

07.06.93

**Empfehlungen
der Ausschüsse**

AS - In - R - Wi

zu Punkt der 658. Sitzung des Bundesrates am 18. Juni 1993

Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung der Kündigungsfristen
von Arbeitern und Angestellten (Kündigungsfristengesetz - KündFG)

A

Der federführende **Ausschuß für Arbeit und Sozialpolitik (AS)**

empfiehlt dem Bundesrat, gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes zu dem
Gesetzentwurf wie folgt Stellung zu nehmen:

AS 1. Zu Artikel 1 (§ 622 Abs. 1 BGB)

In Artikel 1 sind in § 622 Abs. 1 die Worte "eines Arbeiters oder eines
Angestellten (Arbeitnehmers)" zu ersetzen durch die Worte "eines
Arbeitnehmers".

Begründung:

Die Aufnahme der Begriffe "Arbeiter und Angestellter"
ist überflüssig, da der Begriff Arbeitnehmer insoweit
eindeutig ist. Der vorgelegte Gesetzentwurf will gerade
den Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten
bei den Kündigungsfristen beseitigen.

Ausgeliefert am 08. JUNI 1993

AS 2. Zu Artikel 1 (§ 622 Abs. 1, 2 BGB)

In Artikel 1 sind

- a) in § 622 Abs. 1 die Worte "vier Wochen" durch die Worte "sechs Wochen zum Ende eines Kalendermonats" zu ersetzen;
- b) § 622 Abs. 2 wie folgt zu fassen:

"(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

- 1. zwei Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 2. fünf Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 3. acht Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 4. zehn Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 5. zwölf Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 7. zwanzig Jahre bestanden hat, acht Monate zum Ende eines Kalendermonats,

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt."

Begründung

Der von der Bundesregierung vorgelegte Gesetzentwurf, der eine einheitliche Kündigungsfrist für alle Arbeitnehmer von vier Wochen vorsieht, ist kein tragbarer Kompromiß.

Zunächst bedeutet jede Verlängerung über die Zweiwochenfrist hinaus eine Verbesserung für die Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern. Es muß aber auch ein für die Arbeitnehmer der alten Bundesländer, insbesondere die Angestellten vertretbarer Kompromiß gefunden werden.

Wünschenswert erscheint die allgemeine Angleichung der Kündigungsfristen auf dem Niveau der bisherigen Fristen für die Angestellten. Dies ist jedoch politisch und wirtschaftlich nicht durchsetzbar.

Der bisher vorgesehene Quartalskündigungstermin führt je nach Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung zu einer tatsächlichen Kündigungsfrist von bis zu vier Monaten; ein Umstand, der sowohl die Flexibilität der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer erheblich einschränkt. Zudem entstehen sowohl für die Arbeitsverwaltung als auch für die Arbeitsgerichte bei einer allgemeinen Festlegung auf das Quartalsende als Kündigungstermin erhöhte, z.T. unvertretbare Belastungen, da dann effektiv nur noch vier Kündigungstermine im Jahr bestehen.

(noch Ziff. 2)

Als Alternative und aus der Sicht der Arbeitnehmer tragfähiger Kompromiß wird daher eine allgemeine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende vorgeschlagen.

Die in Absatz 2 vorgesehene Staffelung der Kündigungsfrist bei langjähriger Beschäftigungsdauer muß daher angepaßt werden.

AS 3. In Artikel 1 (§ 622 Abs. 3 BGB)

In Artikel 1 ist § 622 Abs. 3 wie folgt zu fassen:

"(3) Das Arbeitsverhältnis kann während einer vereinbarten Probezeit, längstens jedoch während der ersten sechs Monate seines Bestehens, mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden."

Begründung:

Die Streichung jeglichen Endtermins ist auch bei der Probezeit abzulehnen. Die Interessen der Bundesanstalt für Arbeit, die bisher bei den Angestellten in der Tat zu jedem Quartalsende, d.h. viermal im Jahr, schubweise übermäßig beansprucht wurde, werden ausreichend berücksichtigt, wenn diese Endtermine auf zwölf Monate verteilt werden. Dieser Lösung folgt auch der Gesetzentwurf, indem er bei den verlängerten Fristen eine Frist zum

(noch Ziff. 3)

