

17.06.93

Antrag

der Länder Hamburg, Hessen und Niedersachsen

zum

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

Punkt 15 der 658. Sitzung des Bundesrates am 18. Juni 1993

Der Bundesrat möge anstelle der Ausschußempfehlungen in Drucksache 310/1/93
folgende Stellungnahme beschließen:

Zu Artikel 1

Änderung des BGB

§ 622 Abs. 1 bis 4 erhält folgende Fassung:

(1) Das Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Eine kürzere Kündigungsfrist kann einzelvertraglich nur vereinbart werden, wenn sie einen Monat nicht unterschreitet und die Kündigung nur für den Schluß eines Kalendermonats zugelassen wird.

(2) Abweichend von Absatz 1 beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger bei Ablauf der Kündigungsfrist

1. fünf Jahre bestanden hat, drei Monate,
2. acht Jahre bestanden hat, vier Monate,
3. zehn Jahre bestanden hat, fünf Monate,
4. zwölf Jahre bestanden hat, sechs Monate,

...

5. fünfzehn Jahre bestanden hat, neun Monate

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(3) Eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist kann durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart worden ist.

(4) Ist ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt, so kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist auch einzelvertraglich vereinbart werden; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird.

Die Absätze 5 und 6 werden gestrichen.

Begründung:

§ 622 Abs. 1 bestimmt die von beiden Vertragsparteien einzuhaltende gesetzliche Mindestkündigungsfrist. Die Einhaltung von Kündigungsfristen dient dem Schutz beider Arbeitsvertragsparteien: Der Arbeitgeber ist an der Einhaltung einer Kündigungsfrist durch den Arbeitnehmer interessiert, damit er in dieser Zeit für die geeignete Neubesetzung des Arbeitsplatzes und für den ungestörten Arbeitsablauf Sorge tragen kann. Der Arbeitnehmer ist daran interessiert, um bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist einen neuen Arbeitsplatz suchen zu können. Die einheitliche Festsetzung der Mindestkündigungsfrist trägt den Interessen beider Vertragsparteien Rechnung. Sie beseitigt zugleich die historisch überholte Festlegung der längeren Kündigungsfrist für einen Teil der Arbeitnehmer und folgt insoweit der Empfehlung der früheren Arbeitsgesetzbuchkommission.

Entgegen dieser Empfehlung wird jedoch weiterhin auf das Quartalsende als Kündigungstermin abgestellt.

Die gesetzliche Mindestkündigungsfrist gilt nicht, soweit etwas anderes einzelvertraglich vereinbart worden ist. Die Arbeitsvertragsparteien können nach Absatz 1 Satz 2 zu Lasten

des Arbeitnehmers nur begrenzt eine andere Kündigungsfrist vereinbaren. Den Tarifvertragsparteien beläßt der Entwurf für zukünftige Vereinbarungen eine weitergehende Gestaltungsfreiheit.

Absatz 2 Satz 1 enthält die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis längere Zeit bestanden und der Arbeitnehmer ein bestimmtes Alter erreicht hat. Dieser besondere Schutz der älteren Arbeitnehmer, der dem bisherigen Gesetz über die Fristen über die Kündigung von Angestellten nachgebildet ist und das in § 622 Abs. 2 BGB enthaltene Recht für Arbeiter an das für Angestellte anpaßt, hat sich als notwendig erwiesen. Da die Arbeitnehmer nach Ablauf der in Absatz 2 genannten Zeiten eine längere Zeit für den Arbeitgeber tätig gewesen sind, ist der besondere Schutz auch gerechtfertigt.

Die Beschäftigungszeiten werden nach Satz 2 unabhängig vom Lebensalter berücksichtigt. Bisher wurde bei Angestellten auf das 25. Lebensjahr und bei Arbeitern auf das 35. Lebensjahr abgestellt. Diese Unterscheidung hat das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluß vom 16. November 1982 (1 BvL 16/75 und 1 BvL 36/79) als mit Artikel 3 Abs. 1 des Grundgesetzes unvereinbar angesehen. Aber auch eine Begrenzung auf das 25. Lebensjahr würde junge Arbeitnehmer ohne zwingenden Grund von der Regelung ausnehmen. Während diese Regelung und die Verlängerung der Kündigungsfristen die Rechte für Arbeiter verbessern, geht Absatz 2 über die bisherige Rechtslage für Angestellte insoweit hinaus, als künftig nicht nur Angestellte bei Arbeitgebern begünstigt werden, die in der Regel mehr als zwei Angestellte ausschließlich der Lehrlinge beschäftigen. Diese Einschränkung sah schon das Bürgerliche Gesetzbuch in der bisherigen Regelung für Arbeiter in § 622 Abs. 2 nicht vor.

Absatz 3 entspricht im wesentlichen dem bisherigen Recht. Entsprechend der bisherigen Regelung im Angestelltenkündigungsschutzgesetz sollen aber durch Tarifvertrag keine kürzeren als die in § 622 Abs. 2 genannten Kündigungsfristen für ältere Arbeitnehmer vereinbart werden können.

Absatz 4 entspricht dem bisherigen Recht und ist lediglich redaktionell angepaßt worden.

Zu Artikel 2

Artikel 2 wird gestrichen.

Begründung:

Regelungsgehalt in Artikel 6 - neu - enthalten.

