

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
BK - 4367/50 -

Bonn, den 27. März 1951

An den Herrn
Präsidenten des Deutschen Bundestages

In der Anlage 1 übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes (KSchG.)

nebst Begründung mit der Bitte, die Beschlußfassung des Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist der Bundesminister für Arbeit.

Der Deutsche Bundesrat hat zu der Vorlage gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes in seiner Sitzung vom 16. Februar 1951 Stellung genommen und die Änderungen und Anregungen in der Anlage 2 vorgeschlagen.

Die Stellungnahme der Bundesregierung zu den Vorschlägen des Bundesrates ergibt sich aus Anlage 3.

Der Stellvertreter des Bundeskanzlers
Blücher

3 Anlagen

Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes

(KSchG.)

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 drei Monate ohne Unterbrechung in demselben Betrieb oder Unternehmen beschäftigt ist, 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 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 (WiGBI. S. 205) als Flüchtlinge bezeichneten Personen, Heimkehrer diejenigen, die unter § 1 des Gesetzes über Hilfsmaßnahmen für Heimkehrer (Heimkehrergesetz) vom 19. Juni 1950 (BGBI. 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 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 Absätze 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 Absätze 2 und 3 geltend machen. Das Gericht soll ihn hierauf hinweisen.

§ 6

Wirksamwerden der Kündigung

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer sozial ungerichtfertigten 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 beendet 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 gegebene schriftliche 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 Rechtswirksamkeit 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 Absatz 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

Uuzulässigkeit 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 Arbeitnehmer 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

Entscheidungen des Landesarbeitsamts

(1) Die Entscheidungen des Landesarbeitsamts nach § 16 Absätze 1 und 2 trifft nach Anhörung des Arbeitgebers und des Betriebsrats ein Ausschuß, der sich aus dem Präsidenten des Landesarbeitsamts oder einem von ihm beauftragten Angehörigen des Landesarbeitsamts 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 Landesarbeitsamts.

(2) Dem Ausschuß sind, insbesondere vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat, die von ihm für die Beurteilung des Falles erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen. Auf die nichtbeamteten Mitglieder der in § 18 Absätze 1 und 4 und § 19 Absatz 2 bezeichneten Ausschüsse findet die Verordnung gegen Bestechung und Geheimnisverrat nicht beamteter Personen in der Fassung vom 22. Mai 1943 (RGBl. 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. Er hat der obersten Wirtschaftsbehörde des Landes Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, wenn die Zahl der Entlassungen, für die nach § 15 Absatz 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 des Bundesministers für Arbeit

(1) Für Betriebe, die zum Geschäftsbereich des Bundesministers für Verkehr oder des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen gehören, trifft der Ausschuß, der bei dem Bundesminister für Arbeit oder bei einer vom Bundesminister für Arbeit bestimmten Stelle gebildet wird, die Entscheidungen nach § 16 Absätze 1 und 2, wenn die Entlassungen auf zentrale Weisungen erfolgen. Die Anzeigen nach § 15 sind in diesem Falle an den Bundesminister 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 Gewerkschaften.

§ 20

Ausnahmebetriebe

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 Abschnitts bei Entlassungen, die durch diese Eigenart der Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.

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 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 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 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 Dreiwochen-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 Arbeits-

ministeriums 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.

Begründung:

A.

Überblick über den derzeitigen Stand des Kündigungsschutzes; Notwendigkeit einer einheitlichen gesetzlichen Neuregelung

Das Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30. November 1946 (Amtsbl. KR 1947 S. 229), das am 1. Januar 1947 in Kraft getreten ist, hat mit der Aufhebung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG) vom 20. Januar 1934 (RGBl. I S. 45) wesentliche Teile des früheren arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes außer Kraft gesetzt. Es ist dies vor allem der Schutz der Arbeitnehmer gegen sozialwidrige Kündigungen (§§ 56 ff. AOG), daneben der besondere Kündigungsschutz der Mitglieder der Betriebsvertretungen (§ 14 AOG) und der Schutz bei Massenentlassungen (§ 20 AOG). Dieser Kündigungsschutz war nicht ein neuer nationalsozialistischer Gedanke, sondern fand sich bereits in dem Recht vor 1933 — vgl. §§ 84 ff. und § 96 des Betriebsrätegesetzes (BRG) vom 4. Februar 1920 (RGBl. S. 147 ff.) sowie Stilllegungsverordnung vom 8. November 1920 in der Fassung vom 15. Oktober 1923 (RGBl. I S. 983) — und wurde von hier ohne Änderungen grundsätzlicher Art in das AOG übernommen.

Von dem früheren umfassenden Kündigungsschutz blieben nur die Sonderbestimmungen für Schwerbeschädigte und für Frauen vor und nach der Niederkunft sowie das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 erhalten. Daneben gelten, jedenfalls nach der in Schrifttum und Rechtsprechung wohl überwiegenden Auffassung, zur Zeit noch die Vorschriften der Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1. September 1939 (RGBl. I S. 1685), nach denen eine Kündigung durch den Arbeitgeber erst ausgesprochen werden darf, wenn das Arbeitsamt der Lösung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt hat.

Nach Aufhebung des AOG durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40 sind die einzelnen Länder verschiedene Wege gegangen, um die sozialen Errungenschaften des Kündigungsschutzes zu erhalten. In den Ländern der amerikanischen und französischen Besatzungszone hat man weitgehend landesgesetzlich neue Rechtsgrundlagen geschaffen. Es liegen folgende Gesetze auf diesem Gebiete vor:

I. Amerikanische Besatzungszone

1. Bayern:

- a) Gesetz Nr. 76, Kündigungsschutzgesetz vom 1. August 1947 (BGVBl. S. 165); das Gesetz

sieht in Artikel 15/16 auch einen Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder vor;

- b) Gesetz gegen mißbräuchliche Massenentlassungen und Betriebsstillegungen vom 22. Oktober 1948 (BGVBl. S. 240); geändert durch Gesetz zur Änderung des Gesetzes gegen mißbräuchliche Massenentlassungen und Betriebsstillegungen vom 27. Februar 1950 (BGVBl. S. 56);

2. Württemberg-Baden:

- a) Gesetz Nr. 708, Kündigungsschutzgesetz vom 18. August 1948 (Reg. Bl. S. 134); das Gesetz sieht in den §§ 13 ff. auch einen Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder vor;
- b) Gesetz Nr. 728 zum Schutz der Arbeitnehmer bei Entlassungen größeren Umfanges vom 18. August 1948 (Reg. Bl. S. 116);

3. Hessen:

- Betriebsrätegesetz vom 31. Mai 1948 (GVBl. S. 117)
§§ 42 ff. (Sozialwidrige Kündigungen),
§ 29 (Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder),
§ 41 (Massenentlassungen);

4. Bremen:

- Ausführungsgesetz zu Artikel 47 der Landesverfassung der Freien Hansestadt Bremen (Brem. Betriebsrätegesetz vom 10. Januar 1949 (GBl. S. 7)
§§ 39 ff. (Sozialwidrige Kündigungen),
§ 28 (Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder),
§ 38 (Massenentlassungen).

II. Französische Besatzungszone

1. Rheinland-Pfalz:

- a) Landesverordnung über die Errichtung und Tätigkeit von Betriebsräten vom 15. Mai 1947 (VOBl. S. 258)
§ 46 ff. (Sozialwidrige Kündigungen),
§ 59 (Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder);
- b) Landesgesetz zur Sicherung der Arbeitsplätze vom 21. Juni 1948 (GVBl. I 1948 S. 241), zuletzt verlängert durch Landesgesetz zur Verlängerung der Geltungsdauer des Landesgesetzes zur Sicherung der Arbeitsplätze vom 13. Januar 1950 (GVBl. I S. 2),
§ 3 (Massenentlassungen).

