienst nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Arbeitsverhältnis zu gewähren. § 9 findet entsprechende Anwendung.

§ 11 Verhältnis zu sonstigen Kündigungen

1. Die Vorschriften über das Recht zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses werden durch das vorliegende Gesetz nicht berührt. Die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung kann jedoch nur nach Maßgabe des § 3 Satz 1 und der §§ 4 bis 6 geltend gemacht werden. Stellt das Gericht fest, dass die außerordentliche Kündigung unbegründet ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat auf seinen Antrag das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen; die Vorschriften des § 7 Abs. 2 und der §§ 8 bis 10 gelten entsprechend.
2. Eine unwirksame fristlose Kündigung gilt im Zweifel nicht als Kündigung für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt. Ist sie gleichwohl als Kündigung für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt anzusehen, so sind die Vorschriften der §§ 1 bis 10 anzuwenden.
3. Verstößt eine Kündigung gegen die guten Sitten, so kann der Arbeitnehmer ihre Nichtigkeit unabhängig von den Vorschriften dieses Gesetzes geltend machen. Erhebt er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so finden die Vorschriften des § 7 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 und der §§ 8 bis 10 entsprechende Anwendung; die Vorschriften des § 4 über Zulassung verspäteter Klagen und des § 5 über verlängerte Anrufungsfrist gelten gleichfalls entsprechend.
4. Im übrigen finden die Vorschriften dieses Abschnitts auf eine Kündigung, die bereits aus anderen als den in § 1 Absätze 2 und 3 bezeichneten Gründen rechtsunwirksam ist, keine Anwendung.

§ 12 Angestellte in leitender Stellung

Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht

- a) in Betrieben einer juristischen Person für die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,

- b) in Betrieben einer Personengesamtheit für die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen,
- c) für Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Personen, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

Zweiter Abschnitt. Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder

§ 13 Unzulässigkeit der Kündigung

1. Die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds ist unzulässig, es sei denn, daß ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.
2. Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der Betriebsratsmitglieder frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, dass ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.
3. Wird ein Betriebsratsmitglied in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist es in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf seine Kündigung die Vorschrift des Absatzes 2 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebes sinngemäße Anwendung.

§ 14 Neues Arbeitsverhältnis des Betriebsratsmitglieds; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses.

Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung eines Betriebsratsmitglieds fest, so kann das Betriebsratsmitglied, falls es inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist, binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bei diesem verweigern. im übrigen finden die Vorschriften des § 9 und des § 10 Sätze 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

Dritter Abschnitt. Kündigungsschutz bei Massenentlassungen

§ 15 Anzeigepflicht

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitsamt unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats schriftlich Anzeige zu erstatten, bevor er
 - a) in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 50 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
 - b) in Betrieben mit in der Regel mindestens 50 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,

- c) in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 50 Arbeitnehmer innerhalb von vier Wochen entlässt.
2. Das Recht zur fristlosen Entlassung bleibt unberührt. Fristlose Entlassungen werden bei Berechnung der Mindestzahl der Entlassungen nach Absatz 1 nicht mitgerechnet.
3. Als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift gelten nicht
 - a) in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
 - b) in Betrieben einer Personengesamtheit die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen,
 - c) Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Personen, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

§ 16 Entlassungssperre

1. Entlassungen, die nach § 15 anzuzeigen sind, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt nur mit Zustimmung des Landesarbeitsamts wirksam; die Zustimmung kann auch rückwirkend bis zum Tage der Antragstellung erteilt werden.
2. Das Landesarbeitsamt kann im Einzelfalle bestimmen, daß die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt wirksam werden.
3. Soweit die Entlassungen nicht innerhalb eines Monats nach dem Zeitpunkt, zu dem sie nach den Absätzen 1 und 2 zulässig sind, durchgeführt werden, bedarf es unter den Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 einer erneuten Anzeige.

§ 17 Zulässigkeit von Kurzarbeit

1. Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zu dem in § 16 Absätze 1 und 2 bezeichneten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so ist er berechtigt, für die Zwischenzeit Kurzarbeit einzuführen.
2. Der Arbeitgeber ist im Falle der Kurzarbeit berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend zu kürzen; die Kürzung des Arbeitsentgelts wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen enden würde.
3. Tarifvertragliche Bestimmungen über die Einführung, das Ausmaß und die Bezahlung von Kurzarbeit werden durch die Absätze 1 und 2 nicht berührt.

§ 18 Entscheidung des Landesarbeitsamtes

1. Die Entscheidung des Landesarbeitsamtes nach § 16 Abs. 1 und 2 trifft nach Anhörung des Arbeitgebers und des Betriebsrates ein Ausschuss, der sich

aus dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder einem von ihm beauftragten Angehörigen des Landesarbeitsamtes als Vorsitzenden und je zwei Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammensetzt, die von den Mitgliedern des beratenden Ausschusses beim Landesarbeitsamt benannt werden. Der Arbeitgeber kann Mitglieder des Ausschusses wegen Besorgnis der Befangenheit oder aus Wettbewerbsgründen ablehnen. Über die Ablehnung entscheidet der Präsident des Landesarbeitsamtes.

2. Den Ausschuss sind, insbesondere vom Arbeitgeber und von Betriebsrat, die von ihm für die Beurteilung des Falles erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen. Auf die nichtbeamteten Mitglieder der in § 18 Abs. 1 und 4 und § 19 Abs. 2 bezeichneten Ausschüsse findet die Verordnung gegen Bestechung und Geheimnisverrat nicht beamteter Person in der Fassung von 22. Mai 1943 (RGL. 1 S. 351) Anwendung.

3. Der Ausschuss hat sowohl das Interesse des Arbeitgebers als auch das der zu entlassenden Arbeitnehmer, das öffentliche Interesse und die Lage des gesamten Arbeitsmarktes unter besonderer Beobachtung des Wirtschaftszweiges, dem der Betrieb angehört, zu berücksichtigen. Er hat der obersten Wirtschaftsbehörde des Landes Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, wenn die Zahl der Entlassungen, für die nach § 15 Abs. 1 Anzeige erstattet ist, mindestens fünfzig beträgt.

Vierter Abschnitt. Schlußbestimmungen

§ 21 Geltungsbereich

1. die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts vorbehaltlich der Vorschriften des § 22 für die Seeschiffahrts-, Binnenschiffahrts- und Luftverkehrsbetriebe. Die Vorschriften des Ersten Abschnitts gelten nicht für die Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel drei oder weniger Arbeitnehmer ausschliesslich der Lehrlinge beschäftigt werden.

2. die Vorschriften des Dritten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten Rechts sowie für Betriebe, die von einer öffentlichen Verwaltung geführt werden, soweit die wirtschaftliche Zwecke verfolgen. sie gelten nicht für Seeschiffe Binnenschiffe und Luftfahrzeuge und ihre Besatzung.

3. Die Vorschriften des Dritten Abschnitts gelten nicht, wenn Entlassungen auf Baustellen aus Witterungsgründen vorgenommen werden.

§ 22 Anwendung des Gesetzes auf Betriebe der Schifffahrt und des Luftverkehrs

1. Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts finden nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5 auf Arbeitsverhältnisse der Besatzung von Seeschiffen, Binnenschiffen und Luftfahrzeugen Anwendung. Als Betrieb im Sinne dieses

Gesetzes gilt jeweils die Gesamtheit der Seeschiffe oder der Binnenschiffe eines Schifffahrtsbetriebs oder der Luftfahrzeuge eines Luftverkehrsbetriebs.

2. Dauert die erste Reise eines Besatzungsmitglieds im Dienste einer Reederei oder eines Luftverkehrsbetriebes länger als drei Monate, so verlängert sich die Dreimonatsfrist des 1 Absatz 1 bis drei Tage nach Beendigung dieser Reise.
3. Die Klage auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 3), ist binnen drei Wochen, nachdem das Besatzungsmitglied zum Sitz des Betriebes zurückgekehrt ist, zu erheben, spätestens jedoch binnen sechs Wochen nach Zugang der Kündigung. Wird die Kündigung während der Fahrt des Schiffes oder des Luftfahrzeuges ausgesprochen, so beginnt die sechswöchige Frist nicht vor dem Tage, an dem das Schiff oder das Luftfahrzeug einen deutschen Hafen oder Liegeplatz erreicht. An die Stelle der Drei-Wochen-Frist in § 5 treten die hier in den Sätzen 1 und 2 bestimmten Fristen.
4. Für Klagen der nach § 481 des Handelsgesetzbuches zur Schiffsbesatzung gehörenden Personen auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 3), tritt an die Stelle des Arbeitsgerichts das Gericht, das für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis dieser Personen zuständig ist. Soweit in Vorschriften der Seemannsordnung für die Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis Zuständigkeiten des Seemannsamts begründet sind, finden die Vorschriften auf Streitigkeiten über Ansprüche aus diesem Gesetz keine Anwendung.
5. Der Kündigungsschutz des Ersten Abschnitts gilt, abweichend von § 12, auch für den Kapitän und die übrigen als leitende Angestellte im Sinne des § 12 anzusehenden Angehörigen der Besatzung.

§ 23 Kündigung in Arbeitskämpfen

Die Vorschriften dieses Gesetzes finden keine Anwendung auf Kündigungen und Entlassungen, die lediglich als Maßnahmen in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorgenommen werden.

§ 24 Verpflichtung zur Meldung von Einstellungen und Entlassungen

1. Der Arbeitgeber hat die Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern binnen drei Tagen dem Arbeitsamt anzuzeigen, in dessen Bezirk der Betrieb (die Betriebsabteilung) liegt. Die Anzeigen für Arbeitnehmer, die zur Mitgliedschaft bei Orts-, Land- oder Innungskrankenkassen verpflichtet sind, sowie für nichtkrankenversicherungspflichtige Angestellte, für die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung an Orts-, Land- oder Innungskrankenkassen entrichtet werden müssen, sind zusammen mit den An- und Abmeldungen für die Kranken- oder Arbeitslosenversicherung an die Krankenkassen zu richten.
2. Der Bundesminister für Arbeit erläßt Vorschriften über Form und Inhalt der Anzeigen. Er kann für einzelne Arbeitnehmergruppen Ausnahmen von der Anzeigepflicht nach Absatz 1 zulassen.

3. Ein Arbeitgeber, der gegen die Vorschrift des Absatzes 1 verstößt, wird unbeschadet des § 530 der Reichsversicherungsordnung mit Geldstrafe bis zu einhundertfünfzig Deutsche Mark oder mit Haft bestraft. Die Verfolgung tritt nur auf Antrag des Vorsitzenden des Arbeitsamtes ein. Die Zurücknahme des Antrages ist zulässig.

§ 25 Bestimmungen über den Arbeitsplatzwechsel

Es treten außer Kraft: Die Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1. September 1939 (RGBl. I S. 1685) nebst den dazu erlassenen Durchführungsverordnungen,

Ziffer 16 der Anordnung des Badischen Arbeitsministeriums über den Arbeitseinsatz vom 3. August 1946 (Amtsblatt der Landesverwaltung Baden 1946 Nr. 11 S. 59),

§ 9 Absatz 6 der Rechtsanordnung von Württemberg-Hohenzollern über den Arbeitseinsatz vom 27. August 1946 (Amtsblatt des Staatssekretariats für das französisch besetzte Gebiet Württembergs und Hohenzollerns vom 9. September 1946 Nr. 17 S. 176),

§ 15 der Rundverfügung des Oberregierungspräsidiums Hessen-Pfalz über den Einsatz der Arbeitskräfte vom 15. Mai 1946 (Amtl. Mitteilungen des Oberregierungspräsidiums Hessen-Pfalz 1946 Nr. 28, S. 280),

§§ 2 und 3 des Präsidialerlasses von Rheinland-Hessen-Nassau zur Lenkung der Arbeitsvermittlung sowie zur Verpflichtung von Arbeitskräften für besonders vordringliche Arbeiten innerhalb Rheinland-Hessen-Nassau vom 17. Mai 1946,

Landesgesetz zur Sicherung der Arbeitsplätze vom 21. Juni 1948 (Gesetz- und Verordnungsblatt der Landesregierung Rheinland-Pfalz Nr. 17, S. 241).

§ 26 Inkrafttreten

1. Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft. Für Kündigungen, die Arbeitnehmern vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zugegangen sind, bleiben die bisherigen Vorschriften maßgebend.

2. Im übrigen treten die landesrechtlichen Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmer gegen sozialwidrige Kündigungen, über den Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder und über den Kündigungsschutz bei Massenentlassungen mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes außer Kraft.

27. Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes – Stellungnahme des Bundesrates mit Antwort der Bundesregierung

vom 17.2.1951 (BR-Drucksache 162/51)

[Bundesrat]

Änderungsvorschläge und Anregungen zum

Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes (KSchG.).