jeweiligen Ende eines Kalendermonats vorsieht. Für die Beibehaltung von Endterminen sowohl bei den Grundkündigungsfristen als auch der Probezeit bzw. für eine Neueinführung bei der Kündigung von Arbeitern spricht, daß eine monatliche Berechnungsweise insgesamt die arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Abwicklung des Arbeitsverhältnisses bzw. einer darauf folgenden Arbeitslosigkeit erleichtert. Von Monatsfristen bzw. der Beschäftigung nach vollen Monaten hängen im Arbeitsrecht beispielsweise der Urlaub oder auch häufig die Höhe von Gratifikationen und anderen Leistungen ab. Die Abwicklung der letztmaligen Vergütungszahlung erscheint einfacher. Ebenso gelingt auch die Neubesetzung einer Stelle leichter, wenn die Beendigungstermine für alle Beschäftigten zu einem bestimmten Stichtag festgesetzt werden. Es entstehen keine Beschäftigungslücken. Die Arbeitswelt hat sich auf Endfristen auch eingestellt. Die Argumente, die nach der Begründung zum Regierungsentwurf für Monatstermine bei den verlängerten Fristen gelten, gelten genauso bei den übrigen Kündigungsfristen. Verfährt man hier anders, fällt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eingreifen der verlängerten Fristen sofort ins Auge und wirkt sich ggf. diskriminierend für die Beschäftigten aus. Das Fehlen jeglichen Beendigungstermines beinhaltet für Angestellte des weiteren einen zu großen sozialen Rückschritt, dem angesichts der bestehenden wirtschaftlichen Verhältnisse nicht zugestimmt werden kann.

Im übrigen ist die Formulierung des Regierungsentwurfs mißverständlich bzw. sprachlich mißglückt. Der Einschub "...längstens für die Dauer von sechs Monaten,..." paßt nicht zu den Eingangsworten "Während einer vereinbarten Probezeit,...".

AS 4. Zu Artikel 1 (§ 622 Abs. 4 Satz 1 BGB)

In Artikel 1 ist an § 622 Abs. 4 Satz 1 folgender Halbsatz anzufügen:

", von Absatz 2 Satz 1 Nummern 2 bis 7 jedoch nur zugunsten der Arbeitnehmer."

Begründung:

Nach der bisherigen gesetzlichen Regelung sind die Kündigungsfristen für ältere Angestellte zwingend, für ältere Arbeiter dagegen nicht. Die gesetzliche Regelung für Angestellte hatte damit Vorbildfunktion für Tarifverträge. Diese Vorbildfunktion geht verloren, wenn man die Kündigungsfristen für ältere Arbeitnehmer insgesamt tarifdispositiv ausgestaltet. Für Angestellte bedeutet die Neuregelung auch an dieser Stelle einen großen sozialen Rückschritt. Eine Erstreckung der Unabdingbarkeit auch auf Arbeiter berücksichtigt außerdem, daß gerade ältere Arbeitnehmer größere Schwierigkeiten haben, eine neue Stelle zu finden und demgemäß längere Zeit hierfür benötigen. § 622 Abs. 2 Satz 1 Nrn. 2 bis 7, sollten deshalb nur zugunsten der Arbeitnehmer durch Tarifverträge abgeändert werden können.

AS 5. Zu Artikel 3 Nr. 1 Buchst. a und b (§ 63 Abs. 1 und 2 SeemG)

- a) In Artikel 3 Nummer 1 Buchstabe a sind in § 63 Abs. 1 Satz 3 die Worte "vier Wochen" durch die Worte "sechs Wochen zum Ende eines Kalendermonats" zu ersetzen.
- b) In Artikel 3 Nummer 1 Buchstabe b ist § 63 Abs. 2 Satz 1 wie folgt zu fassen:
- " Für eine Kündigung durch den Reeder beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Heuerverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
1. acht Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 2. zehn Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 3. zwölf Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 4. fünfzehn Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 5. zwanzig Jahre bestanden hat, acht Monate zum Ende eines Kalendermonats."

Begründung:

Die Änderungen entsprechen dem Änderungsvorschlag zu Artikel 1, § 622 Abs. 1 und 2 BGB (vgl. Ziffer 2 der vorstehenden Empfehlung).

- AS 6. Zu Artikel 4 Nr. 1 und 2 (§ 29 Abs. 3 und 4 - neu - HAG)
- a) In Artikel 4 Nummer 1 sind in § 29 Abs. 3
 - aa) in Satz 1 die Worte "vier Wochen" durch die Worte "sechs Wochen zum Ende eines Kalendermonats" zu ersetzen und
 - bb) in Satz 2 die Worte "sechs Monaten" durch die Worte "drei Monaten" zu ersetzen;
 - b) In Artikel 4 Nummer 2 ist der § 29 Abs. 4 Satz 1 wie folgt zu fassen:

" Unter der in Absatz 3 Satz 1 genannten Voraussetzung beträgt die Frist für eine Kündigung durch den Auftraggeber oder Zwischenmeister, wenn das Beschäftigungsverhältnis

 - 1. zwei Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - 2. fünf Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - 3. acht Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - 4. zehn Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - 5. zwölf Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - 6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - 7. zwanzig Jahre bestanden hat, acht Monate zum Ende eines Kalendermonats."

Begründung:

Die Änderungen entsprechen dem Änderungsvorschlag zu Artikel 1, § 622 Abs. 1 und 2 BGB (vgl. Ziffer 2 der vorstehenden Empfehlung).

B

7. Der Ausschuß für **Innere Angelegenheiten** (In),
der **Rechtsausschuß** (R) und
der **Wirtschaftsausschuß** (Wi),

empfehlen dem Bundesrat, gemäß Artikel 76 Abs 2 des Grundgesetzes gegen den
Gesetzentwurf keine Einwendungen zu erheben.