2. Württemberg-Hohenzollern:

Betriebsrätegesetz vom 21. Mai 1949 (Reg. Bl. 1949 S. 163)

§§ 84 ff. (Sozialwidrige Kündigungen),

§§ 96 ff. (Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder).

3. Baden:

Landesgesetz über die Bildung von Betriebsräten — Betriebsrätegesetz vom 24. September 1948 (GVBl. 1948 S. 215)

§§ 35 ff. (Sozialwidrige Kündigungen),

§ 33 (Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder).

In allen Ländern der amerikanischen und französischen Zone sind hiernach gesetzliche Vorschriften zum Schutz gegen sozialwidrige Kündigungen und zum Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder geschaffen worden, ferner in der Mehrzahl der Länder Vorschriften zum Schutz bei Massenentlassungen. Die Unterschiede des in den Ländern geltenden Rechts sind beim Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder und dem Schutz bei Massenentlassungen nicht von Bedeutung. Dagegen weichen die gesetzlichen Regelungen des Schutzes gegen sozialwidrige Kündigungen in zahlreichen Einzelvorschriften und z. T. auch in grundsätzlichen Fragen voneinander und vom früheren Recht ab. Sie verdienen besondere Beachtung, da sie das Kernstück des Kündigungsschutzes sind. Die Grundfragen dieses Schutzes betreffen einmal die Voraussetzungen, unter denen eine Kündigung als sozialwidrig anzusehen ist, und zum anderen die Rechtsfolgen, die eine solche Kündigung hat. Was die Voraussetzungen betrifft, so wird von den Ländergesetzen — abgesehen von Bremen — wie früher Schutz gegen Kündigungen gewährt, die unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt sind. Weitere Einspruchsgründe, wie sie z. B. im Bayerischen Gesetz und im Gesetz von Rheinland-Pfalz im Anschluß an das BRG 1920 vorgesehen sind, haben praktisch geringe Bedeutung. Das Bremische BRG kennt dagegen nicht den Begriff der unbilligen Härte, sieht vielmehr eine Kündigung schon dann als sozialwidrig an, „wenn für die Kündigung keine hinreichenden sachlichen Gründe vorliegen, d. h. wenn die Kündigung nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder die Verhältnisse des Betriebes erforderlich geworden ist“.

Als Rechtsfolge einer sozialwidrigen Kündigung ist in Übereinstimmung mit dem BRG 1920 und dem AOG in den Ländergesetzen nicht die Unwirksamkeit der Kündigung vorgesehen; dem Arbeitnehmer steht vielmehr nur ein Anspruch auf Widerruf der Kündigung durch den Arbeitgeber zu. Die Vorschrift des BRG 1920 und des AOG, nach der das Gericht,

wenn es auf Widerruf der Kündigung erkannte, von Amts wegen eine Entschädigung für den Fall festzusetzen hatte, daß der Arbeitgeber den Widerruf ablehnte, ist von Rheinland-Pfalz uneingeschränkt übernommen, von Bayern, Württemberg-Baden, Bremen und Württemberg-Hohenzollern mit gewissen Einschränkungen unter Weiterbildung des bisherigen Rechts. In Hessen und Baden ist dagegen eine Abgeltung der Weiterbeschäftigung durch Zahlung einer Entschädigung grundsätzlich ausgeschlossen. Das Gericht hat jedoch auch nach dem Hessischen Gesetz für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung festzusetzen, wenn es feststellt, daß einer der Parteien die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Bestehen schon bei der Regelung dieser grundsätzlichen Fragen beachtliche Unterschiede zwischen den Ländergesetzen, so sind sie noch wesentlich mannigfaltiger in den zahlreichen Einzelfragen des sozialen Kündigungsschutzes, wie Einschaltung des Betriebsrates, Abhängigkeit des Schutzes von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, Frist für den Einspruch beim Betriebsrat und für die Klage beim Arbeitsgericht, Höhe der Entschädigung u. a.

Für die Länder der amerikanischen und französischen Zone ist also festzustellen, daß neue Rechtsgrundlagen für den Kündigungsschutz geschaffen sind, dabei jedoch eine erhebliche Rechtszersplitterung eingetreten ist.

In der britischen Zone ist man einen anderen Weg gegangen. Neue Kündigungsschutzgesetze sind hier nicht erlassen worden. Die Rechtslage, die sich für den Schutz der Arbeitnehmer gegen sozialwidrige Kündigungen aus der Aufhebung der Vorschriften des AOG über die Kündigungswiderrufklage ergab, wurde von dem Präsidenten des Zentralamtes für Arbeit in einem Erlaß vom 23. Januar 1947 — III/95/47 — im Arbeitsblatt für die britische Zone 1947 S. 72 behandelt. Er stellte darin für die materiell-rechtliche Frage folgendes zur Erwägung:

„Eine Kündigung ist, selbst wenn sie die Zustimmung des Betriebsrats 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 Gericht 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 stellte, zu eigen macht, so kommt man zu einem einfachen und sehr wirksamen Kündigungsschutz, zu einem Kündigungsschutz, der auch neben einem etwaigen Kündigungseinspruchsverfahren und über ein solches Verfahren hinaus bestehen bleibt“.

Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und der Landesarbeitsgerichte in der britischen Zone ist weitgehend von gleichen Grundsätzen ausgegangen und hat zum Schutze der Arbeitnehmer gegen sozialwidrige Kündigungen auf die allgemeinen Rechtsbehelfe des BGB gegenüber einem Rechtsmißbrauch — vgl. vor allem §§ 138, 242 BGB — zurückgegriffen. Dem § 138 BGB, nach dem ein Rechtsgeschäft nichtig ist, das gegen die guten Sitten verstößt, kommt in diesem Zusammenhang allerdings nur eine geringere Bedeutung zu, da im Einklang mit der bisherigen Rechtsauffassung die Sittenwidrigkeit einer Kündigung nur in besonderen Ausnahmefällen angenommen wird. Dagegen hat sich in Anknüpfung an die in dem Erlaß des Präsidenten des Zentralamtes für Arbeit angedeutete Rechtslehre und Rechtsprechung, die aus dem § 242 BGB auch für die Ausübung von Rechten den Grundsatz der Unzulässigkeit mißbräuchlicher Ausübung entnommen hat, eine umfangreiche Spruchpraxis zur Frage des Kündigungsschutzes entwickelt. Es hat sich die Auffassung durchgesetzt, daß sozialwidrige, die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verletzende Kündigungen einen Rechtsmißbrauch darstellen können und insoweit rechtswirksam sind. Die Grenzen zwischen zulässiger und rechtsmißbräuchlicher Kündigung sind dabei unterschiedlich abgesteckt worden. Es wurde zum Teil eine Kündigung ohne „billigenswerte Gründe“ nicht für zulässig erachtet und damit offenbar für jede Kündigung das Vorliegen eines billigenswerten Grundes gefordert. Andere Urteile gingen davon aus, daß „eine fristgemäße Kündigung eines Grundes nur insoweit bedarf, als es genüge, daß sie nicht offenbar unbillig sei“. Man wird jedoch die allgemeine Linie der Rechtsprechung kurz dahin kennzeichnen können, daß in den Fällen, in denen nach den §§ 84 ff. BRG 1920 und §§ 56 ff. AOG auf Widerruf einer Kündigung zu erkennen gewesen wäre, in der Regel auch ein Mißbrauch des Kündigungsrechts angenommen ist. Auch in der britischen Zone ist es damit gelungen, trotz Wegfalls der gesetzlichen Grundlagen des AOG einen wirksamen Kündigungsschutz aufrecht zu erhalten, ohne daß allerdings ausreichende Rechtsklarheit und Rechtssicherheit beständen, wie dies bei einer so wichtigen sozialpolitischen Frage geboten ist. (Vgl. auch „Recht der Arbeit“ 1949 S. 424).