1. In § 1 Absatz 1 treten an die Stelle der Worte „länger als drei Monate“ die Worte „länger als sechs Monate“.

Begründung:

Die Dreimonatsfrist ist zu kurz, um einen Arbeitnehmer näher kennen zu lernen. Die Vereinbarung einer längeren Probezeit ist nicht immer möglich. Es erscheint daher, jedenfalls vom Standpunkt der land- und Forstwirtschaft aus, notwendig, die Frist von drei Monaten auf sechs Monate zu verlängern.

2. In § 1 Absatz 2 dritte Zeile und Absatz 3 erste Zeile wird das Wort „dringend“ in „zwingend“ geändert.

3. In § 1 Absatz 3 Satz 3 erster Halbsatz sind hinter das Wort „Heimkehrers“ folgende Worte einzufügen: „der nach seiner Aufnahme im Bundesgebiet oder nach seiner Rückkehr in das Bundesgebiet die Arbeitsstelle als erste angetreten oder den Arbeitsplatz nur gewechselt hat, um eine seiner Vorbildung entsprechende Tätigkeit zu übernehmen, ...“.

Begründung:

Die Gewährung der Vorzugsstellung ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitnehmer inzwischen seine Arbeitsstätte einmal oder mehrfach gewechselt hat, ist nicht gerechtfertigt. Ein Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz wechselt, muß auch dann, wenn er Vertriebener oder Flüchtling ist, die Folge des Arbeitsplatzwechsels wie jeder andere Arbeitnehmer tragen. Die Vorzugsstellung ist deshalb grundsätzlich auf die Arbeitsverhältnisse zu beschränken, die der Arbeitnehmer erstmalig nach seiner Aufnahme im Bundesgebiet oder nach seiner Heimkehr angetreten hat. Eine Ausnahme ist nur in den Fällen gerechtfertigt, in denen der zunächst gefundene Arbeitsplatz nur ein Notbehelf war und

der Arbeitnehmer erst später eine seiner Vorbildung entsprechende Tätigkeit gefunden hat.

4. In § 1 Absatz 3 Satz 3 sind am Schluß des ersten Halbsatzes folgende Worte anzufügen:

„bei dem die gleichen Voraussetzungen gegeben sind“.

Begründung:

Durch Anhäufung von Feiertagen kann die Frist von 5 Tagen für den Arbeitnehmer evtl. zu kurz sein.

7. In § 5 wird in der letzten Zeile das Wort „soll“ durch das Wort „hat“ ersetzt. Sinngemäß muß auch das letzte Wort des Paragraphen in „hinzuweisen“ geändert werden.

8. § 6 zweit Halbsatz soll zur Klarstellung folgende Fassung erhalten:

„... so gilt die Kündigung, wenn sie nicht aus anderem Grund rechtsunwirksam ist, als von Anfang an rechtswirksam.“

9. In § 7 soll klargestellt werden, daß der Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur letzten mündlichen Verhandlung in der letzten Tatsacheninstanz zulässig ist.

10. Dem § 13 Absatz 1 wird ein zweiter Satz angefügt:

„Den gleichen Schutz genießt ein Bewerber zur Betriebsratswahl bis zur Wahl des Betriebsrates.“

11. In § 16 Absatz 1 wird das Wort „Landesarbeitsamt“ gestrichen und ersetzt durch die Worte „nach § 18 zu bildenden Ausschusses“.

12. In § 16 Absatz 2 erste Zeile wird das Wort „Landesarbeitsamt“ ersetzt durch das Wort „Ausschuß“.

13. In § 18 wird die Überschrift wie folgt geändert:

„Entscheidung des Ausschusses“.

14. In § 18 Absatz 1 Zeile 1 werden die Worte „des Landesarbeitsamtes“ gestrichen.

15. In § 18 Absatz 1 Zeile 3 und 4 werden die Worte „dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder einem von ihm beauftragten Angehörigen des Landesarbeitsamtes als Vorsitzenden“ gestrichen.

Im Übrigen soll der erste Satz des § 18 lauten:

„Die Entscheidungen nach § 16 Absatz 1 und 2 trifft nach Anhörung des Arbeitgebers und des Betriebsrates ein Ausschuß, der sich aus dem Arbeitsminister (Senator) des Landes oder einer von ihm beauftragten Person und je zwei Vertretern der Arbeitgeber und der Gewerkschaften zusammensetzt.“

16. In § 18 Absatz 1 letzter Satz werden die Worte „Präsident des Bundesarbeitsamtes“ durch das Wort „Ausschuß“ ersetzt.

17. In § 18 wird dem Absatz 1 ein neuer Satz folgenden Wortlautes angefügt: „Der Ausschuß wählt seinen Vorsitzenden selbst.“

Begründung zu 11 bis 17.: Es erscheint notwendig, daß bei derartig wichtigen Entscheidungen gemäß § 16 das zuständige Landesministerium entscheidend eingeschaltet ist. Es bleibt dem Landesarbeitsminister (Senator) unbenommen, seine Rechte auf den Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder auf eine andere Stelle zu übertragen. Durch die Einschaltung der obersten Arbeitsbehörde des Landes ist auch die rechtzeitige Einschaltung etwa anderer beteiligter Landesressorts wie Wirtschaft und Finanzen gesichert.

18. In § 18 Absatz 3 ist der letzte Satz als entbehrlich zu streichen.

19. In § 18 Absatz 4 werden in der ersten Zeile die Worte „beim Landesarbeitsamt“ gestrichen.

20. Mit Rücksicht auf die Bestimmungen des § 18 soll klargestellt werden, daß es sich um ein Zustimmungsgesetz nach Artikel 84 Absatz 1 des Grundgesetzes handelt.

21. Die Befugnisse zum Erlaß allgemeiner Verwaltungsvorschriften gemäß § 24 Absatz 2 Satz 1 muß der Bundesregierung, sie darf nicht dem Bundesminister übertragen werden.

Es soll klargestellt werden, daß zum Erlaß der allgemeinen Verwaltungsvorschriften nach § 24 Absatz 2 Satz 1 und zum Erlaß der Rechtsverordnungen nach § 24 Absatz 2 Satz 2 die Zustimmung des Bundesrates erforderlich ist.

22. Die Strafvorschrift des § 24 Absatz 3 soll daraufhin überprüft werden, ob sie sich nur auf den Arbeitgeber oder auch auf seine Gehilfen und ob sie sich auf vorsätzliche oder fahrlässige Verstöße erstrecken soll.

23. Es wird für erforderlich gehalten, daß ein § 27 Ermächtigungen zum Erlaß von Durchführungsverordnungen vorsieht.

Stellungnahme

der Bundesregierung zu den Änderungsvorschlägen des Deutschen Bundesrats vom 17. Februar 1951 zum Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes

Zu den Abänderungsvorschlägen des Bundesrats zum Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes — BR.-Drucks. Nr. 162/51 — nimmt die Bundesregierung wie folgt Stellung:

1. Sie erhebt keine Einwendungen gegen die unter Nrn. 5, 8, 9, 20 bis 23 vorgeschlagenen, im wesentlichen redaktionellen Änderungen.

Der unter Nr. 9 angeregten Änderung wäre in der Weise zu entsprechen, daß dem § 7 Absatz 1 der Satz angefügt wird:

„Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen“.

Zu der unter Nr. 20 der Vorschläge des Bundesrats vorgeschlagenen Klarstellung, daß es sich um ein Zustimmungsgesetz nach Artikel 84 Absatz 1 GG handelt, wäre die Eingangsformel wie folgt zu fassen:

„Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrats das folgende Gesetz beschlossen:“

Entsprechend den Vorschlägen unter Nrn. 21 und 22 würden die Absätze 2 und 3 des § 24 nachstehende Fassung zu erhalten haben:

„(2) Die Bundesregierung erläßt mit Zustimmung des Bundesrats Vorschriften über Form und Inhalt der Anzeigen. Sie kann mit Zustimmung des Bundesrats für einzelne Arbeitnehmergruppen Ausnahmen von der Anzeigepflicht nach Absatz 1 zulassen.

(3) Ein Arbeitgeber oder, wenn der Arbeitgeber eine juristische Person ist, der zur gesetzlichen Vertretung Berechtigte, der vorsätzlich oder fahrlässig gegen die Vorschrift des Absatzes 1 verstößt, ...“.

2. Im übrigen bittet die Bundesregierung, an der Fassung der Regierungsvorlage festhalten zu wollen. Den Vorschlägen des Bundesrats kann aus folgenden Gründen nicht zugestimmt werden:

Zu Nr. 1

Die im § 1 Absatz 1 der Regierungsvorlage vorgesehene Dreimonatsfrist, auf die sich die Sozialpartner verständigt haben, reicht in aller Regel aus, um dem Arbeitgeber ein Urteil über die Eignung des Arbeitnehmers zu ermöglichen. Wenn die Frist im Einzelfall nicht genügt, so kann der Arbeitgeber zunächst ein befristetes Arbeitsverhältnis mit entsprechend längerer Probezeit abschließen. Derartige befristete Arbeitsverhältnisse werden vom Gesetz nicht erfaßt.

Es kann also im Rahmen der Regierungsvorlage allen berechtigten Bedürfnissen Rechnung getragen werden.

Zu Nr. 2

Die Änderung des Wortes „dringend“ in „zwingend“ in § 1 Absatz 2 scheint nicht geboten, da die Fassung der Regierungsvorlage einen wirksamen sozialen Schutz gewährleistet. Sie entspricht insoweit dem Wirtschaftsratsgesetz.

Zu Nrn. 3 und 4

Dem Vorschlag kann nicht zugestimmt werden, da hierdurch eine sehr große Zahl von Vertriebenen und Heimkehrern der für sie vorgesehenen Begünstigung verlustig gehen würde. Die Vertriebenen und Heimkehrer waren besonders in den Jahren 1945 und 1946 bei ihrer Ankunft gezwungen, jede sich bietende Beschäftigung anzunehmen. Sie wurden vielfach für die körperlich schwersten und schlechtest bezahlten Arbeiten eingesetzt. Wenn sie in einiger Zeit mit den neuen Verhältnissen halbwegs vertraut waren, war es ihr Bestreben, sich nach besseren Arbeitsstellen umzusehen, auch wenn diese noch nicht ihrer Vorbildung entsprachen. Es kommt hinzu, daß nach der Währungsumstellung oft gerade die Vertriebenen und Heimkehrer bei Betriebseinschränkungen als erste zur Entlassung kamen. Schließlich mußten die Vertriebenen und Heimkehrer auch im Zuge der Familienzusammenführung häufig nicht nur den Wohnort, sondern auch den Arbeitsplatz wechseln. Ganz besondere Härten würden sich bei den bereits umgesiedelten oder noch umzusiedelnden Vertriebenen ergeben.

Zu Nr. 6

Es liegt kein Bedürfnis dafür vor, im § 2 statt „5 Tage“ zu sagen „5 Werktage“. Auch in der entsprechenden Vorschrift des § 84 BRG war nur von „Tagen“ gesprochen, ohne daß Schwierigkeiten entstanden sind. Ist der letzte Tag ein Sonn- oder Feiertag, so tritt bereits nach § 193 BGB an seine Stelle der nächst folgende Werktag. Im übrigen ist das Recht des Arbeitnehmers, das Arbeitsgericht zur Entscheidung anzurufen (§ 3), nicht von der vorherigen Anrufung des Betriebsrats abhängig, so daß dem Arbeitnehmer auch bei Versäumung der Fünf-Tage-Frist Rechtsnachteile nicht erwachsen.

Zu Nr. 7

Die Fassung des § 5 der Regierungsvorlage vermeidet es, daß gegen ein Urteil das Rechtsmittel der Revision eingelegt werden kann, wenn der Richter im Einzelfall den Hinweis versehen haben sollte. Der in der Regierungsvorlage vorgesehene Schutz erscheint ausreichend.

Zu Nr. 10

Es besteht kein Bedürfnis dafür, in § 13 Absatz 1 den „Bewerbern zur Betriebsratswahl“ bis zur Wahl des Betriebsrats den gleichen Schutz zu geben, wie er nach der Regierungsvorlage für die Betriebsratsmitglieder vorgesehen ist, da die Kündigung eines zur Betriebsratswahl aufgestellten Arbeitnehmers schon nach den allgemeinen Vorschriften der Regierungsvorlage rechtsunwirksam sein würde, wenn der Arbeitgeber nicht einen überzeugenden Grund für die Notwendigkeit der Kündigung dartun kann.