Zu Artikel 3

Änderung des Seemannsgesetzes

Nr. 1 a, b:

§ 63 Abs. 1 und 2 erhält folgende Fassung:

(1) Bei Schiffsleuten, Schiffsoffizieren und sonstigen Angestellten beträgt die Frist für die ordentliche Kündigung während der ersten drei Monate des Heuerverhältnisses eine Woche. Dauert die Reise länger als drei Monate, so kann die Kündigung während der ersten sechs Monate noch in den auf die Beendigung der Reise folgenden drei Tagen mit Wochenfrist ausgesprochen werden. Nach Ablauf der in den Sätzen 1 und 2 bezeichneten Zeiten kann die Kündigung mit einer Frist von sechs Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres erklärt werden; eine kürzere Kündigungsfrist kann einzelvertraglich nur vereinbart werden, wenn sie einen Monat nicht unterschreitet und die Kündigung nur für den Schluß eines Kalendermonats zugelassen wird.

(2) § 622 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches bleibt unberührt.

Die Nr. 1 c, 2 und 3 werden gestrichen.

Begründung:

Die Änderung paßt die Kündigungsfristen für die Beendigung des Heuerverhältnisses nach dem Seemannsgesetz an die neuen einheitlichen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch an.

Zu Artikel 4

Änderung des Heimarbeitsgesetzes

Die Nr. 1 - 7 werden gestrichen.

§ 29 Abs. 2 bis 5 erhält folgende Fassung:

(2) Wird ein in Heimarbeit Beschäftigter von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister länger als vier Wochen beschäftigt, so gilt § 622 Abs. 1 und 3 des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechend.

(3) Wird ein in Heimarbeit Beschäftigter überwiegend von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister beschäftigt, so erhöht sich die Kündigungsfrist für eine vom Auftraggeber oder Zwischenmeister ausgesprochene Kündigung entsprechend § 622 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches.

(4) Für die Kündigung aus wichtigem Grund gilt § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechend.

(5) Für die Dauer der Kündigungsfrist nach den Absätzen 2 und 3 hat der Beschäftigte auch bei Ausgabe einer geringeren Arbeitsmenge Anspruch auf Arbeitsentgelt in Höhe von drei Vierundzwanzigstel bei einer Kündigungsfrist von sechs Wochen, sechs Vierundzwanzigstel bei einer Kündigungsfrist von drei Monaten, acht Vierundzwanzigstel bei einer Kündigungsfrist von vier Monaten, zehn Vierundzwanzigstel bei einer Kündigungsfrist von fünf Monaten, zwölf Vierundzwanzigstel bei einer Kündigungsfrist von sechs Monaten und achtzehn Vierundzwanzigstel bei einer Kündigungsfrist von neuen Monaten des Gesamtbetrages, den er in den dem Zugang der Kündigung vorausgegangenen achtundvierzig Wochen als Entgelt erhalten hat. Bei Entgelterhöhungen während des Berechnungszeitraumes oder der Kündigungsfrist ist von dem erhöhten Entgelt auszugehen. Zeiten des Bezugs von Krankengeld oder Kurzarbeitergeld sind in den Berechnungszeitraum nicht miteinzubeziehen.

Begründung:

Die Änderung paßt die Kündigungsfristen für die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses eines in Heimarbeit Beschäftigten an die neuen einheitlichen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch an. Entsprechend der neuen Regelung über die verlängerten Kündigungsfristen für ältere Arbeitnehmer wird

auch die Mindestentgeltregelung des Absatzes 5 für die Dauer dieser Kündigungsfristen angepaßt.

Zu Artikel 5 - neu -

Artikel 5 erhält folgende Fassung:

Änderung des Schwerbehindertengesetzes

Das Schwerbehindertengesetz in der Fassung vom 24. August 1986 (BGBl. I S. 1421, 1550), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11.1.1993 (BGBl. I S. 50) wird wie folgt geändert:

§ 16 erhält folgende Fassung:

§ 16

Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist beträgt mindestens sechs Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

Begründung:

Die bisherige Mindestkündigungsfrist von vier Wochen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten durch den Arbeitgeber wird der einheitlichen Kündigungsfrist im Bürgerlichen Gesetzbuch angepaßt.

Zu Artikel 6 - neu -

Artikel 6 erhält folgende Fassung:

Übergangsvorschrift

§ 1

Übergangsregelung für Arbeitsverhältnisse von Arbeitern

(1) Für die Arbeitsverhältnisse von Arbeitern gilt Artikel 1 § 622 Abs. 1 bis zum mit folgender Maßgabe:

Jede Arbeitsvertragspartei kann das Arbeitsverhältnis spätestens am letzten Werktag eines Kalendermonats zum Schluß des folgenden Kalendermonats

ordentlich kündigen, wenn keine längere Kündigungsfrist einzelvertraglich vereinbart ist.

(2) Für die Arbeitsverhältnisse von Arbeitern gilt Artikel 1 § 622 Abs. 2 Satz 1 bis zum mit folgender Maßgabe:

Die Kündigungsfrist beträgt für den Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger bei Ablauf der Kündigungsfrist

1. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate,
2. acht Jahre bestanden hat, drei Monate,
3. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate,
4. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate
5. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

Begründung:

Zu § 1: Übergangsregelung für Arbeitsverhältnisse von Arbeitern

Absatz 1 setzt für die Arbeitsverhältnisse von Arbeitern als Übergangsregelung für die Dauer eines Jahres eine besondere gesetzliche Mindestkündigungsfrist fest.

Absatz 2 enthält eine entsprechende Übergangsregelung für die verlängerten Kündigungsfristen, die der Arbeitgeber bei einem bestimmten Alter und einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer des Arbeitnehmers einzuhalten hat.

Die bisherigen Artikel 5 - 7 werden Artikel 7 - 9.