Für den Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder und für Massenentlassungen fehlt es in den Län-

dern der britischen Zone — abgesehen von dem Schleswig-Holsteinischen Gesetz zur Regelung vorrangiger Angelegenheiten des Betriebsräterechts vom 3. Mai 1950 (GVBl. 1950 S. 169 ff.) — gleichfalls an landesgesetzlichen Vorschriften. Wieweit die Vorschrift des Artikel 9 KRG Nr. 22 einen solchen Schutz für Betriebsratsmitglieder gewährt, wird im Schrifttum und in der Rechtsprechung nicht einheitlich beurteilt. Der Artikel schreibt vor, daß kein Arbeitgeber die Tätigkeit von Betriebsräten stören oder Mitglieder eines Betriebsrates benachteiligen darf. Übereinstimmung besteht darin, daß eine Kündigung wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot (§ 134 BGB) dann nichtig ist, wenn sie bezweckt, den betreffenden Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglied auszuschalten. Im übrigen scheint die überwiegende Auffassung in der Rechtsprechung dahin zu gehen, daß der Artikel 9 nur eine „rechtswidrige“ Störung oder Benachteiligung verbietet, eine solche aber jedenfalls dann nicht vorliegt, wenn ein wichtiger Grund zur Kündigung gegeben ist. Zum Teil ist durch Betriebsvereinbarung die Zustimmung des Betriebsrates zu Kündigungen vorgesehen und auf diesem Wege ein Kündigungsschutz auch für Betriebsratsmitglieder geschaffen.

Der kurze Überblick über die derzeitige Rechtslage ergibt:

Die Grundlagen sowie die Gestaltung des Schutzes sind von Zone zu Zone und — in der amerikanischen und der französischen Zone — von Land zu Land unterschiedlich; zum Teil fehlt es noch an ausreichenden gesetzlichen Grundlagen. Die Rechtzersplitterung stört die Übersichtlichkeit des Rechts, beeinträchtigt die Rechtssicherheit und erschwert die Rechtsverfolgung. Es gilt dies insbesondere für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitsplatzwechsel in das Gebiet eines anderen Rechts kommen, aber auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in Gebieten verschiedenen Rechts beschäftigen. Im Interesse der Rechts- und Wirtschaftseinheit scheint daher eine einheitliche Regelung der den Kündigungsschutz betreffenden Fragengebiete erforderlich. Es entspricht dies auch sowohl der übereinstimmenden Auffassung der Länder wie dem Wunsche der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände.

Die Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes hatte bereits für die Bizone dem Wirtschaftsrat den Entwurf eines neuen Kündigungsschutzgesetzes vorgelegt. Das Gesetz wurde vom Wirtschaftsrat am 20. Juli 1949 verabschiedet. Es fand aber nicht die Zustimmung der Militärregierung, sondern wurde von dieser für die Bundesgesetzgebung zurückgestellt. Die Bundesregierung hat die Frage alsbald aufgegriffen. In einer Besprechung des Bundesarbeitsministers mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände bestand Einverständnis unter den

Beteiligten, daß zunächst die Spitzenverbände versuchen sollten, sich nach Möglichkeit über die noch strittig gebliebenen Fragen des Kündigungsschutzes zu verständigen. Diese Verständigung ist in den Hattenheimer Besprechungen und einigen daran anschließenden Verhandlungen gelungen. Die Verbände haben sich auf einen gemeinsamen Entwurf geeinigt, der seinerseits auf dem Wirtschaftsratsgesetz aufbaut. Dieses Ergebnis liegt in allen grundsätzlichen Fragen dem Regierungsentwurf zugrunde. Der Entwurf beschränkt sich — auch entsprechend einem ausdrücklichen Wunsche der Spitzenverbände — auf den allgemeinen Kündigungsschutz gegen sozial ungerechtfertigte Kündigungen (Erster Abschnitt), den Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder (Zweiter Abschnitt) den Kündigungsschutz bei Massenentlassungen (Dritter Abschnitt) und enthält im Vierten Abschnitt Schlußbestimmungen. Andere Fragen des Kündigungsrechts sollen in Übereinstimmung mit dem Wunsche der Spitzenverbände bei der Schaffung eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis überprüft und geregelt, hier daher zurückgestellt werden.

B.

Erläuterung der Neuregelung

Erster Abschnitt

Allgemeiner Kündigungsschutz

Allgemeines

Der Entwurf sieht einen Schutz der Arbeitnehmer gegen sozial ungerechtfertigte Kündigungen vor. Die Begriffsbestimmung ist in § 1 Absätze 2 und 3 gegeben. Die danach sozial ungerechtfertigten Kündigungen sollen rechtsunwirksam sein.

Der Entwurf weicht dabei sowohl in den Voraussetzungen des Schutzes, wie in seiner rechtlichen Ausgestaltung von dem bisherigen Recht ab. Das BRG 1920 wie das AOG und die meisten nach 1945 erlassenen Ländergesetze gewährten den Arbeitnehmern Schutz gegen eine Kündigung nur dann, wenn sie unbillig hart war (vgl. oben unter A). Der Verlust des Arbeitsplatzes spielte für die Entscheidung, ob eine solche Härte vorlag, zwar eine wesentliche Rolle, es waren dabei jedoch auch alle sonstigen irgendwie in Betracht kommenden Umstände zu werten, wie die wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers, die Möglichkeit alsbaldiger anderweitiger Beschäftigung und dergl., so daß im Endergebnis das allgemeine wirtschaftliche Interesse des Arbeitnehmers als das geschützte Rechtsgut erschien. Der Entwurf sieht als dieses Rechtsgut den Arbeitsplatz und die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers an, die die Grundlagen seiner wirtschaftlichen

und sozialen Existenz bilden. Er schreibt daher vor, daß eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen — wie mangelnde körperliche oder geistige Eignung, unzulängliche Leistungen, Unzuverlässigkeit, Unverträglichkeit und dgl. — oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betriebe entgegenstehen, bedingt ist. Liegen solche Gründe nicht vor, setzt der Schutz des Gesetzes ein, ohne daß noch für eine Abwägung Raum wäre, ob der Verlust des Arbeitsplatzes aus sonstigen, außerhalb des Arbeitsverhältnisses liegenden Gründen den Arbeitnehmer mehr oder weniger hart treffen würde. Der Schutz des Arbeitnehmers wird mit der Regelung des Entwurfs verbessert, ohne daß damit wirklich notwendige Kündigungen verhindert oder auch nur erschwert würden. Das Gesetz wendet sich nicht gegen Entlassungen, die aus triftigen Gründen erforderlich sind, sondern lediglich gegen solche Kündigungen, die hinreichender Begründung entbehren und deshalb als eine willkürliche Durchschneidung des Bandes der Betriebszugehörigkeit erscheinen.

Auch in der rechtlichen Gestaltung des Schutzes der Arbeitnehmer gegen sozial ungerechtfertigte Kündigungen weicht der Entwurf von dem Betriebsrätegesetz 1920 und dem AOG ab. Nach diesen Gesetzen waren sozialwidrige Kündigungen rechtsunwirksam. Der Arbeitnehmer konnte lediglich auf Widerruf der Kündigung klagen; für die Ländergesetze vgl. unter A. Die Regelung des Entwurfs, die die Rechtsunwirksamkeit sozial ungerechtfertigter Kündigungen vorsieht, ist der Ausdruck einer stärkeren Mißbilligung derartiger Kündigungen. Sie werden als ein den Grundsätzen von Treu und Glauben widersprechender Mißbrauch des Kündigungsrechts angesehen. Der Unterschied ist allerdings im praktischen Ergebnis dadurch abgeschwächt, daß die Rechtsunwirksamkeit einer sozial ungerechtfertigten Kündigung nur innerhalb einer Frist von drei Wochen durch Feststellungsklage geltend gemacht werden kann, die Kündigung also als von Anfang an rechtsunwirksam anzusehen ist, wenn die Klage nicht fristgemäß erhoben ist, sowie ferner dadurch, daß das Arbeitsgericht unter gewissen Voraussetzungen das Arbeitsverhältnis auflösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung verurteilen kann; vgl. hierzu § 7.