Zu Nrn. 11 bis 19

Die Vorschläge sehen vor, daß die Entscheidungen bei Massenentlassungen nicht — wie nach der Regierungsvorlage §§ 16 und 18 — von einem Ausschuß beim Landesarbeitsamt, sondern von einem Ausschuß getroffen werden, „der sich aus dem Arbeitsminister (Senator) des Landes oder einer von ihm beauftragten Person und je 2 Vertretern der Arbeitgeber und Gewerkschaften zusammensetzt“. Die im dritten Abschnitt behandelten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gehören zu den Aufgaben der Arbeitsämter und Landesarbeitsämter, die nach Errichtung der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung nur in loser Verbindung zu den Obersten Arbeitsbehörden der Länder stehen werden. Es soll den Arbeitsämtern und Landesarbeitsämtern bei unvermeidbaren Massenentlassungen ausreichend Zeit zur Vorbereitung und Durchführung der anderweitigen Unterbringung gegeben werden. Es erscheint daher unzweckmäßig, einem außerhalb der Arbeitsverwaltung gebildeten Ausschuß die fraglichen Aufgaben zu übertragen. Ein solcher Ausschuß müßte zwangsläufig das zuständige Arbeits- und Landesarbeitsamt vor seiner Entscheidung hören, was, abgesehen von einer unnötigen Verzögerung, eine sachlich nicht gerechtfertigte Doppelarbeit verursachen würde. Durch die in § 18 Absatz 3 des Regierungsentwurfs vorgesehene Einschaltung der Obersten Wirtschaftsbehörde des Landes bei umfangreicheren Entlassungen sind die Interessen der Länder gesichert.

28. Gesetz der Arbeit zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte, zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur weiteren Verbesserung der materiellen und kulturellen Lage der Arbeiter und Angestellten

vom 19. April 1950 (Gesetzblatt der Deutschen Demokratischen Republik 1950, S. 349)

(...)

VIII. Kündigungsrecht

§ 38. Zum Schutz der Werktätigen wird das Kündigungsrecht nach folgenden Grundsätzen vereinheitlicht:

- a) Das Recht zur Kündigung eines Arbeitsvertragsverhältnisses ist für alle Beteiligten gleich.
- b) Kündigung ohne gleichzeitige Angabe von Gründen ist unzulässig und rechtsunwirksam.
- c) Besonderer Kündigungsschutz steht den Mitgliedern der Betriebsgewerkschaftsleitung, den Verfolgten des Naziregimes, den Schwerbeschädigten und den werdenden und stillenden Müttern zu.

§ 39. Das Ministerium für Arbeit und Gesundheitswesen legt dem Ministerrat bis zum 31. Juli 1950 eine Verordnung über das Kündigungsrecht vor.

(...)

29. Kündigungsschutzverordnung der DDR

vom 7.6.1951

Verordnung über Kündigungsrecht.

Gesetzblatt Nr. 69 – Ausgabetag: 14. Juni 1951

Vom 7. Juni 1951

Auf Grund § 39 des Gesetzes der Arbeit vom 19. April 1950 zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte, zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur weiteren Verbesserung der materiellen und kulturellen Lage der Arbeiter und Angestellten (GBl. S. 349) wird verordnet:

I. Allgemeines

§ 1

1. Das Arbeitsvertragsverhältnis eines Arbeiters oder Angestellten kann nur nach den Vorschriften dieser Verordnung gekündigt werden.
2. Diese Verordnung findet keine Anwendung auf
 1. Berufsausbildungsverhältnisse;
 2. die Arbeitsvertragsverhältnisse mit Personen, die zur Wahrnehmung eines öffentlichen Amtes von den verfassungsmäßig dazu bestimmten Körperschaften oder Personen gewählt oder ernannt worden sind;
 3. die Arbeitsvertragsverhältnisse für die Zeit, in der sie im Ausland zu erfüllen sind.

§ 2

1. Für Personen, mit denen Einzelarbeitsverträge schriftlich abgeschlossen werden, finden die Bestimmungen der §§ 4 bis 8 dieser Verordnung keine Anwendung.
2. Die Kündigungsfristen sind im Einzelarbeitsvertrag festzulegen. Zeitlich begrenzte Arbeitsvertragsverhältnisse sind für die Dauer von mehr als sechs Monaten zulässig.

§ 3

Von den Bestimmungen dieser Verordnung bleiben unberührt die gesetzlichen Sonderbestimmungen für die Arbeitsvertragsverhältnisse der in der Land- und Forstwirtschaft Beschäftigten, der Schwerbeschädigten und der Verfolgten des Naziregimes.

II. Kündigung und Kündigungsfristen

§ 4

Während der ersten beiden Wochen der Beschäftigung gilt eine Kündigungsfrist von drei Arbeitstagen zum Arbeitsschluß.

§ 5

Nach Ablauf der ersten beiden Wochen der Beschäftigung gilt eine Kündigungsfrist von vierzehn Tagen zum Arbeitsschluß. Die Kündigung erfolgt schriftlich unter Angabe von Gründen.

§ 6

Auf die Kündigungsfrist nach § 4 kann zugunsten der Kündigungsfrist nach § 5 schriftlich verzichtet während.

§ 7

Die Kündigungsfrist wird ermittelt nach der Dauer der Beschäftigung vom Tage der Einstellung bis zum Zugang der Kündigung.

§ 8

1. Zeitlich begrenzte Arbeitsvertragsverhältnisse sind bis zu einer Dauer von sechs Monaten zulässig und bedürfen bei einer Dauer über einen Monat hinaus der Schriftform.
2. Wird ein Arbeitsvertragsverhältnis nach Ablauf der bestimmten Zeit fortgesetzt, so finden unter Anrechnung der vorangegangenen Beschäftigungszeit die Vorschriften der §§ 4 und 5 entsprechende Anwendung.

§ 9

Das Arbeitsvertragsverhältnis kann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet werden, wenn

- a) der Beschäftigte durch sein Verhalten gegen die Grundsätze der antifaschistisch-demokratischen Ordnung verstößt;
- b) die fristlose Entlassung des Beschäftigten von einem zuständigen staatlichen Untersuchungs- oder Kontrollorgan verlangt wird;
- c) der Beschäftigte in einem volkseigenen oder ihm gleichgestellten Betrieb unrichtige Angaben im Personalfragebogen macht;
- d) der Beschäftigte eine strafbare Handlung begangen hat, wegen der seine Weiterbeschäftigung im Betrieb nicht mehr zu vertreten ist;
- e) der Beschäftigte die Arbeitsleistung beharrlich verweigert;
- f) der Beschäftigte in einem volkseigenen oder ihm gleichgestellten Betrieb trotz mehrmaliger Verwarnung die Arbeitsdisziplin gröblich verletzt;
- g) bei einem befristeten Arbeitsvertragsverhältnis der Beschäftigte für die vereinbarte Arbeitsleistung ungeeignet ist;

h) der Beschäftigte sich im Betrieb eines unsittlichen oder ehrverletzenden Verhaltens schuldig macht.

III. Kündigungsschutz

§ 10

Die Kündigung eines Arbeitsvertragsverhältnisses ist unwirksam,

1. wenn sie gegen die Verfassung, gegen gesetzliche, kollektivvertragliche bzw. tarifvertragliche Bestimmungen verstößt;
2. wenn sie die sozialen oder demokratischen Grundsätze des Arbeitslebens verletzt.

§ 11

1. Die Kündigung eines Arbeitsvertragsverhältnisses bedarf, sofern sie von der Betriebsleitung oder dem Betriebsinhaber ausgeht, der vorherigen Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung. Liegt dies nicht vor, so ist die Kündigung unwirksam.

2. Bei fristloser Entlassung muß die Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung innerhalb einer Woche nach erfolgter Entlassung nachgeholt werden.

3. Verweigert die Betriebsgewerkschaftsleitung die Zustimmung zur Kündigung, so entscheidet der Ortsvorstand der zuständigen Industriegewerkschaft endgültig.

§ 12

1. Der Gekündigte kann die Unwirksamkeit der Kündigung, auch wenn diese mit Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung erfolgt ist, durch Klage vor dem Arbeitsgericht innerhalb einer Frist von vierzehn Tagen nach Zugang der Kündigung geltend machen. Bei Versäumung dieser Frist zur Klageerhebung ist Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand (§§ 233 ff. Zivilprozeßordnung) zulässig.

2. Im Falle fristloser Entlassung beginnt die Frist von vierzehn Tagen zur Erhebung der Klage mit dem Tage der Bekanntgabe der Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung an den Gekündigten. Das gleiche gilt bei Entscheidung des Ortsvorstandes der zuständigen Industriegewerkschaft.

§ 13

1. Wird durch arbeitsgerichtliches Urteil die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt, so ist die Betriebsleitung oder der Betriebsinhaber verpflichtet, den zu Unrecht Gekündigten an seinem bisherigen Arbeitsplatz zu den gleichen Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen und ihm den bis zur Weiterbeschäftigung entgangenen Arbeitsverdienst zu ersetzen. Der zu Unrecht Gekündigte muß sich jedoch anrechnen lassen, was er durch Arbeit anderweitig verdient hat.

2. Hat der Gekündigte inzwischen ein anderes Arbeitsverhältnis abgeschlossen, so ist er berechtigt, das vorherige Arbeitsverhältnis, dessen Fortbestehen durch arbeitsgerichtliches Urteil festgestellt ist, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu lösen.
3. Die Vorschriften des Abs. 2 gelten auch, wenn ein Streit über das Bestehen eines Arbeitsvertragsverhältnisses durch Vergleich beendet wird oder wenn im Falle der fristlosen Entlassung durch Bekanntgabe der Entscheidung der Betriebsgewerkschaftsleitung oder des Ortsvorstandes der zuständigen Industriegewerkschaft die Unzulässigkeit der Kündigung festgestellt ist

§ 14

Das Arbeitsvertragsverhältnis eines Mitgliedes der Betriebsgewerkschaftsleitung kann nur mit vorheriger Zustimmung des Ortsvorstandes der zuständigen Industriegewerkschaft gekündigt werden:

1. Bei anerkannter volkswirtschaftlicher Notwendigkeit zur vollständigen oder teilweisen Schließung des Betriebs. Diese Anerkennung kann durch das zuständige Fachministerium im Einvernehmen mit dem Ministerium für Arbeit der Deutschen Demokratischen Republik oder eine sonst dazu ermächtigte oder befugte Dienststelle erfolgen;
2. Wenn sich das Mitglied grober Verstöße gegen die Wirtschafts- oder Produktionspläne oder gegen die Bestimmungen zum Schutze des Volkseigentums schuldig gemacht hat;
3. Wenn ein wichtiger Grund gemäß § 9 dieser Verordnung die sofortige Lösung des Arbeitsvertragsverhältnis rechtfertigt.

§ 15

1. Die Entlassung einer Schwangeren ist vorbehaltlich der Bestimmungen des Abs. 4 von Beginn des dritten Monats der Schwangerschaft an nur mit ihrer Zustimmung zulässig. Das gleiche gilt für eine Wöchnerin für die Zeit bis zum Ablauf von sechs Wochen nach der Entbindung.
2. Eine entgegen der Vorschrift des Abs. 1 ausgesprochene Kündigung ist wirksam, wenn die Beschäftigten nicht innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung die Schwangerschaft durch das Gutachten eines Arztes oder einer Hebamme oder die Entbindung durch Geburtsurkunde oder ärztliches Gutachten nachweist.
3. Die Vorschriften des Abs. 1 Satz 2 und des Abs. 2 gelten auch, wenn die Schwangerschaft unterbrochen wird oder wenn es zu einer Fehlgeburt kommt.
4. Der Kündigungsschutz entfällt, wenn die Beschäftigte einen Grund zur fristlosen Entlassung gemäß § 9 dieser Verordnung gegeben hat.

IV. Schlußbestimmungen

§ 16

1. Alle gesetzlichen Bestimmungen, Vorschriften oder Vereinbarungen, die dieser Vorschrift entgegenstehen, werden hiermit außer Kraft gesetzt.
2. Durchführungsbestimmungen zu dieser Verordnung erlässt das Ministerium für Arbeit der Deutschen Demokratischen Republik.

30. Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

vom 10. August 1951 (BGBl. I, S. 499)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

ERSTER ABSCHNITT. Allgemeiner Kündigungsschutz

§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

1. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, der länger als sechs Monate ohne Unterbrechung in demselben Betrieb oder Unternehmen beschäftigt ist und das 20. Lebensjahr vollendet hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.
2. Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betriebe entgegenstehen, bedingt ist. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.
3. Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Das gilt nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechtigte betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen. Bei der Auswahl darf innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes die kürzere Dauer der Betriebszugehörigkeit eines Vertriebenen oder Heimkehrers zu dessen Nachteil nur insoweit berücksichtigt werden, als es sich um den Vergleich mit einem anderen, länger beschäftigten Vertriebenen oder Heimkehrer handelt. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne der Sätze 1 und 3 dieses Absatzes erscheinen lassen.

