

Gesetz macht den privaten Arbeitnehmer im Betrieb weitgehend vom Willen des Arbeitgebers unabhängig, indem es sozial ungerechtfertigte Kündigungen für rechtsunwirksam erklärt (§ 1 KSchG).

Was sozial ungerechtfertigte Kündigung ist, erläutert das Gesetz nicht näher. Alter, Familienverhältnisse, Betriebszugehörigkeit und die Möglichkeit, einen anderen Arbeitsplatz zu erhalten, dürften entsprechende Merkmale sein. Als sozial ungerechtfertigt gilt im allgemeinen eine Kündigung, die nicht durch Gründe in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb ausgesprochen wird. Wenn eine Verminderung der Belegschaft erforderlich ist, gilt eine Kündigung dann als sozial ungerechtfertigt, wenn bei der Auswahl der zu Entlassenden soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt werden; es müßte nur sein, daß der Personenauswahl im einzelnen ebenfalls wieder wirtschaftliche oder betriebstechnische Gesichtspunkte zugrunde liegen. Bei der Einschränkung des Betriebspersonals kann beispielsweise ein Familienvater mit mehreren Kindern, der als Hilfsarbeiter beschäftigt wird, entlassen werden, während ein junger und lediger Facharbeiter behalten wird (§ 1 Abs. 3 KSchG).

Der Kündigungsschutz gilt nicht für Betriebe, die regelmäßig nicht mehr als fünf Arbeitskräfte beschäftigen, wobei Lehrlinge nicht mitgezählt werden; ebenso nicht mitarbeitende Familienangehörige, soweit sie nicht sozialversicherungspflichtig sind (§ 21 KSchG); ferner bei Arbeitnehmern, die nicht mehr als sechs Monate im Betrieb ohne Unterbrechung beschäftigt waren und noch nicht zwanzig Jahre alt sind (§ 1 KSchG). Weiter haben Kündigungen und Entlassungen als Maßnahmen im wirtschaftlichen Kampf zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern keinen Kündigungsschutz (§ 23 KSchG). Die Vorschriften über das Recht zur außerordentlichen Kündigung (fristlosen Entlassung) werden durch das Kündigungsschutzgesetz gleichfalls nicht angetastet (§ 11 KSchG).

Die Kündigung kann der Arbeitnehmer durch eine Feststellungsklage beim Arbeitsgericht anfechten. Sie muß innerhalb drei Wochen nach Zustellung der Kündigung erhoben werden; wird innerhalb dieser Frist nicht geklagt, ist die Kündigung von Anfang an wirksam (§ 3 KSchG). In dem Gerichtsverfahren muß der Arbeitgeber den Nachweis liefern, daß die Kündigung durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers oder durch dringende betriebliche Notwendigkeiten gerechtfertigt ist.

Entscheidet das Gericht, daß die Kündigung sozial ungerechtfertigt und demzufolge das Arbeitsverhältnis nicht gelöst ist, hat der Arbeitnehmer an sich Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Kann ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden, kann das Arbeitsgericht den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung verurteilen, welche je nach der Dauer der Zugehörigkeit zum Betrieb und nach den wirtschaftlichen Verhältnissen beider Parteien bis zu zwölf Monatsverdiensten betragen kann (§§ 7, 8 KSchG). Wird nach der Entscheidung des Gerichts das Arbeitsverhältnis fortgesetzt, hat der Arbeitgeber für die Zeit, in welcher

der Arbeitnehmer auf Grund der Kündigung bis zum Urteil nicht gearbeitet hat, das übliche Entgelt nachzuzahlen, jedoch unter Anrechnung dessen, was dieser inzwischen durch anderweitige Arbeit verdient hat oder hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen; weiter werden angerechnet Beträge, die dem Arbeitnehmer in der Zwischenzeit infolge Arbeitslosigkeit von der Arbeitslosenversicherung, der Arbeitslosenfürsorge, aus der Sozialversicherung und der öffentlichen Fürsorge zugeflossen sind. Diese Beträge muß jedoch der Arbeitgeber an die genannten Sozialeinrichtungen zurückersetzen (§ 9 KSchG).

Hat der Arbeitnehmer, zu dessen Gunsten das Gericht entschieden hat, in der Zwischenzeit ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, kann er innerhalb einer Woche nach Rechtskraft des Urteils dem bisherigen Arbeitgeber erklären, daß er auf die Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses keinen Wert mehr lege. In diesem Falle wird ihm entgangener Arbeitsverdienst nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses gewährt, auch dann, wenn das Arbeitsentgelt am neuen Arbeitsplatz niedriger ist als am bisherigen (§ 10 KSchG).

Mutterschutz:

Unter die Bestimmungen über den Schutz der erwerbstätigen Mutter fallen alle weiblichen Arbeitnehmer, welche in Verwaltungen oder Betrieben beschäftigt werden. Nur Hausgehilfinnen und Hausangestellte fallen insoweit nicht unter das Mutterschutzgesetz, als nach dessen Bestimmungen Frauen aus Anlaß ihrer Schwangerschaft gegen ihr Einverständnis nicht entlassen werden dürfen (§ 9, Abs. 1 MSchG). Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Niederkunft sind Kündigungen auch aus sonstigen Gründen unwirksam, wenn dem Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder die Niederkunft bekannt war oder ihm unverzüglich mitgeteilt wurde (§ 9 Abs. 1 MSchG). Auf ihr Verlangen sind Mütter in den letzten sechs Wochen vor der Niederkunft von jeder Arbeit zu befreien (§ 3 Abs. 2 b MSchG) und nach der Niederkunft bis zum Ablauf von sechs bis zu zwölf Wochen nicht zu beschäftigen, je nachdem, ob die Mutter ihr Kind stillt oder nicht (§ 6 MSchG); in diesen Fällen besteht alsdann Anspruch auf Wochenhilfe; hierüber Auskunft bei der zuständigen Krankenkasse.

VII. Abschluß von Miet- und Pachtverträgen

Beim Abschluß eines Miet- oder Pachtvertrages ist zu berücksichtigen, daß für diejenigen Punkte, über die eine besondere Vereinbarung nicht getroffen wird, die gesetzliche Regelung gilt. Da das Gesetz aber nur allgemeine Normen aufstellen kann, ist es notwendig, durch ergänzende Vereinbarungen den besonderen Verhältnissen und Interessen der Partner Rechnung zu tragen. Es ist also weniger wichtig, in die Miet-