Begründung der einzelnen Vorschriften

Zu § 1

Der Kündigungsschutz setzt ein, wenn der Arbeitnehmer ohne Unterbrechung länger als 3 Monate im gleichen Betrieb oder Unternehmen beschäftigt ist; es

ist damit dem Arbeitgeber Gelegenheit gegeben, seinen Mitarbeiter zunächst kennen zu lernen. Auf diese Frist von drei Monaten haben sich die Sozialpartner verständigt. Die gleiche Frist ist auch in den Kündigungsschutzvorschriften von Bayern und Württemberg-Hohenzollern vorgesehen.

Der Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts, § 21. Ausgenommen sind lediglich Kleinbetriebe, in denen in der Regel drei oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der Lehrlinge beschäftigt werden. Unter den Sozialpartnern war es offen geblieben, ob als Kleinbetrieb ein solcher mit fünf oder weniger Arbeitnehmern einschließlich der Lehrlinge oder mit drei oder weniger ausschließlich der Lehrlinge angesehen werden sollte. Bei der zweiten Alternative — die der Entwurf vorschlägt — wird vermieden, daß etwa im Einzelfall die Einstellung eines Lehrlings unterbleibt, weil der Betrieb andernfalls unter den Geltungsbereich des Gesetzes fiel. Im BRG 1920 galten die Kündigungsschutzvorschriften nur für Betriebe mit in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmern. Beschränkungen nach der Betriebsgröße sind auch in den Ländergesetzen z. B. von Bremen und Hessen vorgesehen; der Kündigungsschutz gilt hier nur in Betrieben mit fünf Arbeitnehmern aufwärts.

Das Gesetz hat für seinen Bereich den Schutz gegen sozial ungerechtfertigte Kündigungen abschließend geregelt. Unberührt bleiben die Vorschriften über die Nichtigkeit einer sittenwidrigen Kündigung (§ 138 BGB).

Bei der Entscheidung, ob „dringende betriebliche Erfordernisse“ einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, sind, wie der Entwurf zum Ausdruck bringt, lediglich die Verhältnisse des Beschäftigungsbetriebs zu berücksichtigen. Was dabei als Betrieb anzusehen ist, bestimmt sich nach den Vorschriften des Betriebsrätegesetzes; es ist die Einheit, für die ein Betriebsrat zu bestellen ist. Ein dringendes betriebliches Erfordernis kann danach nicht mit der Begründung verneint werden, daß die Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer in anderen Betrieben des gleichen Arbeitgebers weiter zu beschäftigen. Es ist dies insbesondere von Bedeutung für Kündigungen, die in Betrieben oder Verwaltungen der Bahn, der Post oder der Kommunen etwa erforderlich werden. Die Vorschrift des § 1 Absatz 3, daß bei der Auswahl der Person des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind, galt bereits im früheren Recht. Dabei war auch nicht umstritten, daß der Anspruch des Arbeitnehmers auf Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte seine Grenze in den berechtigten betrieblichen Bedürfnissen findet. Der Satz 2 des Absatzes 3, der diesen Grundsatz ausspricht, entspricht dem Ergebnis der Verhandlungen der Sozialpartner. Sie gingen dabei

davon aus, daß es durch die betrieblichen Bedürfnisse gerechtfertigt sei, wenn der Arbeitgeber den Hilfsarbeiter vor dem Facharbeiter, unter den Facharbeitern zunächst denjenigen, der für den Produktionsprozeß am ehesten entbehrlich ist, und bei erheblichen Leistungsunterschieden zunächst den Leistungsschwächsten entläßt. Den besonderen Verhältnissen der Vertriebenen und der Heimkehrer trägt Satz 3 Rechnung.

Das Gesetz findet nur bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung Anwendung. Es gilt daher nicht für befristete Arbeitsverhältnisse oder Arbeitsverhältnisse, deren Dauer durch die Beschaffenheit oder den Zweck der Dienste umgrenzt ist. Hierher rechnen auch Arbeitsverhältnisse, die in der Land- und Forstwirtschaft für ganz bestimmte Arbeiten (z. B. Drescharbeiten in der Landwirtschaft) abgeschlossen werden und bei denen das Ende des Arbeitsverhältnisses — ohne daß es einer Kündigung bedarf — durch den Abschluß dieser Arbeiten bestimmt wird. Entsprechendes gilt für saisonmäßig eingestellte Arbeitnehmer. Auch bei Stoßarbeit wird eine befristete Einstellung in Betracht kommen. Zieht sich die Arbeit länger hin, als zunächst vorgesehen, so steht das Gesetz auch einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses durch einen weiteren befristeten Vertrag nicht entgegen. Vor der Begründung eines Dauerarbeitsverhältnisses kann der Abschluß von befristeten Verträgen dann einem berechtigten Bedürfnis entsprechen, wenn die Drei-Monatsfrist des § 1 Absatz 1 aus besonderen Gründen zur Erprobung des Arbeitnehmers nicht ausreicht. Der Abschluß derartiger Arbeitsverhältnisse darf jedoch nicht der Gesetzesumgehung dienen. Für die Frage, ob dies anzunehmen ist, werden Rechtsprechung und Schrifttum zum Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 herangezogen werden können. Das gilt insbesondere für die Fälle, in denen die Beteiligten anstelle eines einheitlichen dauernden Arbeitsverhältnisses eine Kette fortgesetzter kurzfristig bestimmter Arbeitsverhältnisse eingehen. — Auch bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Wege gegenseitiger Vereinbarung findet das Gesetz keine Anwendung.

Zu § 2

Der Kündigungsschutz ist nicht an das Vorhandensein eines Betriebsrats gebunden. Soweit ein Betriebsrat vorhanden ist, ist er nur als Vermittlungsinstanz eingeschaltet. Seine Anrufung ist nicht zwingend vorgeschrieben. Unterläßt der Arbeitnehmer den Anruf, so erwachsen ihm hieraus keine Nachteile. Nach dem BRG 1920 war der Betriebsrat gleichzeitig Sperrinstanz, d. h. Anrufung des Arbeitsgerichts durch den Arbeitnehmer konnte nur erfolgen, wenn der Betriebsrat den Einspruch ge-

billigt hatte. Auch in Bayern und Rheinland-Pfalz ist der Betriebsrat als Sperrinstanz eingeschaltet. Von einer derartigen Vorentscheidung, die dem Arbeitnehmer den Weg zu einer richterlichen Entscheidung verlegen kann, wird im Interesse des Rechtsschutzes abgesehen. Es entspricht dies auch dem individualrechtlichen Charakter des Kündigungsschutzes. Wird der Betriebsrat angerufen und hält er den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen, § 2. Die Entscheidung über eine etwaige weitergehende Einschaltung des Betriebsrats bei Kündigungen im Rahmen der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes über die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten muß dem Betriebsverfassungsgesetz vorbehalten bleiben.

Zu §§ 3—6

Die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung muß innerhalb einer Ausschußfrist von 3 Wochen durch Feststellungsklage beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden. Der Klage soll die Stellungnahme des Betriebsrats, falls dieser angerufen ist, beigelegt werden, § 3. Bei schuldloser Fristversäumnis ist, wie im früheren Recht, eine nachträgliche Zulassung der Klage vorgesehen, § 4. Die Vorschrift entspricht den in den Ländergesetzen der amerikanischen Zone über diese Frage getroffenen Vorschriften. Eine Verlängerung der Frist tritt ein, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen die Rechtswirksamkeit der Kündigung aus anderen Gründen durch Erhebung einer Klage bekämpft hat, § 5, z. B. wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen vertragliche Bestimmungen. Wird die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung hiernach nicht rechtzeitig geltend gemacht, so ist die Kündigung, soweit der Verstoß gegen die Vorschriften dieses Gesetzes in Betracht kommt, als von Anfang an rechtswirksam anzusehen, § 6.