§ 2 Kündigungseinspruch

Hält der Arbeitnehmer eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er binnen einer Woche nach der Kündigung Einspruch beim Betriebsrat einlegen. Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. Er hat seine Stellungnahme zu dem Einspruch dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

§ 3 Anrufung des Arbeitsgerichts

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, daß eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, so muß er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt (§ 2), so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrates beifügen. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichtes erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.

§ 4 Zulassung verspäteter Klagen

1. War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen.
2. Mit dem Antrag ist die Klageerhebung zu verbinden; ist die Klage bereits eingereicht, so ist auf sie im Antrag Bezug zu nehmen. Der Antrag muß ferner die Angabe der die nachträgliche Zulassung begründenden Tatsachen und der Mittel für deren Glaubhaftmachung enthalten.
3. Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. Nach Ablauf von sechs Monaten vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden.
4. Über den Antrag entscheidet das Arbeitsgericht durch Beschluß. Gegen diesen ist die sofortige Beschwerde zulässig.

§ 5 Verlängerte Anrufungsfrist

Hat ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen im Klagewege geltend gemacht, daß eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er in diesem Verfahren bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung erster Instanz auch die Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 und 3 geltend machen. Das Gericht soll ihn hierauf hinweisen.

§ 6 Wirksamwerden der Kündigung

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer sozial ungerechtfertigten Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 3 Satz 1, §§ 4 und 5), so gilt die Kündigung, wenn sie nicht aus anderem Grunde rechtsunwirksam ist, als von Anfang an rechtswirksam.

§ 7 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Arbeitsgerichts; Abfindung des Arbeitnehmers

1. Stellt das Gericht fest, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeits-

verhältnisses nicht zuzumuten, so hat auf seinen Antrag das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn er die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen verlangt, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht erwarten lassen. Der Antrag des Arbeitgebers ist jedoch abzulehnen, wenn der Arbeitnehmer die Unrichtigkeit dieser Gründe in wesentlichen Punkten beweist oder wenn die Kündigung offensichtlich willkürlich oder aus nichtigen Gründen unter Mißbrauch der Machtstellung des Arbeitgebers im Betrieb erfolgt ist. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen.

2. Das Arbeitsgericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzusetzen, an dem es bei sozial gerechtfertigter Kündigung geendet hätte.

§ 8 Höhe der Abfindung

1. Als Abfindung ist ein Betrag bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen. Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei regelmäßiger betriebsüblicher Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet (§ 7 Abs. 2), an Geld und Sachbezügen zusteht.

2. Bei der Festsetzung der Abfindung hat das Gericht insbesondere die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers sowie die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers angemessen zu berücksichtigen.

§ 9 Anrechnung auf entgangenen Zwischenverdienst

Besteht nach der Entscheidung des Arbeitsgerichts das Arbeitsverhältnis fort, so muß sich der Arbeitnehmer auf das Arbeitsentgelt, das ihm der Arbeitgeber für die Zeit nach der Entlassung schuldet, anrechnen lassen,

- a) was er durch anderweitige Arbeit verdient hat,
- b) was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen,
- c) was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen infolge Arbeitslosigkeit aus der Sozialversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Arbeitslosenfürsorge oder der öffentlichen Fürsorge für die Zwischenzeit gezahlt worden ist. Diese Beträge hat der Arbeitgeber der Stelle zu erstatten, die sie geleistet hat.

§ 10 Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

Besteht nach der Entscheidung des Arbeitsgerichts das Arbeitsverhältnis fort, ist jedoch der Arbeitnehmer inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, so kann er binnen einer Woche nach der Rechtskraft des Urteils durch Er-

klärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei diesem verweigern. Die Frist wird auch durch eine vor ihrem Ablauf zur Post gegebene schriftliche Erklärung gewahrt. Mit dem Zugang der Erklärung erlischt das Arbeitsverhältnis. Macht der Arbeitnehmer von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch, so ist ihm entgangener Verdienst nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Arbeitsverhältnis zu gewähren. § 9 findet entsprechende Anwendung.

§ 11 Verhältnis zu sonstigen Kündigungen

1. Die Vorschriften über das Recht zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses werden durch das vorliegende Gesetz nicht berührt. Die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung kann jedoch nur nach Maßgabe des § 3 Satz 1 und der §§ 4 bis 6 geltend gemacht werden. Stellt das Gericht fest, daß die außerordentliche Kündigung unbegründet ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat auf seinen Antrag das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen; die Vorschriften des § 7 Abs. 2 und der §§ 8 bis 10 gelten entsprechend.
2. Eine unwirksame fristlose Kündigung gilt im Zweifel nicht als Kündigung für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt. Ist sie gleichwohl als Kündigung für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt anzusehen, so sind die Vorschriften der §§ 1 bis 10 anzuwenden.
3. Verstößt eine Kündigung gegen die guten Sitten, so kann der Arbeitnehmer ihre Nichtigkeit unabhängig von den Vorschriften dieses Gesetzes geltend machen. Erhebt er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so finden die Vorschriften des § 7 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 und der §§ 8 bis 10 entsprechende Anwendung; die Vorschriften des § 4 über Zulassung verspäteter Klagen und des § 5 über verlängerte Anrufungsfrist gelten gleichfalls entsprechend.
4. Im übrigen finden die Vorschriften dieses Abschnitts auf eine Kündigung, die bereits aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen rechtsunwirksam ist, keine Anwendung.

§ 12 Angestellte in leitender Stellung

Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht

- a) in Betrieben einer juristischen Person für die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
- b) in Betrieben einer Personengesamtheit für die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen,

c) für Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Personen, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

ZWEITER ABSCHNITT. Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder

§ 13 Unzulässigkeit der Kündigung

1. Die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds ist unzulässig, es sei denn, daß ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.
2. Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der Betriebsratsmitglieder frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, daß ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.
3. Wird ein Betriebsratsmitglied in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist es in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf seine Kündigung die Vorschrift des Absatzes 2 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebes sinngemäß Anwendung.

§ 14 Neues Arbeitsverhältnis des Betriebsratsmitglieds; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung eines Betriebsratsmitglieds fest, so kann das Betriebsratsmitglied, falls es inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist, binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bei diesem verweigern. Im übrigen finden die Vorschriften des § 9 und des § 10 Sätze 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

DRITTER ABSCHNITT. Kündigungsschutz bei Massenentlassungen

§ 15 Anzeigepflicht

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitsamt unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats schriftlich Anzeige zu erstatten, bevor er
 - a) in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 50 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
 - b) in Betrieben mit in der Regel mindestens 50 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
 - c) in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 50 Arbeitnehmerinnerhalb von vier Wochen entläßt.

2. Das Recht zur fristlosen Entlassung bleibt unberührt. Fristlose Entlassungen werden bei Berechnung der Mindestzahl der Entlassungen nach Absatz 1 nicht mitgerechnet.
3. Als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift gelten nicht
 - a) in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
 - b) in Betrieben einer Personengesamtheit, die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen,
 - c) Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Personen, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

§ 16 Entlassungssperre

1. Entlassungen, die nach § 15 anzuzeigen sind, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt nur mit Zustimmung des Landesarbeitsamts wirksam; die Zustimmung kann auch rückwirkend bis zum Tage der Antragstellung erteilt werden.
2. Das Landesarbeitsamt kann im Einzelfall bestimmen, daß die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt wirksam werden.
3. Soweit die Entlassungen nicht innerhalb eines Monats nach dem Zeitpunkt, zu dem sie nach den Absätzen 1 und 2 zulässig sind, durchgeführt werden, bedarf es unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 einer erneuten Anzeige.

§ 17 Zulässigkeit von Kurzarbeit

1. Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zu dem in § 16 Abs. 1 und 2 bezeichneten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so kann das Landesarbeitsamt zulassen, daß der Arbeitgeber für die Zwischenzeit Kurzarbeit einführt.
2. Der Arbeitgeber ist im Falle der Kurzarbeit berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend zu kürzen; die Kürzung des Arbeitsentgelts wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vereinbarten Bestimmungen enden würde.
3. Tarifvertragliche Bestimmungen über die Einführung, das Ausmaß und die Bezahlung von Kurzarbeit werden durch die Absätze 1 und 2 nicht berührt.

§ 18 Entscheidungen des Landesarbeitsamtes

1. Die Entscheidungen des Landesarbeitsamtes nach § 16 Abs. 1 und 2 trifft ein Ausschuß, der sich aus dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder einem von ihm beauftragten Angehörigen des Landesarbeitsamtes als Vorsitzenden und je zwei Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der öf-

fentlichen Körperschaften zusammensetzt, die von dem Verwaltungsausschuß des Landesarbeitsamtes benannt werden. Der Ausschuß hat vor seiner Entscheidung den Arbeitgeber und den Betriebsrat anzuhören; er trifft seine Entscheidungen mit Stimmenmehrheit.

2. Dem Ausschuß sind, insbesondere vom Arbeitgeber und Betriebsrat, die von ihm für die Beurteilung des Falles erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen. Auf die nichtbeamteten Mitglieder der in § 18 Abs. 1 und 4 und § 19 bezeichneten Ausschüsse findet die Verordnung gegen Bestechung und Geheimnisverrat nichtbeamteter Personen in der Fassung vom 22. Mai 1943 (Reichsgesetzbl. I S. 351) Anwendung.

3. Der Ausschuß hat sowohl das Interesse des Arbeitgebers als auch das der zu entlassenden Arbeitnehmer, das öffentliche Interesse und die Lage des gesamten Arbeitsmarktes unter besonderer Beachtung des Wirtschaftszweiges, dem der Betrieb angehört, zu berücksichtigen. Die Oberste Landesbehörde ist berechtigt, zwei Vertreter in den Ausschuß nach Absatz 1 mit beratender Stimme zu entsenden, wenn die Zahl der Entlassungen, für die nach § 15 Abs. 1 Anzeige erstattet ist, mindestens fünfzig beträgt.

4. Der beim Landesarbeitsamt nach Absatz 1 gebildete Ausschuß kann seine Befugnisse nach Absatz 1 bei Betrieben mit in der Regel weniger als 100 Arbeitnehmern ganz oder teilweise auf das örtlich zuständige Arbeitsamt übertragen. In diesem Falle werden die Entscheidungen von einem beim Arbeitsamt entsprechend den Vorschriften des Absatzes 1 zu bildenden Ausschuß getroffen. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 19 Entscheidungen der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung

Für Betriebe, die zum Geschäftsbereich des Bundesministers für Verkehr oder des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen gehören, trifft, wenn mehr als 500 Arbeitnehmer entlassen werden sollen, ein gemäß § 18 Abs. 1 bei der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung zu bildender Ausschuß die Entscheidungen nach § 16 Abs. 1 und 2. Der zu ständige Bundesminister kann zwei Vertreter mit beratender Stimme in den Ausschuß entsenden. Die Anzeigen nach § 15 sind in diesem Falle an die Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung zu erstatten. Im übrigen gilt § 18 Abs. 1 bis 3 entsprechend.

§ 20 Ausnahmebetriebe

1. Auf Saisonbetriebe und Kampagne-Betriebe finden die Vorschriften dieses Abschnittes bei Entlassungen, die durch diese Eigenart der Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.

2. Der Bundesminister für Arbeit wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen, welche Betriebe als Saisonbetriebe oder Kampagne-Betriebe im Sinne des Absatzes 1 gelten.

VIERTER ABSCHNITT. Schlußbestimmungen

§ 21 Geltungsbereich

1. Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts vorbehaltlich der Vorschriften des § 22 für die Seeschiffahrt-, Binnenschiffahrts- und Luftverkehrsbetriebe. Die Vorschriften des Ersten Abschnitts gelten nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der Lehrlinge beschäftigt werden.
2. Die Vorschriften des Dritten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten Rechts sowie für Betriebe, die von einer öffentlichen Verwaltung geführt werden, soweit sie wirtschaftliche Zwecke verfolgen. Sie gelten nicht für Seeschiffe, Binnenschiffe und Luftfahrzeuge und ihre Besatzung.
3. Die Vorschriften des Dritten Abschnitts gelten nicht, wenn Entlassungen auf Baustellen aus Witterungsgründen vorgenommen werden.

§ 22 Anwendung des Gesetzes auf Betriebe der Schiffahrt und des Luftverkehrs

1. Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts finden nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5 auf Arbeitsverhältnisse der Besatzung von Seeschiffen, Binnenschiffen und Luftfahrzeugen Anwendung. Als Betrieb im Sinne dieses Gesetzes gilt jeweils die Gesamtheit der Seeschiffe oder der Binnenschiffe eines Schiffahrtsbetriebs oder der Luftfahrzeuge eines Luftverkehrsbetriebs.
2. Dauert die erste Reise eines Besatzungsmitglieds im Dienste einer Reederei oder eines Luftverkehrsbetriebs länger als sechs Monate, so verlängert sich die Sechsmonatsfrist des § 1 Abs. 1 bis drei Tage nach Beendigung dieser Reise.
3. Die Klage auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 3), ist binnen drei Wochen, nachdem das Besatzungsmitglied zum Sitz des Betriebes zurückgekehrt ist, zu erheben, spätestens jedoch binnen sechs Wochen nach Zugang der Kündigung. Wird die Kündigung während der Fahrt des Schiffes oder des Luftfahrzeuges ausgesprochen, so beginnt die sechswöchige Frist nicht vor dem Tage, an dem das Schiff oder das Luftfahrzeug einen deutschen Hafen oder Liegeplatz erreicht. An die Stelle der Dreiwochenfrist in § 5 treten die hier in den Sätzen 1 und 2 bestimmten Fristen.
4. Für Klagen der nach § 481 des Handelsgesetzbuchs zur Schiffsbesatzung gehörenden Personen auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 3), tritt an die Stelle des Arbeitsgerichts das Gericht, das für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis dieser Personen zuständig ist. Soweit in Vorschriften der Seemannsordnung für die Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis Zuständigkeiten des Seemannsamts begründet sind, finden die Vorschriften auf Streitigkeiten über Ansprüche aus diesem Gesetz keine Anwendung.

5. Der Kündigungsschutz des Ersten Abschnitts gilt, abweichend von § 12, auch für den Kapitän und die übrigen als leitende Angestellte im Sinne des § 12 anzusehenden Angehörigen der Besatzung.

§ 23 Kündigung in Arbeitskämpfen

Die Vorschriften dieses Gesetzes finden keine Anwendung auf Kündigungen und Entlassungen, die lediglich als Maßnahmen in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorgenommen werden.

§ 24 Verpflichtung zur Meldung von Einstellungen und Entlassungen

1. Der Arbeitgeber hat die Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern binnen drei Tagen dem Arbeitsamt anzuzeigen, in dessen Bezirk der Betrieb (die Betriebsabteilung) liegt. Die Anzeigen für Arbeitnehmer, die zur Mitgliedschaft bei Orts-, Land- oder Innungskrankenkassen verpflichtet sind, sowie für nichtkrankenversicherungspflichtige Angestellte, für die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung an Orts-, Land- oder Innungskrankenkassen entrichtet werden müssen, sind zusammen mit den An- und Abmeldungen für die Kranken- oder Arbeitslosenversicherung an die Krankenkassen zu richten.

2. Die Bundesregierung erläßt Vorschriften über Form und Inhalt der Anzeigen. Sie kann für einzelne Arbeitnehmergruppen Ausnahmen von der Anzeigepflicht nach Absatz 1 zulassen.

3. Ein Arbeitgeber oder, wenn der Arbeitgeber eine juristische Person ist, der zur gesetzlichen Vertretung Berechtigte, der vorsätzlich oder fahrlässig gegen die Vorschrift des Absatzes 1 verstößt, wird unbeschadet des § 530 der Reichsversicherungsordnung mit Geldstrafe bis zu einhundertfünfzig Deutsche Mark oder mit Haft bestraft. Die Verfolgung tritt nur auf Antrag des Direktors des Arbeitsamtes ein. Die Zurücknahme des Antrages ist zulässig.

§ 25 Bestimmungen über den Arbeitsplatzwechsel

Es treten außer Kraft:

die Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1. September 1939 (Reichsgesetzbl. I S. 1685) nebst den dazu erlassenen Durchführungsverordnungen,

Ziffer 16 der Anordnung des Badischen Arbeitsministeriums über den Arbeitseinsatz vom 3. August 1946 (Amtsbltt der Landesverwaltung Baden Französisches Besatzungsgebiet S. 57),

§ 9 Abs. 6 der Rechtsanordnung von Württemberg-Hohenzollern über den Arbeitseinsatz vom 27. August 1946 (Amtsblatt des Staatssekretariats für das französisch besetzte Gebiet Württembergs und Hohenzollern S. 176),

§ 15 der Rundverfügung des Oberregierungspräsidiums Hessen-Pfalz über den Einsatz der Arbeitskräfte vom 15. Mai 1946 (Amtl. Mitteilungen des Oberregierungspräsidiums Hessen-Pfalz S. 280).

§§ 2 und 3 des Präsidialerlasses von Rheinland-Hessen-Nassau zur Lenkung der Arbeitsvermittlung sowie zur Verpflichtung von Arbeitskräften für besonders vordringliche Arbeiten innerhalb Rheinland-Hessen-Nassau vom 17. Mai 1946 (Amtsblatt für das Oberpräsidium Rheinland-Hessen-Nassau und für die Regierungen in Koblenz und Montabaur S. 130),

Landesgesetz von Rheinland-Pfalz zur Sicherung der Arbeitsplätze vom 21. Juni 1948 (Gesetz- und Verordnungsblatt der Landesregierung Rheinland-Pfalz S. 241) in der Fassung des Landesgesetzes zur Änderung des Landesgesetzes zur Sicherung der Arbeitsplätze vom 10. Januar 1951 (Gesetz- und Verordnungsblatt der Landesregierung Rheinland-Pfalz s. 2),

§ 9 der Rechtsanordnung des Kreispräsidenten des Kreises Lindau über den Arbeitseinsatz vom 5. März 1947 (Amtsblatt des Bayerischen Kreises Lindau, Jahrgang 1947, Nr. 19).

§ 26 Inkrafttreten

1. Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich der Vorschrift des Absatzes 3 am Tage nach seiner Verkündung in Kraft. Für Kündigungen, die Arbeitnehmern vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zugegangen sind, bleiben die bisherigen Vorschriften maßgebend.
2. Im übrigen treten die landesrechtlichen Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmer gegen sozialwidrige Kündigungen und über den Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes außer Kraft.
3. Die Vorschriften dieses Gesetzes über den Kündigungsschutz bei Massenentlassungen sowie § 21 Abs. 2 und 3 und § 24 dieses Gesetzes treten, soweit darin der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung Aufgaben übertragen werden, mit der Errichtung der Bundesanstalt und, soweit darin den Landesarbeitsämtern und Arbeitsämtern Aufgaben übertragen werden, mit der Übernahme der einzelnen Landesarbeitsämter und Arbeitsämter durch die Bundesanstalt in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt treten die landesrechtlichen Vorschriften über den Kündigungsschutz bei Massenentlassungen außer Kraft.

Anhang II: Briefwechsel Herschel/ Nipperdey

1. Schreiben Herschel an Nipperdey v. 24.11.1948

Wilhelm Herschel.

(16) Ffm-Höchst, den 24.11.1948.
Brüning-Str. 64

Herrn
Professor Dr. Nipperdey,
(22c) Köln-Bayenthal
Leyboldstr. 6.

Betr.: Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes.

[handschriftlich:] Lieber Herr Nipperdey,

Vor einigen Tagen habe ich in einer Sitzung der Sachbearbeiter der Abteilung IIIa den im wesentlichen auf Sie zurückgehenden Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes besprechen lassen. Meine sämtlichen Mitarbeiter wandten sich auf das schärfste und zum Teil sehr temperamentvoll gegen die in § 1 vorgesehene Einspruchsfrist. Sie werden sich entsinnen, dass ich Ihnen früher einmal sagte, die Einspruchsfrist sei eine elegante Regelung, aber vom Gerechtigkeitsstandpunkt aus bedenklich. Ich fürchte auch, dass wir mit diesem Vorschlag beim Rechtsamt auf den grössten Widerstand stossen werden. Der Sachbearbeiter hat seine Bedenken aktenkundig gemacht. Zu Ihrer Information füge ich diesem Brief eine Abschrift des Vermerks bei. Ich wäre Ihnen dankbar, wenn Sie Ihre eigene Stellungnahme an Hand eines Vermerks überprüfen.

Im übrigen wurde darauf hingewiesen, dass die Ausdrucksweise in § 3 nicht ganz richtig sei. Es handele sich nicht um den Einspruch gegen eine an sich gültige Kündigung, sondern entsprechend der Gesamtkonzeption des Entwurfs müsse man auf Feststellung der Nichtigkeit sprechen. In der Hoffnung, dass Sie inzwischen wieder genesen sind, verbleibe ich mit herzlichen Grüßen

Ihr

[handschriftlich:] Herschel

1 Anlage.

2. Vermerk Georg Steinmann Abteilung IIIa v. 20.11.1948 (Anlage zum Schreiben v. 24.11.1948)

Abschrift

Abteilung III a.

Frankf./M.–Höchst, den 20.11.1948.

Vermerk

Zu dem vom Vorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes für die britische Zone eingereichten Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes, §§ 1u3.

Zu § 1: Die Einführung einer Einspruchsfrist bei nichtigen Kündigungen wird zwar im allgemein den Arbeitnehmer nicht benachteiligen, da er bei einer so einschneidenden Massnahme wie der Kündigung selbst grosses Interesse an einer schnellen Klärung hat. Es wird aber doch auch immer wieder Fälle geben – z.B. bei offensichtlich vertrags- oder gesetzeswidriger Kündigung –, in denen die Bindung der Ansprüche an eine kurze Frist als Härte und als Rückschritt gegenüber der bisherigen Rechtslage erscheint. Es dürfte dem Arbeitnehmer darüber hinaus auch wohl nicht einleuchten, dass ihm in einem zu seinem Schutz erlassenen Gesetz Beschränkungen auferlegt werden, denen der Arbeitgeber in den entsprechenden Fällen einer Kündigung seitens des Arbeitnehmers nicht unterliegt. Wenn man für die Befristung geltend macht, dass die Tatbestände leicht verwischen, wenn eine längere Zeit verstreicht, ehe die Ansprüche geltend gemacht werden, so würde das auch für Kündigungen seitens der Arbeitnehmer zutreffen. Im übrigen wird die Gefahr einer Verwischung für Tatbestände, die im Abs. 2 des Entwurfs aufgeführt sind, vielfach nicht bestehen; z.B. nach Gesetz oder Vertrag ist mit 6 Wochen Frist zum Vierteljahresende zu kündigen, statt dessen erfolgt die Kündigung zum 15. Für den Monatsschluss. Warum soll solche Kündigung zu Lasten des Arbeitnehmers nach 8 Tagen gültig werden? Aber noch weniger wird die Regelung bei Verstössen gegen gute Sitten oder gegen ein gesetzliches Verbot einleuchten; z.B. ein Buchhalter weigert sich, falsche Buchungen vorzunehmen oder unrichtige Angaben in der Inventur zu machen und wird deswegen gekündigt. Wird der Buchhalter ein Gesetz verstehen, das einmal solche Kündigungen für nichtig erklärt, dann aber zum „Schutz“ des Buchhalters nach Verstreichen einer Frist von einer Woche ihm den Rechtsweg abschneidet? Ebenso bedenklich scheinen die Fälle der Kündigung unter Verstoß gegen § 6 des Mutterschutzgesetzes. Muss man schliesslich bei fristlosen Kündigungen des Arbeitgebers, bei denen er ja beweispflichtig ist, dem Arbeitnehmer eine Ausschlussfrist setzen, da sich der Tatbestand sonst zu Lasten des Arbeitgebers verwischen könnte?

Die Regelung, dass auch die sozial ungerechtfertigte Kündigung stets nichtig ist, dürfte politisch auf Widerstand der süddeutschen Länder stossen, bei denen man an den Grundsätzen des BRG und AOG festgehalten hat. Es dürften aber auch sachlich gewisse Bedenken dagegen sprechen. Es wird insbesondere damit zu rechnen sein, dass manche Fälle sozial nicht einwandfreier Kündigungen, in denen der Arbeitnehmer nach der früheren Regelung noch obgesiegt hätte, nunmehr zu seinen Ungunsten entschieden werden, wenn der Richter, um der Klage stattzugeben, die Nichtigkeit der Kündigung feststellen muss, also die schärfste Form der Missbilligung. Die Annahme einer Rechtswidrigkeit und damit Nichtigkeit – sachlich begründet durch ein zu missbilligendes sozialwidriges Verhalten des Arbeitgebers – scheinen aber auch konstruktiv schwer vertretbar, wenn der Arbeitgeber ein zwingendes betriebliches Erfordernis einer Kündigung nachweist, er sich aber trotz besten Willens in der Auswahl des zu Kündigenden nach Auffassung des Richters geirrt hat. Das Wahlrecht zwischen Weiterbeschäftigung und Entschädigung, das bei krassen Verstößen des Arbeitgebers allerdings unbefriedigend ist und beseitigt werden könnte, bot für diese Fälle eine praktisch erträgliche Lösung.

Zu § 3: In Abs. 1 dürfte es sich nur um die Feststellung einer Unwirksamkeit der Kündigung handeln, und die bisherige Formulierung noch zu überprüfen sein.