Zu § 7

Nach dem BRG 1920 und dem AOG war, wie bereits erwähnt, auch die sozialwidrige Kündigung rechtswirksam. Das Gericht hatte daher, wenn es der Klage des Arbeitnehmers stattgab, auf Widerruf der Kündigung zu erkennen. Es hatte dabei im Urteil von Amts wegen eine Entschädigung für den Fall festzusetzen, daß der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung ablehnte. Der Arbeitgeber hatte also die Wahl zwischen Weiterbeschäftigung und Entschädigung; wegen der Ländergesetze vgl. Überblick unter A. Da nach dem Entwurf eine sozial ungerechtfertigte Kündigung rechtsunwirksam ist, hat das Arbeitsgericht nunmehr, wenn es der Klage stattgibt, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht gelöst ist. Das Arbeitsverhältnis besteht also wie in anderen Fällen einer rechtsunwirksamen Kündigung grundsätzlich fort.

Der Entwurf trifft jedoch Vorsorge für die Fälle, in denen die Vertrauensgrundlage, auf der das Arbeitsverhältnis beruht, fortgefallen ist. Er sieht hier die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Gericht und Verurteilung des Arbeitgebers, der sozial ungerechtfertigt gekündigt hat, zur Zahlung einer Abfindung vor. Die Auflösung ist an einen Antrag seitens des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers gebunden. Der Arbeitnehmer kann den Antrag nur stellen, wenn ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist. Eine entsprechende Regelung findet sich in Bayern (Künd.-Sch.-Ges. Artikel 12), Bremen (BRG § 41 Absatz 4), Hessen (BRG § 44 Absatz 3), Württemberg-Baden (Künd.-Sch.-Ges. § 11), Württemberg-Hohenzollern (BRG § 89 c). Es wird z. B. an Fälle zu denken sein, in denen als Kündigungsgründe unzutreffende ehrverletzende Behauptungen über die Person oder das Verhalten des Arbeitnehmers leichtfertig aufgestellt worden sind oder das Vertrauensverhältnis im Verlauf des weiteren durch die Kündigung ausgelösten Verfahrens ohne wesentliches Verschulden des Arbeitnehmers zerrüttet worden ist.

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitgebers ist Gegenstand besonders eingehender Beratung zwischen den Sozialpartnern gewesen. Das Betriebsrätegesetz 1920, das AOG und die hinsichtlich des Kündigungsschutzes von denselben Grundsätzen ausgehenden Ländergesetze stellten es in das freie Ermessen des Arbeitgebers, ob er statt des Widerrufs einer sozialwidrigen Kündigung dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zahlte. Die Sozialpartner haben sich dahin verständigt, daß der bloße Antrag des Arbeitgebers — wie er dem bisherigen freien Ermessen des Arbeitgebers bei der Wahl zwischen Weiterbeschäftigung und Entschädigung entsprochen hätte — zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Gericht nicht genügen solle. Dem Antrage sei vielmehr nur zu entsprechen, wenn der Arbeitgeber für seinen Antrag Gründe anführe, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht erwarten ließen. Eine Beweislast solle ihm jedoch wegen der Schwierigkeit, eine Zerrüttung persönlicher Beziehungen nachzuweisen, nicht obliegen, das Gericht vielmehr bei seiner Entscheidung an das Vorbringen des Arbeitgebers gebunden sein, wenn nicht der Arbeitnehmer die Unrichtigkeit der vom Arbeitgeber angeführten Gründe in wesentlichen Punkten nachweise. Der Entwurf hat in § 7 Absatz 1 Satz 2 und 3 den Vorschlag der Sozialpartner übernommen. Dem Arbeitgeber obliegt es danach, die Gründe vorzubringen, die nach seiner Auffassung eine weitere zweckdienliche Zusammenarbeit nicht erwarten lassen. Dem Arbeitnehmer wird damit die Möglichkeit eröffnet, seinerseits die Unrichtigkeit des Vorbringens nachzuweisen. Mangels eines solchen Nachweises hat das

Arbeitsgericht das Vorbringen in tatsächlicher Hinsicht als zutreffend anzusehen und seiner Entscheidung zugrunde zu legen. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Angabe von Gründen wird es auch ermöglichen, in den Verhandlungen Mißverständnisse zu beseitigen und damit eine Verständigung zu erleichtern. Der Entwurf schreibt — ebenfalls im Einklang mit dem Verhandlungsergebnis der Sozialpartner — eine Ablehnung des Antrages auch dann vor, wenn bereits die Kündigung des Arbeitgebers offensichtlich willkürlich oder aus nichtigen Gründen erfolgt ist, § 7 Absatz 1 Satz 3. Der Begriff der offensichtlich willkürlichen oder aus nichtigen Gründen erfolgten Kündigung ist bereits im AOG § 58 und in Ländergesetzen, z. B. Artikel 7 Absatz 2 Bayer. Künd.-Sch.-Ges. verwandt und den Arbeitsgerichten daher geläufig. Die Regelung des § 7 Absatz 1 ermöglicht eine gewisse Kontrolle des Ablehnungsgrundes und versucht damit, einer willkürlichen Ablehnung der Weiterbeschäftigung nach Möglichkeit zu begegnen. Sie stellt insofern eine Verbesserung gegenüber dem früheren Recht dar. Einer willkürlichen Ablehnung der Weiterbeschäftigung wird auch dadurch in gewisser Weise entgegengewirkt, daß sich der Arbeitgeber mit seinem Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen Weiterbeschäftigung und Abfindung zu entscheiden hat, ohne zu wissen, zu welcher Abfindung ihn das Arbeitsgericht bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses verurteilen wird. Da er das Risiko einer u. U. hohen Abfindung — bis zu 12 Monatsverdiensten — läuft, wird damit zu rechnen sein, daß er einen Antrag auf Auflösung nur in begründeten Fällen stellt, in denen das für eine weitere Zusammenarbeit, unerläßliche Vertrauensverhältnis nicht mehr besteht. Damit würde das Ziel erreicht, dem Arbeitnehmer den Arbeitsplatz und die Betriebszugehörigkeit in den Grenzen des sozial und wirtschaftlich Vertretbaren zu sichern. Die Regelung des Entwurfs trägt, wie bereits erwähnt, dem Vorschlag der Sozialpartner Rechnung, auf den sie sich nach eingehender Behandlung dieser Frage, beiderseits unter Zurückstellung weitergehender Wünsche, verständigt haben.

Das Arbeitsgericht hat nach § 7 Absatz 2 für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzusetzen, in dem es bei sozial gerechtfertigter Kündigung geendet hätte. Der Arbeitnehmer wird bei dieser Regelung ebenso gestellt wie früher nach dem BRG 1920 und wie nach den inzwischen ergangenen Ländergesetzen, die eine Verurteilung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Abfindung vorsehen, wenn dieser den Widerruf der Kündigung ablehnt: Der Arbeitnehmer erhält das Arbeitsentgelt bis zu dem Zeitpunkt, zu dem ihm — wenn auch sozial ungerechtfertigt — gekündigt war, und daneben die wegen der Sozialwidrigkeit der Kündigung festzusetzende Abfindung.