Für den Fall, dass ein Zwang zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Auffassung des Gerichts untunlich ist, dürfte es geboten sein, auch ohne Antrag des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber die Wahl zwischen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und Entschädigung zu lassen.

3. Schreiben Nipperdey an Herschel v. 28.11.1948

Hinweis: Das Dokument ist stellenweise unleserlich, Ergänzungen in []
durch MK/EK

Herr Nipperdey

Köln-Marienburg, den 28.11.1948
Leyboldstr. 6

Herrn

Ministerialdirektor Professor Dr. Wilhelm Herschel
Verwaltung für Arbeit
FRANKFURT a.M.-Höchst
Brüning-Str. 64

Lieber Herr Herschel!

Vielen Dank für Ihr Schreiben v. 24.11. betr. den Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes. Leider kann ich am Dienstag nicht nach Frankfurt kommen, da ich hier durch sehr dringende Arbeiten und Sitzungen festgehalten bin. Daher möchte ich kurz schriftlich zu dem Vermerk des Sachbearbeiters zu dem Entwurf Stellung nehmen.

1.) Es ist erstaunlich, dass Bedenken gegen die Frist erhoben werden, die im § 1 gesetzt ist, ohne aber Verständnis für den grossen Fortschritt zu zeigen, den der Entwurf geschaffen hat. Den Ländergesetzen, die sich mit der Sache befasst haben, ist bisher nichts anders eingefallen, als im Wesentlichen altes BRG und AOG zu wiederholen. Das grundlegend Neue an dem Entwurf liegt selbstverständlich nicht in der Frist und in dem Bestreben, die Verwischung der Tatbestände unmöglich zu machen. Vielmehr soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass alle denkbaren Beanstandungen der Kündigung des Arbeitgebers ein einheitliches Verfahren verwiesen werden, sodass mit einem Schlage alle die erheblichen praktischen Schwierigkeiten verschwinden, die sich aus dem Nebeneinander von nichtigen und sozialwidrigen Kündigungen ergeben. Nur auf diese Weise ist es möglich, dass auch der Betriebsrat* mit jeder zu beanstandenden Kündigung befasst wird. Nur so ist es möglich, dass auch bei den Kündigungen, die bisher zivilrechtlich nichtig waren, die besonderen Möglichkeiten der Entschädigung oder des Wahlrechts des Arbeitgebers angeordnet werden können. Ich kann es nicht verstehen, dass Ihr Referent den ungeheuern Fortschritt dieser Idee, die sich insbes. aus den zahllosen praktischen Schwierigkeiten der letzten 28 Jahre ergeben hat, nicht richtig einschätzt und Bedenken erhebt, die im Gesamtzusammenhang ziemlich unerheblich sind. Ich

* Unterstreichungen im Original.

muss offen sagen, dass ich an dem Entwurf kein Interesse mehr haben würde, wenn dieser grosse Grundgedanke fallen würde.

2.) Im übrigen darf ich darauf hinweisen, dass in meinem Vorentwurf zwischen rechtswidriger und sozial ungerechtfertigter Kündigung, die ich nicht als rechtswidrig bezeichnen wollte, unterschieden worden war, was Ihr Referent auf S. 2 des Vermerks wieder aufgreift. Es ist Ihre Initiative gewesen, die dann den einheitlichen Begriff der rechtswidrigen Kündigung in den Absatz 1 gebracht hat, der dann durch die folgenden Absätze erläutert wird. Ich habe dem zugestimmt, weil Ihr Vorschlag mindestens theoretisch den massgebenden Grundgedanken noch schärfer zum Ausdruck bringt, verkenne aber nicht, dass angesichts der bisherigen zivilistischen Schulung unserer Richter die Bedenken Ihres Sachbearbeiters nicht ganz grundlos sind, doch verkennt er die Möglichkeiten des § 3, die ja genau in den von ihm herangezogenen Fällen zu milderer Lösungen führen können. Das würde namentlich dann gelten, wenn im § 3 Abs. das Antragsprinzip durch das Officialprinzip ersetzt würde.

3.) Die Bedenken gegen die Fassung des §3 Abs.1 halte ich [nicht für] begründet. Es ist gerade beabsichtigt – entsprechend der [unleserlich] Auffassung – die Unwirksamkeit der Kündigung durch kommendes Urteil erklären zu lassen. Es handelt sich nicht um die Feststellung einer Nichtigkeit, sondern um die konstitutive Unwirksamkeitserklärung(rückwirkend) einer rechtswidrigen Kündigung.

4.) So bleiben die Bedenken, die der Referent gegen die Einspruchsfrist in den Fällen des Absatz 2 erhebt (Er spricht übrigens [unleserlich] von nichtiger Kündigung, obwohl diese im Entwurf gar nicht vorkommt, auch nicht im §1 Abs.2) Der Referent gibt zu, dass [der] Arbeitnehmer im Allgemeinen* durch die Frist nicht benachteiligt wird. Hier erwächst den Gewerkschaften und den Betriebsräten ein ungeheuer wichtiges Erziehungsfeld. Von einem Rückschritt kann angesichts der grossen Fortschritte des Entwurfs, wie sie hier dargelegt sind, keine Rede sein. Der Hinweis, dass bei Kündigungen seitens des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber keine Frist vorgeschrieben ist, leuchtet angesichts der völlig verschiedenen Situation in keiner Weise ein. Die Frist muss in den Kauf [genommen] werden um des grossen einheitlichen Zieles des Entwurfs [willen]*. Das Beispiel über die Kündigung zum 15.passt übrigens gar [nicht]. Der Fall gehört nicht unter das Gesetz. Vielmehr ist die Kündigung erst am Quartalsultimo wirksam, sei es zum nächsten, wenn die 6 Wochenfrist gewahrt ist, sei es zum übernächsten, wenn sie nicht eingehalten ist.

5.) Der Sachbearbeiter hat im übrigen offensichtlich weniger Bedenken gegen die Frist als solche, als gegen die Kürze der Frist. M.E. kommt alles auf Erziehungsarbeit und Propaganda bei den Arbeitnehmern an. Sie werden sehr schnell wissen, dass sie sich bei einer Kündigung, die sie beanstanden, an den Betriebsrat wenden müssen. Dieser wird sie entsprechend belehren. Zu erwägen wäre allerdings die Verlängerung der Frist auf 2 Wochen. Dagegen würde das Ziel des Entwurfs gefährdet werden, wenn man für die Kündigung [unle-

* Unterstreichungen im Original.

serlich] eine längere Einspruchsfrist, als für die nach Abs.3 [unleserlich] würde. M.E. müssen Sie, der Sie die sozial ungerechtfertigte Kündigung für mindestens ebenso rechtwidrig halten wie die [unleserlich] Kündigung nach Abs.2, unbedingt an unseren [unleserlich] festhalten und sich gegen den allzu konservativen Referenten durchsetzen.

6.) Schliesslich wäre denkbar, mindestens vorübergehend, die Wiedereinsetzung nach § 7 in verstärktem Umfange zu gewähren, so [unleserlich] „bei Ver-
kennung der rechtlichen Lage“.

Also, lieber Herr Herschel, es geht hier wirklich um ein grosses gesetzgeberisches Ziel und ich bitte Sie dringend, mit [wohl: Ihrer] Auturität den Widerstand der Referenten zu überwinden. Um Bührig auf meinen Standpunkt zu orientieren, lasse ich ihm Abschrift dieses Briefes zugehen.

Mit herzlichen Grüssen

Ihr

4. Schreiben Herschel an Nipperdey v. 9.12.1948

Wilhelm Herschel

FFm.-Höchst, den 9.12.1948

Herrn Professor Dr. Nipperdey,
Köln-Marienburg
Leyboldstraße 6.

Lieber Herr Nipperdey!

Ich danke Ihnen bestens für Ihren Brief vom 28.11.1948, in dem Sie sich mit gewissen hier aufgetauchten Bedenken gegen die beabsichtigte Regelung des Kündigungsschutzes auseinandersetzen und ihnen gegenüber auf die in dem Gewerkschaftsentwurf angestrebte Einheitlichkeit des Verfahrens bei der Erledigung aller gegen eine Kündigung vorgebrachten Beanstandungen hinweisen. Der große Fortschritt, der in der Einheitlichkeit des Verfahrens liegt, wird auch hier von niemandem verkannt. Wäre es aber nicht möglich, daneben dem Arbeitnehmer seinen bisherigen weitergehenden Schutz gegenüber gesetzeswidrigen und den anderen in § 1 Abs. 2 des Entwurfs bezeichneten rechtswidrigen Kündigungen zu erhalten? Wenn man insoweit „konservativ“, zugunsten des Arbeitnehmers, wäre, könnte daraus ja kein Vorwurf gemacht werden.

1. Um das angedeutete Ziel zu erreichen, könnte nach Ansicht unseres Sachbearbeiters vorgesehen werden:

- a) der Einspruch kann – wie im Entwurf – auch gegen gesetzeswidrige Kündigungen (unter dieser Bezeichnung sollen der Kürze halber die Fälle des § 1 Abs. 2 des Entwurfs zusammengefaßt werden) erhoben werden.
- b) Der Einspruch hat aber für diese Kündigungen nicht zur Folge, daß die Klage beim Arbeitsgericht nur in den Fristen des § 2 Abs. 2 und 4 des Entwurfs erhoben werden kann. Hat allerdings der Arbeitnehmer Klage erhoben, weil die Kündigung sozial ungerechtfertigt sei, so kann auch eine Rechtswidrigkeit der Kündigung aus sonstigen Gründen nur in diesem Verfahren geltend gemacht werden.
- c) Es dürften auch keine Bedenken bestehen, bei gesetzeswidrigen Kündigungen dem Arbeitnehmer auch ohne vorherigen Einspruch beim Betriebsrat zu gestatten, Klage beim Arbeitsgericht zu erheben, da es sich hier ja in aller Regel nicht um die Beurteilung sozialer und wirtschaftlicher Verhältnisse handelt. Ein Nebeneinander der Klage wegen sozial ungerechtfertigter Kündigung und der Klage wegen rechtswidriger Kündigung müßte allerdings auch hier ausgeschaltet bleiben.

2. Es wird bisher davon ausgegangen, daß jedenfalls gesetzeswidrige Kündigungen als von Anfang an nichtig anzusehen seien. Für eine Unterrichtung, an

welche „neuere Auffassung“ Sie in Ihrem Schreiben unter 3) denken, wäre ich Ihnen dankbar.

3. Warum nach Ihrer Meinung Kündigungen unter Verletzung der Kündigungsfristen gar nicht unter die in § 1 Abs. 2 des Entwurfs genannten vertragswidrigen Kündigungen zu rechnen seien, ist mir nicht recht ersichtlich; es liegt bei ihnen doch wohl nicht anders als bei fristlosen Kündigungen, wenn ein Grund zur fristlosen Kündigung nicht gegeben und die Kündigung als zum nächsten zulässigen Zeitpunkt ausgesprochen anzusehen ist.

4. Ich stehe nach wie vor zu dem Grundgedanken des Entwurfs, möchte allerdings dabei die bisherigen Rechte der Arbeitnehmer so weit nur irgend möglich gewahrt sehen. Ich brauche wohl nicht zu betonen, daß, entsprechend den Grundsätzen jeder geordneten Verwaltung, durch eine Besprechung des Entwurfs mit einen Mitarbeitern meiner Entscheidung in keiner Weise vorgegriffen werden kann.

5. Eine Formulierung der Auffassung des Sachbearbeiters füge ich zum besseren Verständnis bei. Ich glaube allerdings, daß uns eine gelegentliche mündliche Aussprache schneller zum Ziel bringen wird.

Da Sie Herrn Bührig Abschrift Ihres Briefes haben zugehen lassen, übersende ich ihm zu seiner Unterrichtung auch eine Abschrift meiner Antwort.

Mit herzlichen Grüßen

Ihr

[handschriftlich:] Herschel

1 Anlage

[handschriftlich:]

PS. Es kam mir nur darauf an, die Ansicht unseres Sachbearbeiters (Dr. Steinmann, den Sie gewiss kennen) zur Kenntnis zu bringen, damit Sie die Argumente kennen. Wir unterhalten uns am besten über die Sache gelegentlich mündlich. H

Literaturverzeichnis

Abelshauer, Werner: Wirtschaft in Deutschland 1945–1948. Rekonstruktion und Wachstumsbedingungen in der amerikanischen und britischen Zone, Stuttgart 1975.

Adomeit, Klaus: Hans Carl Nipperdey als Anreger für eine Neubegründung des juristischen Denkens, JZ 2006, S. 745.

Adomeit, Klaus: Hans Carl Nipperdey (1895–1968), in: *Grundmann/Riesenhuber (Hrsg.)*, Deutschsprachige Zivilrechtslehrer des 20. Jahrhunderts in Berichten ihrer Schüler, Berlin 2007, S. 149.

Arnold, Hilmer: Das bremische Betriebsräte-Gesetz, Bremen 1951.

Ascheid, Reiner/Preis Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrsg.): Großkommentar zum Kündigungsschutzrecht, 5. Auflage, München 2017.

Ascher, Manuela: Die Anwendung nationalsozialistischen Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, Regensburg 2018.

Becker, Martin: Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis während der Weimarer Republik und die der Zeit des Nationalsozialismus, Frankfurt a.M. 2005.

Bender, Gerd: Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung in der Weimarer Republik, in: *Benöhr, Hans-Peter (Hrsg.)*, Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversorgung in der neueren Rechtsgeschichte, Tübingen 1991.

Beyer, Gerhard: Der Demonstrations- und Generalstreik vom 12. November 1948, Köln 1975.

Blanke, Thomas/Erd, Rainer/Mückenberger, Ulrich/Stascheit, Ulrich (Hrsg.): Kollektives Arbeitsrecht. Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland, Bd. 2, 1933 bis zur Gegenwart, Reinbek 1975.

Bohle, Thomas: Einheitliches Arbeitsrecht in der Weimarer Republik. Bemühungen um ein deutsches Arbeitsgesetzbuch (zugleich Diss. Tübingen), Tübingen 1989.

Bötticher, Eduard: Zum Regierungsentwurf des Kündigungsschutzgesetzes, RdA 1951, S. 81.

v. Brünneck, Alexander: Ernst Fraenkel 1898–1975. Soziale Gerechtigkeit und pluralistische Demokratie, in: *Kritische Justiz (Hrsg.)*, Streitbare Juristen. Eine andere Tradition, Bd. 1, Baden-Baden 1988, S. 415

Bührig, Erich/Wittholz, Joachim/Paulsen, Bruno: Kündigungsschutzgesetz. Kommentar, Köln 1952.

Bulla, Klaus: Hans Carl Nipperdey. Würdigungen Nipperdeys und seiner Tätigkeit als Präsident des BAG, RdA 1965, S. 41.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesarchiv (Hrsg.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 3, Baden-Baden 2005.

Däubler, Wolfgang: Otto Kahn-Freund (1900–1979), Ideologiekritik und Rechtsfortschritt im Arbeitsrecht, in: *Kritische Justiz (Hrsg.)*, Streitbare Juristen. Eine andere Tradition, Bd. 1, Baden-Baden 1988, S. 380.

Entstehung des Kündigungsschutzgesetzes

Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael: Geschichte der Betriebsverfassung, Frankfurt a.M. 2020.

Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael: Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung, mit einem Anhang zu Österreich von *Cerny, Josef*, 2. Auflage, Frankfurt a.M. 2022.

Deinert, Olaf (Bearbeiter)/Kittner, Michael (Begr.): Arbeits- und Sozialordnung, 47. Auflage, Frankfurt a.M. 2022.

Deutsch, Andreas/Keiser, Thorsten: §§ 620-630 BGB. Beendigung des Dienstverhältnisses, in: *Schmoelcke, Mathias/Rückert, Joachim/Zimmermann, Reinhard (Hrsg.)*, Historisch-kritischer Kommentar zum BGB, Bd. III, Schuldrecht: Besonderer Teil §§ 433-853, Tübingen 2013, S. 1271.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit. Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes, Neuwied, Kriftel, Berlin 1994.

Döse-Digenopoulos, Annegret: Arbeitsgerichte und betriebsbedingte Kündigung (zugleich Diss. Bremen), Köln 1982.

Dorn, Wolfgang: Unbillige Härte und Verhältnisse des Betriebs (zugleich Diss. Leipzig), Dresden 1936.

Dorndorf, Eberhard: Vertragsdurchsetzung als Funktion des Kündigungsschutzes, ZfA 1989, S. 345.

Dorndorf, Eberhard: Abfindung statt Kündigungsschutz, BB 2000, S. 1938.

Engler, Herbert: Kommentar zum Betriebsrätegesetz für das Land Hessen, Bad Homburg 1949.

Engler, Herbert: Das Hessische Betriebsrätegesetz, RdA 1948, S. 15.

Erdmann, Gerhard: Die deutschen Arbeitgeberverbände im sozialgeschichtlichen Wandel der Zeit, Neuwied 1966.

Esping-Anderson, Gøsta: The Three Worlds of Welfare Capitalism, Cambridge 1990.

Fitting, Karl: Kontrollratsgesetz Nr. 22 und Deutsche Betriebsräte-Gesetzgebung, RdA 1948, S. 89.

Fitting, Karl: Das Bayerische Kündigungsschutzgesetz vom 1. August 1947, Die Quelle 1948, S. 241.

Flatow, Georg/Kahn-Freund, Otto: Betriebsrätegesetz, 13. Auflage, Berlin 1931.

Flesch, Karl: Zur Kritik des Arbeitsvertrages, seine volkswirtschaftlichen Funktionen und sein positives Recht, Jena 1901.

Galperin, Hans: Das Bremische Betriebsrätegesetz, RdA 1949, S. 91.

Göller, Irmgard: Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts in Deutschland, Diss. Freiburg 1974.

Görtemaker, Manfred/Safferling Christoph: Die Akte Rosenburg. Das Bundesministerium der Justiz und die NS-Zeit, München 2016.

Gramm, Hans/Gäde, Walter: Hand-Kommentar zum Schleswig-Holsteinischen Betriebsrätesetz, Kiel 1950.

Gröninger, Karl: Zur Gesetzestechnik des Kündigungsschutzrechts, RdA 1949, S. 213.

- Hanau, Peter:** Ist Wilhelm Herschel mit schuld an der Massenarbeitslosigkeit?, NJW 1998, S. 1895.
- Hansen, Eckhard; Tennstedt, Florian (Hrsg.):** Biographisches Lexikon zur deutschen Sozialpolitik 1871–1952, Bd. 2, Sozialpolitiker in der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus 1919 bis 1945, bearbeitet von Hansen, Kühnemund, Schoenmakers und Tennstedt, Kassel 2018.
- Hartwich, Hans-Hermann:** Sozialstaatspostulat und gesellschaftlicher status quo, 3. Auflage, München 1970.
- Hemmer, Hans-Otto; Schmitz, Kurt Thomas:** Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland, Köln 1990.
- Hermel, Monika:** Karl Flesch (1853–1915): Sozialpolitiker und Jurist, (zugleich Diss. Frankfurt a.M.), Baden-Baden 2004.
- Hessel, Philipp:** Neuordnung des Arbeitsrechts, Deutsche Rechts-Zeitschrift 1947, S. 45.
- Herschel, Wilhelm:** Der neue Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, Soziale Praxis 1934, S. 362.
- Herschel, Wilhelm/Steinmann, Günter:** Kündigungsschutzgesetz. Kommentar, Heidelberg 1951.
- Hilger, Marie-Luise:** Übersicht über das Kündigungsschutzverfahren nach den Ländergesetzen. Beilage zu dem Gutachten „Der allgemeine Kündigungsschutz in der neuen Ländergesetzgebung“, BB 1952, S. 534.
- Hockerts, Hans Günter:** Anton Storch (1892–1975), in: *Aretz, Jürgen/Morsey, Rudolf/Rauscher, Anton (Hrsg.), Zeitgeschichte in Lebensbildern*, Bd. 4, Mainz 1980, S. 250.
- Höland, Armin:** Biografien und Argumentationsmuster. (Arbeits-)Rechtswissenschaft vor und nach 1945 am Beispiel der Universität Halle, KJ 2013, S. 427.
- Hollstein, Thorsten:** Die Verfassung als „Allgemeiner Teil“: Privatrechtsmethode und Privatrechtskonzeption bei Hans Carl Nipperdey, Tübingen 2007.
- Hollstein, Thorsten:** Hans Carl Nipperdey: Kölner Rechtswissenschaftler Präsident des BAG und juristisches Chamäleon?, in: *Augsberg, Steffen/Franke, Andreas (Hrsg.), Kölner Juristen im 20. Jahrhundert*, Tübingen 2013.
- Hueck, Alfred:** Juristische Betrachtungen zum Entwurf eines Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes, RArbBl. (nichtamt. Teil) 1924, S. 260.
- Hueck, Alfred:** Der Kündigungsschutz im neuen Arbeitsrecht, JW 1934, S. 1022.
- Hueck, Alfred:** Der Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, Süddeutsche Juristenzeitung 1947, S. 609.
- Hueck, Alfred:** Die Gefahr der Rechtszersplitterung, RdA 1948, S. 81.
- Hueck, Alfred:** Die Württemberg-Badischen Kündigungsschutzgesetze, RdA 1948, S. 169.
- Hueck, Alfred:** Das Bundeskündigungsschutzgesetz, RdA 1951, S. 281.
- Hueck, Alfred:** Der Hattenheimer Entwurf des Kündigungsschutzgesetzes, RdA 1950, S. 65.
- Hueck, Alfred:** Das neue Kündigungsschutzgesetz des Wirtschaftsrates, RdA 1949, S. 331.

Entstehung des Kündigungsschutzgesetzes

Hueck, Alfred: Das Bundeskündigungsschutzgesetz, RdA 1951, S. 281.

Hueck, Alfred: Kündigungsschutzgesetz, Kommentar, München 1951.

Hueck, Alfred/Nipperdey, Hans Carl/Dietz, Rolf: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar, 4. Auflage, München, Berlin 1943.

Huster, Ernst-Ulrich/Kraiker, Gerhard u.a.: Determinanten der westdeutschen Restauration, Frankfurt a. M. 1972.

Kahn-Freund; Otto, Ramm, Thilo (Hrsg.): Hugo Sinzheimer, Arbeitsrecht und Rechtssoziologie, Bd. 1, Frankfurt a.M., Köln 1976.

Kaiser, Christian: Kündigungsschutz ohne Prinzip? Der Weimarer Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes und seine Bezüge zum heutigen Recht, Tübingen 2005.

Kempen, Otto Ernst: Hugo Sinzheimer, Frankfurt a.M. 2017.

Kempen, Otto Ernst: Hugo Sinzheimer – Schöpfer des kollektiven Arbeitsrechts in Deutschland, AuR 2015, S. G 13.

Kiefer Franz-Josef: Unbillige Härte und Betriebsbedingtheit nach § 56 ArbOG, Weimar 1941.

Kittner, Michael: Entwicklungslinien der Rechtsprechung zur „Unternehmerentscheidung“ – nur noch Rechtsgeschichte? in: *Brose, Wiebke u.a. (Hrsg.)*, Festschrift für Ulrich Preis zum 65. Geburtstag, München 2021, S. 615.

Kittner, Michael: Arbeitskampf. Geschichte – Recht – Gegenwart, München 2005.

Kittner, Michael: 50 Urteile. Arbeitsgerichte schreiben Rechtsgeschichte, 2. Auflage, Frankfurt a.M. 2020.

Kittner, Michael: Klassenkompromiss zur Unzeit. Stinnes-Legien-Abkommen 1918, SR 2019, S. 118.

Kittner, Michael: Handlungs- und Konfliktfähigkeit von DMV und IG Metall, in: *Hofmann, Jörg/Benner, Christiane (Hrsg.)*, Geschichte der IG Metall, Frankfurt a.M. 2019, S. 101.

Kittner, Michael/Kohler, Thomas: Kündigungsschutz in Deutschland und den USA, BB 2000, Beilage 4.

Kranig, Andreas: Lockung und Zwang. Zur Arbeitsverfassung im Dritten Reich, Köln 1983.

Klee, Ernst: Das Personenlexikon zum Dritten Reich. Frankfurt a.M. 2007.

Kleinknecht, Wilhelm/Ruess, Hans: Betriebsräte-Handbuch zum Württemberg-Badischen Gesetz Nr. 72666, 2. Auflage, Stuttgart 1949.

Krüger, Arno: Walter Raymond – Arbeitgeberpräsident der ersten Stunde, Köln 1996.

Lauschke, Karl: Hans Böckler, Band 2: Gewerkschaftlicher Neubeginn 1945–1951, Essen 2005.

Linck, Rüdiger/Krause, Rüdiger/Bayreuther, Frank: Kündigungsschutz. Kommentar, 16. Auflage, München 2019.

Mallmann, Luitwin: Perspektiven aus Tradition – 100 Jahre GESAMTMETALL, 2. Auflage, Köln 2015.