Zu § 8

Für die Festsetzung der Abfindung gibt das Gesetz dem Gericht allgemeine Richtlinien und sieht eine Höchstgrenze von 12 Monatsverdiensten vor. In diesem Rahmen sind nach richterlichem Ermessen auch die im Einzelfall vorliegenden besonderen Umstände, wie das Maß der Sozialwidrigkeit einer Kündigung und etwaige ungewöhnliche Notfälle, die sich für den Arbeitnehmer aus der Kündigung ergeben, zu berücksichtigen, andererseits auch besonders lange Kündigungsfristen, alsbaldige Wiederbeschäftigung, vertragliche Abfindungen u. dgl.

Zu § 9

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer im Falle einer sozial ungerechtfertigten und daher rechtsunwirksamen Kündigung Lohn oder Gehalt weiter zu zahlen, ergibt sich bereits aus den allgemeinen Vorschriften des bürgerlichen Rechts und braucht daher hier — anders als im BRG (§ 88) und AOG (§ 59) — nicht noch einmal ausgesprochen zu werden. Die Vorschrift des § 9 Absatz 1 bestimmt deshalb lediglich, was sich der Arbeitnehmer auf den entgangenen Verdienst anrechnen zu lassen hat. Sie wiederholt zwar, vom Buchstaben d) abgesehen, gleichfalls das, was nach § 615 Satz 2 BGB ohnedies rechtens ist; die Aufnahme scheint jedoch angezeigt, um Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Unterrichtung über die Rechtslage zu erleichtern. Leistungen aus der Sozialversicherung i. S. des Buchstaben d) sind die in § 562 RVO und § 397 AVG an Arbeitslose vorgesehenen Leistungen.

Zu § 10

Eine entsprechende Vorschrift fand sich bereits im BRG 1920, § 89 und im AOG, § 60. Sie gibt dem Arbeitnehmer das Recht, die Weiterbeschäftigung durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber zu verweigern, wenn er inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist; mit der Erklärung wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst. Der § 10 regelt im übrigen die Frage, für welchen Zeitraum dem Arbeitnehmer entgangener Verdienst zu gewähren ist, wenn er die Weiterbeschäftigung bei dem alten Arbeitgeber wegen des inzwischen eingegangenen neuen Arbeitsverhältnisses verweigert. Es ist also vorausgesetzt, daß das alte Arbeitsverhältnis fortbesteht und nicht etwa gemäß § 7 durch Urteil des Arbeitsgerichts aufgelöst ist. Auch der Arbeitnehmer, der ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist, kann jedoch in dem Rechtsstreit über die Rechtmäßigkeit der Kündigung des alten Arbeitsverhältnisses beantragen, dieses aufzulösen, wenn ihm die Fortsetzung nicht zuzumuten ist. Gibt das Gericht dem Antrag statt, so steht dem Arbeitnehmer Arbeitsentgelt bis

zu dem Zeitpunkt der Auflösung zu, (§ 7 Absatz 2), ferner die vom Gericht festzusetzende Abfindung. Für die Anwendung des § 10 ist dann allerdings kein Raum mehr, da dem Arbeitnehmer keine Verpflichtung zur Fortsetzung des alten Arbeitsverhältnisses, die noch einer Lösung bedürfte, obliegt.

Zu § 11

Die Rechtsunwirksamkeit einer sozial ungerechtfertigten Kündigung kann nur innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung durch Klage gemäß § 3 geltend gemacht werden. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können, wenn sich die Kündigung als rechtsunwirksam erweist, unter den Voraussetzungen des § 7 Absatz 1 die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragen; wird dem Antrag stattgegeben, so ist der Arbeitgeber zugleich zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen. In sonstigen Fällen rechtsunwirksamer Kündigung, z. B. bei einem Verstoß gegen das Mutterschutzgesetz, ist die Geltendmachung der Rechtsunwirksamkeit nicht an eine Frist gebunden, und das Arbeitsverhältnis bleibt bei Rechtsunwirksamkeit der Kündigung unberührt, ohne daß eine dem § 7 Absatz 1 dieses Gesetzes entsprechende Möglichkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und der Verurteilung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Abfindung gegeben ist.

Diese Unterschiedlichkeit macht eine Klarstellung des Verhältnisses der sozial ungerechtfertigten rechtsunwirksamen Kündigung zu den Kündigungen, die aus anderen Rechtsgründen unwirksam sind, erforderlich. Die Vorschriften der §§ 84 ff. BRG und §§ 56 ff. AOG über die sozialwidrige Kündigung setzen eine rechtswirksame Kündigung voraus, randen daher keine Anwendung, wenn die Kündigung wegen Verstoßes gegen andere Vorschriften rechtsunwirksam war. Auch die Vorschriften über die sozial ungerechtfertigte Kündigung, die an die Stelle der Vorschriften über die sozialwidrige Kündigung im BRG und AOG treten, sollen grundsätzlich nur Platz greifen, wenn der Schutz des Arbeitsverhältnisses bereits durch andere Vorschriften gewährleistet ist, d. h. wenn die Kündigung nicht bereits aus sonstigen Gründen rechtsunwirksam ist. Diesen Grundsatz spricht § 11 Absatz 3 aus. Es bedürfen jedoch daneben die Fälle der außerordentlichen Kündigung und der sittenwidrigen Kündigung einer Klarstellung.

Die Vorschriften über das Recht zur außerordentlichen Kündigung werden durch das vorliegende Gesetz nicht berührt. Die Frage also, ob z. B. ein wichtiger Grund zur Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gegeben ist, beurteilt sich weiterhin ausschließlich nach den hierfür in der Gew.O., im HGB, dem BGB usw. getroffenen Vorschriften. Der Entwurf sieht jedoch

vor, daß auf die Geltendmachung der Nichtigkeit einer außerordentlichen Kündigung die Vorschriften des vorliegenden Gesetzes entsprechend Anwendung finden. Der Arbeitnehmer kann also auch die Nichtigkeit einer außerordentlichen Kündigung nur innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung durch Feststellungsklage gemäß § 3 geltend machen. In diesem Verfahren kann der Arbeitnehmer — entsprechend der Regelung des § 7 Absatz 1 Satz 1 bei der sozial ungerechtfertigten Kündigung — die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragen, wenn die außerordentliche Kündigung unbegründet war und ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist. Der Arbeitgeber bleibt dagegen bei unbegründeter außerordentlicher Kündigung an das Arbeitsverhältnis gebunden. Er kann nicht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Gericht beantragen; die Vorschriften des § 7 Absatz 1 Satz 2 und 3 finden keine entsprechende Anwendung. Ist eine unwirksame fristlose Kündigung als Kündigung für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt anzusehen, so gilt, wie § 11 Absatz 2 ausdrücklich klarstellt, die Regelung der §§ 1 bis 10, damit also auch die Vorschrift des § 7 Absatz 1 Satz 2 und 3 über das Recht des Arbeitgebers, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu beantragen.

Verstößt eine Kündigung gegen die guten Sitten, so kann der Arbeitnehmer wie bisher die Nichtigkeit geltend machen, indem er auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts oder auf Feststellung der Nichtigkeit der Kündigung klagt, ohne dabei an eine Frist gebunden zu sein. Er kann in solchen Fällen auch unter den Voraussetzungen des § 628 Absatz 2 BGB seinerseits das Arbeitsverhältnis kündigen und Ersatz des durch die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Schadens verlangen. Der Entwurf gibt ihm darüber hinaus die Möglichkeit, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Arbeitsgericht und die Festsetzung einer Abfindung, die von dem Nachweis eines Schadens nicht abhängig ist, entsprechend den Vorschriften dieses Gesetzes herbeizuführen. Voraussetzung hierfür ist, daß er seine Ansprüche in dem hier vorgesehenen Verfahren, also durch Erhebung einer Feststellungsklage, innerhalb drei Wochen nach Zugang der Kündigung geltend macht. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitgebers ist nicht zulässig.

Zu § 12

Die sogenannten leitenden Angestellten waren aus dem Geltungsbereich des BRG 1920 herausgenommen (§ 12 Absatz 2 BRG), während das AOG keine Sondervorschrift kannte. Der Entwurf folgt dem BRG 1920.

Zweiter Abschnitt

Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder

Allgemeines

Der Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder ist in gleicher Weise wie hier im Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes vorgesehen. Über die Aufnahme in dieses oder jenes Gesetz wird bei den Beratungen im Bundestag zu beschließen sein. Überwiegende Gründe dürfen für die Aufnahme dieses Sonderschutzes in das Betriebsverfassungsgesetz sprechen.

Zu § 13

Um jede Störung der Betriebsratstätigkeit zu verhindern, ist vorgeschrieben, daß eine Kündigung von Betriebsratsmitgliedern nur zulässig ist, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber nach dem Gesetz zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt. Im Falle der Stilllegung des Betriebes ist die Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, daß dringende betriebliche Erfordernisse eine frühere Kündigung bedingen. Bei Stilllegung der Betriebsabteilung, in der das Betriebsratsmitglied beschäftigt ist, ist dieses in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Eine Kündigung ist nur zulässig, wenn eine solche Übernahme aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist. In einem solchen Fall darf jedoch wiederum dem Betriebsratsmitglied frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung der Betriebsabteilung gekündigt werden, es sei denn, daß dringende betriebliche Gründe für eine frühere Kündigung vorliegen.

Im BRG 1920 und in den Ländergesetzen der amerikanischen Zone mit Ausnahme von Hessen ist eine Kündigung der Betriebsratsmitglieder mit Zustimmung des Betriebsrats vorgesehen. Der Entwurf hat hiervon abgesehen, da die Einschaltung zu Konflikten innerhalb des Betriebsrats führen kann und auch die Unparteilichkeit nicht in allen Fällen mit Sicherheit unterstellt werden kann.

Dritter Abschnitt

Kündigungsschutz bei Massenentlassungen

Allgemeines

Dieser Kündigungsschutz geht, wie in dem Überblick A erwähnt, auf die Stilllegungsverordnung vom 8. November 1920 in der Fassung vom 15. Oktober 1923 (RGBl. I S. 983) zurück. Während Hessen und Bremen in ihren Betriebsrätegesetzen nur hinsichtlich der Einschaltung der Betriebsräte bei Massenentlassungen eine Vorschrift erlassen haben, ist in Bayern und Württemberg-Baden sowie auch in

Rheinland-Pfalz eine umfassende gesetzliche Regelung getroffen. Diese knüpft an das bisherige Recht an. Auch der Entwurf will im wesentlichen das bisherige Recht wieder einführen, das sich bewährt hat. Die Überwachung von Massenentlassungen hat in erster Linie den arbeitsmarktpolitischen Zweck, Arbeitslosigkeit im Allgemeininteresse möglichst zu verhindern. Diesem Ziel dient die Entlassungssperre — § 16. Sie will den Arbeitgeber veranlassen, sich laufend auf eine angemessene Sicht mit den Möglichkeiten der Beschäftigung seiner Belegschaft zu befassen und den Dienststellen der Arbeitsverwaltung ausreichend Zeit zu geben, die anderweite Vermittlung der frei werdenden Arbeitskräfte vorzubereiten. Schutz des einzelnen Arbeitnehmers ist nicht der Zweck dieses Verfahrens; dieser regelt sich nach den Vorschriften des ersten Abschnittes.

Zu § 15

Die Grenzen der anzeigepflichtigen Massenentlassungen entsprechen einem Vorschlag der Sozialpartner, die sich ihrerseits dem vom Wirtschaftsrat des Vereinigten Wirtschaftsgebietes verabschiedeten Kündigungsschutzgesetz angeschlossen haben. Sie sind gegenüber der früheren Regelung insofern erweitert, als früher in Betrieben mit in der Regel weniger als 100 Beschäftigten erst die Entlassung von mehr als 9 und in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 Beschäftigten die Entlassung von mehr als 10 v. H. der im Betrieb regelmäßig Beschäftigten oder aber, unabhängig von dem Prozentverhältnis zu der Gesamtbelegschaft, von mehr als 50 Beschäftigten innerhalb von vier Wochen anzeigepflichtig waren.

Die Bestimmung des Absatzes 2, daß das Recht zur fristlosen Entlassung unberührt bleibt, galt bereits im früheren Recht. Es ist noch ausdrücklich die Bestimmung aufgenommen, daß fristlose Entlassungen bei Feststellung der anzeigepflichtigen Grenzen nicht mitzuzählen sind.

In Absatz 3 sind die Gruppen aufgeführt, die nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschriften anzusehen sind.

Zu § 16

Die Dauer der Sperrfrist ist unverändert übernommen worden. Eine Verlängerung der Sperrfrist nach Absatz 2 wird nur dann in Frage kommen, wenn dies ohne Gefährdung des Betriebes durchführbar ist. Die Sozialpartner haben bei den Beratungen den Wunsch ausgesprochen, daß die Zustimmung zur Kündigung rückwirkend nur bis zum Tage der Antragstellung erteilt werden kann. Bei den Beratungen mit den Spitzen- und Fachverbänden des Baugewerbes wurden auch die Schwierigkeiten erörtert, die dem Baugewerbe bei Anwendung der Vorschriften des dritten Ab-

schnittes insbesondere dadurch erwachsen können, daß Bauvorhaben, die mit öffentlichen Mitteln finanziert werden, kurzfristig stillgelegt werden müssen, weil die Bereitstellung öffentlicher Mittel versagt wird. Das Baugewerbe wies darauf hin, daß es bei Entlassungen, die durch solche unvorhersehbaren Stilllegungen notwendig würden, billigerweise nicht gezwungen werden könne, die Löhne für die in § 16 vorgesehenen Fristen weiterzuzahlen, zumal nach dem Tarif dem Arbeitnehmer in solchen Fällen Lohn für drei Tage zustände. Es war übereinstimmende Auffassung der Spitzen- und Fachverbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, daß es dem Sinne des vorliegenden Gesetzes entspreche, wenn bei derartigen unvorhersehbaren Stilllegungen die Zustimmung zur Entlassung mit rückwirkender Kraft erteilt würde. Es müsse auch erwartet werden, daß die Entscheidung innerhalb von 3 Tagen nach der Anzeige getroffen wird.

Zu § 17

Diese Vorschrift übernimmt bereits früher geltendes Recht, jedoch mit der Maßgabe, daß der Arbeitgeber ohne Zustimmung staatlicher Stellen Kurzarbeit einführen kann. Sie stellt dabei in Absatz 3 klar, daß tarifvertragliche Bestimmungen über Einführung, Ausmaß und Bezahlung von Kurzarbeit unberührt bleiben.

Zu §§ 18 und 19

Die Vorschriften über die Zusammensetzung des Ausschusses lehnen sich an das vom Wirtschaftsrat verabschiedete Kündigungsschutzgesetz an, das die maßgebliche Beteiligung der Sozialpartner im Sinne der Selbstverwaltung und Selbstverantwortung vorsah. In Absatz 2 zu § 18 ist besonders zum Ausdruck gebracht, daß auch die nichtbeamteten Mitglieder der Ausschüsse zur Geheimhaltung verpflichtet sind.

Nach Errichtung einer Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung wird zu prüfen sein, ob die Entscheidungsbefugnisse der Ausschüsse den Organen der Bundesanstalt zu übertragen sind.

Zu § 20

Die Vorschriften für Saison- und Kampagnebetriebe tragen deren Besonderheiten im Rahmen des bisherigen Rechts Rechnung.