- Mallmann, Luitwin:** Arbeit-Nordwest und METALL NRW, Kontinuität oder Diskontinuität?, AuR 2017, S. G 5.
- Mansfeld, Werner/Pohl, Wolfgang/Steinmann, Günter/Krause, Arthur Bernhard:** Die Ordnung der nationalen Arbeit, Berlin, Leipzig, Mannheim, München, 1934.
- Mason, Timothy:** Zur Entstehung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934, in: *Mommsen, Hans/Petzina, Dieter/Weisbrod, Bernd (Hrsg.)*, Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik. Düsseldorf 1974, S. 322.
- Mason, Timothy:** Sozialpolitik im Dritten Reich. Arbeiterklasse und Volksgemeinschaft, 2. Auflage, Opladen 1978.
- Mayer-Maly, Theo:** Die Arbeitsgerichtsbarkeit und der Nationalsozialismus, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit, Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes, Darmstadt 1994, S. 89.
- Meissinger, Hermann/Raumer, Konrad:** Das Bayerische Betriebsrätegesetz. Kommentar, 2. Auflage, München 1951.
- Meves, R.:** Der Kündigungsschutz im Badischen Betriebsrätegesetz, RdA 1949, S. 247.
- Michl, Fabian:** Wiltraut Rupp-von Brünneck (1912-1977), Frankfurt a.M. 2022.
- Mielke, Siegfried:** Organisatorischer Aufbau der Gewerkschaften 1945 – 1949, in: *Weber, Hermann/Mielke, Siegfried (Hrsg.)*, Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert, Bd. 6, Köln 1987 (zit. Quellen Bd. 6).
- Mielke, Siegfried:** Gewerkschaften in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft 1945–1949, in: *Weber, Hermann/Mielke, Siegfried (Hrsg.)*, Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert, Bd. 7, Köln 1991 (zit. Quellen Bd. 7).
- Molitor, Erich:** Die Kündigung, Mannheim 1935.
- Molitor, Erich:** Die Kündigung, unter besonderer Berücksichtigung der Kündigung des Arbeitsvertrages, mit dem Kündigungsschutzgesetz, 2. Auflage, Mannheim 1951.
- Müller, Gerhard:** Das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte nach Kontrollratsgesetz Nr. 22 (Betriebsrätegesetz), BB 1948, S. 106.
- Müller, Gerhard:** Der allgemeine Kündigungsschutz in der neuen Ländergesetzgebung unter besonderer Berücksichtigung des Hessischen Betriebsrätegesetzes, BB 1948, S. 321.
- Müller, Gerhard:** Das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte nach den Betriebsrätegesetzen von Württemberg-Baden, Hessen, Südbaden und Bremen, Heidelberg 1949.
- Müller-List, Gabriele:** Montanmitbestimmung, Düsseldorf 1984.
- Münzel, Martin:** Neubeginn und Kontinuitäten. Das Spitzenpersonal der zentralen deutschen Arbeitsbehörden 1945–1960, in: *Nützenadel, Alexander (Hrsg.)*, Das Reichsarbeitsministerium im Nationalsozialismus, Göttingen 2017, S. 494.
- Neumann, Dirk:** Assistenten von Nipperdey, in: *Hanau, Peter (Hrsg.)*, Gegen den Strich. Festschrift für Klaus Adomeit, Köln 2008.

Entstehung des Kündigungsschutzgesetzes

Nikisch, Arthur: Gedanken zur Wiedereinführung eines Kündigungsschutzes, BB 1947, S. 89.

Nipperdey, Hans Carl: Erich Molitor 70 Jahre, RdA 1956, S. 371.

Nipperdey, Hans Carl: Fritz Siebrecht 75 Jahre, RdA 1959, S. 102.

Nörr, Knut Wolfgang: Grundlinien des Arbeitsrechts der Weimarer Republik, ZfA 1986, S. 403.

Nörr, Knut Wolfgang: Zwischen den Mühlsteinen, Tübingen 1988.

Nörr, Knut Wolfgang: Die Republik der Wirtschaft: Recht, Wirtschaft und Staat in der Geschichte Westdeutschlands, Teil 1: Von der Besatzungszeit bis zur Großen Koalition 1969, Tübingen 1999.

Nützenadel, Alexander (Hrsg.): Das Reichsarbeitsministerium im Nationalsozialismus, Göttingen 2017.

Plumeyer, Mathias: Die Betriebsrätegesetze der Länder 1947–1950 (zugleich Diss. Hannover), Aachen 1995.

Potthoff, Heinz: Einheitliches Dienstrecht für Angestellte, Arbeitsrecht. Jahrbuch für das gesamte Recht der Arbeiter, Angestellten und Beamten, 1914/15, S. 31.

Preis, Ulrich: Arbeitsrecht und „unbegrenzte Auslegung“, NJW 1998, S. 1889.

Preis, Ulrich/Kramer, Michael: Das neue Kündigungsfristengesetz, DB 1993, 2125.

Preller, Ludwig: Die Aufgaben des Direktors für Arbeit, RdA 1948, S. 41.

Preller, Ludwig: Sozialpolitik in der Weimarer Republik, Stuttgart 1949 (Neudruck 1978).

Radke, Olaf: Die Nachwirkungen des „Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit“, AuR 1965, S. 302.

Ramm, Thilo, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, KJ 1968, S. 108.

Ramm, Thilo: Das deutsche kollektive Arbeitsrecht zwischen den beiden Weltkriegen, ZfA 1988, S. 157.

Ramm, Thilo: Entwürfe zu einem Deutschen Arbeitsvertragsgesetz: mit einem Arbeitsgesetzbuch der DDR von 1990 und dem österreichischen Entwurf einer Teilkodifikation des Arbeitsrechts von 1960, Frankfurt a.M. 1992.

Rappenecker, Franz-Xaver: Die badischen Gesetze über Betriebsräte und Fachkommissionen, RdA 1949, S. 41.

Reichold, Hermann: Betriebsverfassung als Sonderprivatrecht, München 1995.

Richardi, Reinhard: Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht, in: Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesarchiv (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 3, Baden-Baden 2005.

Rückert, Joachim (Hrsg.): Philipp Lotmar – Schriften zu Arbeitsrecht, Zivilrecht und Rechtsphilosophie, Frankfurt a.M. 1992.

Rüthers, Bernd: Geschönte Geschichten – Geschonte Biographien. Sozialisationskohorten in. Wendeliteraturen, 2. Auflage, Tübingen 2005.

- Rüthers, Bernd:** Arbeitsrecht und ideologische Kontinuitäten? Am Beispiel des Kündigungsschutzes, NJW 1998, S. 1433.
- Rüthers, Bernd:** Die unbegrenzte Auslegung: Zum Wandel der Privatrechtsordnung im Nationalsozialismus, 8. Auflage, Tübingen 2017.
- Salzmann, Rainer:** Die SPD-Fraktion im Frankfurter Wirtschaftsrat 1947–1949, Düsseldorf 1983.
- Schäffer, Carl:** Das neue Betriebsrätegesetz in Württemberg-Hohenzollern, RdA 1949, S. 251.
- Schmidt, Eberhard:** Die Verhinderte Neuordnung 1945–1952. Zur Auseinandersetzung um die Demokratisierung der Wirtschaft in den westlichen Besatzungszonen und der Bundesrepublik Deutschland, 2. Auflage, Frankfurt a. M. 1972.
- Seifert, Achim:** Die Hattenheimer Gespräche (1950), Der Versuch einer Festlegung der Grundzüge des Arbeitsrechts der Bundesrepublik durch die Spitzenverbände der Gewerkschaften und der Wirtschaft, ZNR 2017, S. 187.
- Senne, Holger:** Die Entwürfe zu einem Arbeitsvertragsgesetz, Diss. Marburg, 1980.
- Siebert, Wolfgang:** Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, Hamburg 1935.
- Sinzheimer, Hugo:** Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Auflage, Jena 1927.
- Sinzheimer, Hugo:** Der Sozialpolitiker Karl Flesch und seine literarisch-wissenschaftliche Tätigkeit, in: *Kahn-Freund/Ramm (Hrsg.)*, Hugo Sinzheimer, Arbeitsrecht und Rechtssoziologie, Bd. 1, Frankfurt a.M., Köln 1976, S. 378.
- Stamm, Christoph:** Die CDU/CSU im Frankfurter Wirtschaftsrat. Protokolle der Unionsfraktion 1947–1949, Bonn 1988.
- Stolleis, Michael:** Die Entstehung des Interventionsstaats und das öffentliche Recht, ZNR 1989, S. 129.
- Sünner, Dorothee Sabine:** Zur Entwicklung des Arbeitsrechts zwischen Weimar, dem Dritten Reich und der Bundesrepublik, Lohmar, Köln 2001.
- Storch, Anton:** Lebenserinnerungen. Erfahrungen und Erlebnisse, in: *Deutscher Bundestag (Hrsg.)*, Abgeordnete des Deutschen Bundestages, Aufzeichnungen und Erinnerungen, Bd. 2, Boppard 1963, S. 313.
- Trost, Barbara:** Wurzeln und Wandel des Kollektivismus am Beispiel des Kündigungsschutzes, DRdA 2019, S. 301.
- Unterhinninghofen, Hermann:** Der Arbeitsrechtler Clemens Nörpel – vom ADGB zur DAF, AuR 2018, S. G 1.
- Wahsner, Roderich:** Das Arbeitsrechtskartell – die Restauration des kapitalistischen Arbeitsrechts in Westdeutschland nach 1945, KJ 1974, S. 369.
- Wahsner, Roderich:** Arbeitsrecht unterm Hakenkreuz, Instrument des faschistischen Terrors und der Legitimation von Unternehmerwillkür, Baden-Baden 1994.
- Weber, Robert:** Neuregelung des Kündigungsschutzes (Westzonen), BB 1949, S. 666.
- Weißhuhn, Christian:** Alfred Hueck. 1889–1975. Sein Leben, sein Wirken, seine Zeit, Frankfurt a.M. 2009.

Entstehung des Kündigungsschutzgesetzes

Weller, Bernhard: Arbeitslosigkeit und Arbeitsrecht, Stuttgart 1969.

Welslau, Axel: Befristete Arbeitsverhältnisse und Kündigungsschutz vom Preußischen Allgemeinen Landrecht zur Weimarer Republik. Zur Rechtsgeschichte der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Diss. Bielefeld 1998.

Wüllenweber, Joachim: Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, Diss. Köln 1965.

Zöllner, Wolfgang: Alfred Hueck (1889–1975), in: *Grundmann, Stefan/Riesenhuber, Karl (Hrsg.),* Deutschsprachige Zivilrechtslehrer des 20. Jahrhunderts in Berichten ihrer Schüler, Berlin 2007, S. 13.

Verzeichnis der benutzten Archive

Arbeitgeber NRW – Aktenbestand der Arbeitgeberverbände NRW
Archiv der Hanns-Seidel-Stiftung
Archiv der Konrad-Adenauer-Stiftung
AdsD – Archiv der sozialen Demokratie (Friedrich-Ebert-Stiftung)
Archiv der Stiftung Geschichte des Ruhrgebiets
BArch – Bundesarchiv
BayStArch – Bayerische Staatsarchiv
BDA – Aktenbestand der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
HessStArch – Hessisches Hauptstaatsarchiv
LArchBremen – Bremisches Landesarchiv
RWWA – Stiftung Rheinisch-Westfälisches Wirtschaftsarchiv zu Köln

**In der Schriftenreihe des Hugo Sinzheimer Instituts
für Arbeits- und Sozialrecht sind zuletzt erschienen:**

- Band 43 Thomas Klein/Daniel Klocke/Monika Schlachter
Standort- und Beschäftigungssicherung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen
ISBN 978-3-7663-7279-68
- Band 42 Achim Seifert
Kollektivverträge für wirtschaftlich abhängige Selbständige und unionsrechtliches Kartellverbot
ISBN 978-3-7663-7220-8
- Band 41 Wolfgang Däubler
Interessenvertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaften im digitalen Bereich
ISBN 978-3-7663-7188-1
- Band 40 Henner Wolter
Arbeitsrecht bei Umstrukturierung von Betrieben und Unternehmen
ISBN 978-3-7663-7167-6
- Band 39 Eberhard Eichenhofer
Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte
ISBN 978-3-7663-7161-4
- Band 38 Olaf Deinert
Betriebsverfassung in Zeiten der Globalisierung
ISBN 978-3-7663-7120-1
- Band 37 Rüdiger Krause
Agile Arbeit und Betriebsverfassung
ISBN 978-3-7663-7119-5
- Band 36 Daniel Ulber/Kyra Klocke
Diskriminierung Minderjähriger bei der Wahl zum Betriebsrat
ISBN 978-3-7663-7115-7
- Band 35 Thorsten Kingreen
Exklusive Tariföffnungsklauseln
ISBN 978-3-7663-7059-47
- Band 34 Ninon Colneric/Simon Gerdemann
Die Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht
ISBN 978-3-7663-7058-7

Weitere Informationen zur Schriftenreihe:
www.hugo-sinzheimer-institut.de