Vierter Abschnitt

Schlußbestimmungen

Zu § 21

Zur Vorschrift des § 21 Absatz 1 wird auf die Bemerkungen zu § 1 im zweiten Absatz Bezug ge-

nommen. In § 21 Absatz 2 ist klargestellt, daß neben Betrieben und Verwaltungen des privaten Rechts auch öffentliche Betriebe, also wirtschaftliche Unternehmen, die in der Form privatwirtschaftlicher Betätigung der Befriedigung wirtschaftlicher Bedürfnisse dienen, unter diese Vorschriften fallen. Die Ausnahmebestimmungen für Seeschiffe, Binnenschiffe und Luftfahrzeuge bestanden bereits im früheren Recht. Sie stellen gleichzeitig klar, daß die Vorschriften für die Landbetriebe der Schifffahrtsunternehmungen, Schiffsanlagen, Docks, Werften, Verwaltungs- und Lagerhäuser gelten. Die Vorschrift des Absatzes 3 entspricht dem Ergebnis eingehender Beratungen mit den Spitzen- und Fachverbänden der Arbeitnehmer und Arbeitgeber des Baugewerbes.

Zu § 22

Das BRG 1920 erstreckte sich nicht auf Schiffe der See-, Binnen- und Luftschifffahrt; auch das AOG hatte lediglich die Binnenschifffahrt nach Maßgabe seiner 22. Durchführungsverordnung einbezogen. Nunmehr sollen die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnittes für Seeschiffe, Binnenschiffe und Luftfahrzeuge gelten mit gewissen durch die Besonderheit der Schifffahrt und des Luftverkehrs bedingten Änderungen; auf die Landbetriebe der Schifffahrt und des Luftverkehrs findet das Gesetz ohne diese Änderungen Anwendung. Die Schiffe und Luftfahrzeuge des Betriebsinhabers gelten als ein gegenüber dem Landbetrieb selbständiger Betrieb im Sinne des § 1 des Gesetzes.

Die in § 22 Absatz 2 vorgesehene Verlängerung der Dreimonatsfrist soll es dem Arbeitgeber ermöglichen, bei seiner Entscheidung über die weitere Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer dessen Bewährung bei der ersten Reise zu berücksichtigen; es erschien auch mißlich, den Kapitän zu nötigen, etwaige Kündigungen während der Fahrt auszusprechen, wie dies bei längeren Reisen erforderlich werden würde, wenn es hier bei der Dreimonatsfrist des § 1 Absatz 1 bliebe.

Die Sondervorschrift des § 22 Absatz 3 über die Frist für die Klageerhebung soll sicherstellen, daß trotz der Erschwerung der Rechtsverfolgung, die sich aus den besonderen Verhältnissen der Schifffahrt und des Luftverkehrs ergeben kann, den Besatzungsmitgliedern genügend Zeit bleibt, um die für die Wahrnehmung ihrer Rechte erforderlichen Schritte zu unternehmen.

Für Streitigkeiten der nach § 481 HGB zur Schiffsbesatzung gehörenden Personen sind nach § 2 Ziffer 2 Arb.GG die Arbeitsgerichte zur Zeit nicht zuständig. Anstelle des Arbeitsgerichts ist daher für Klagen dieser Besatzungsmitglieder auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, die Zuständigkeit

des Gerichts vorgesehen, das über die Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis dieser Personen zu entscheiden hat. Die Vereinbarung eines Schiedsgerichts auch für diese Klagen wird durch das vorliegende Gesetz nicht berührt. Eine Unterstellung der Kapitäne und der übrigen als leitende Angestellte im Sinne des § 12 anzusehenden Angehörigen der Besatzung unter den Schutz des Gesetzes entspricht dem übereinstimmenden Wunsch der Spitzen- und Fachverbände beider Seiten. Die Fristen für eine Kündigung gegenüber diesen Personen sind infolge der Eigenart der Schifffahrt im allgemeinen ungünstiger als die, die entsprechen den leitenden Angestellten in anderen Gewerbezweigen gewährt zu werden pflegen. Die Einbeziehung in das vorliegende Gesetz bietet hierfür einen gewissen Ausgleich. Unter den Schutz des Gesetzes fallen auch die Kapitäne der Hochseefischerei-Fahrzeuge. Bei den Verhandlungen mit den Verbänden ist die Frage aufgeworfen worden, ob das Gesetz eine Kündigung gegenüber diesen Kapitänen, in den Fällen unbillig erschwere, in denen sie mit schlechten Fangergebnissen zurückkehren und daher ihren Aufgaben nicht mehr gewachsen erscheinen. Dem Reeder könne nicht der Beweis zugemutet werden, daß das schlechte Fangergebnis und damit die Kündigung durch Gründe in der Person oder in dem Verhalten des Kapitäns bedingt sei. Diese Bedenken scheinen jedoch nicht begründet. Bei einem stärkeren Absinken des Fangergebnisses gegenüber besseren Ergebnissen anderer vergleichbarer Schiffe spricht der Augenschein zunächst gegen den Kapitän. Es ist daher dessen Sache, darzutun, daß das schlechte Fangergebnis nicht auf Gründe, die in seiner Person oder seinem Verhalten liegen, zurückzuführen ist. Dieser Auffassung haben sich auch die Spitzenverbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und die Vertreter der Hochseefischerei nicht verschlossen.

Zu § 23

In Wirtschaftskämpfen wird es hingenommen werden müssen, daß Kündigungen lediglich nach den Erfordernissen des Kampfes erfolgen. Ein Kündigungsschutz kann hier nicht eingreifen. Die Bereinigung wird auch hinsichtlich der Kündigungen den Abmachungen über die Beilegung des Kampfes zu überlassen sein.

Zu §§ 24 und 25

Die in der Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1. September 1939 den Arbeitnehmern auferlegten Beschränkungen im

Arbeitsplatzwechsel und die Verpflichtung der Betriebe, vor Einstellung von Arbeitnehmern die Zustimmung des Arbeitsamtes einzuholen, sind nach Inkrafttreten des Grundgesetzes nicht mehr gültig, da sie dem Artikel 12 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland widersprechen. Es gilt jedoch die Vorschrift der Arbeitsplatzwechselverordnung über die Pflicht des Arbeitgebers, vor der Kündigung von Arbeitnehmern die Zustimmung des Arbeitsamtes einzuholen. Sie hat aber nur noch Bedeutung unter dem Gesichtspunkt des Kündigungsschutzes für die Arbeitnehmer. Diesen bietet nunmehr dieses Gesetz in zweckmäßigerer Art. Deshalb können die Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1. September 1939 mit den dazu erlassenen Durchführungsbestimmungen sowie die nach dem Zusammenbruch im Jahre 1945 in den Ländern des Bundesgebietes erlassenen Arbeitsplatzwechselvorschriften außer Kraft gesetzt werden. Die besonderen Schutzvorschriften für bestimmte Personengruppen wie Schwerbeschädigte und politisch Verfolgte werden hierdurch nicht berührt.

Mit dem Wegfall der Arbeitsplatzwechselvorschriften verlieren die Arbeitsämter die wichtigste Grundlage für die laufende Führung der Kartei der beschäftigten Arbeitnehmer. Nach dieser Kartei werden die statistischen Übersichten über den Beschäftigtenstand erstellt, die auf eine andere Weise nicht mit der gebotenen Zuverlässigkeit zusammengestellt werden können. Diese sind in absehbarer Zeit als Unterlage für die Sozial-, Wirtschafts- und Finanzpolitik sowie auch für die Durchführung des Marshallplanes unentbehrlich. Die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Meldung der Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern muß deshalb gesetzlich festgelegt werden. Diese Bestimmung stellt keine wesentliche Veränderung gegenüber dem heute üblichen Verfahren dar. Die Verpflichtung bedeutet für die Arbeitgeber keine nennenswerte Mehrbelastung, da für den weitaus größten Teil der Arbeitnehmer die Meldungen als Zeitschriften der Krankenkassenanzeigen für kranken- und arbeitslosenversicherungspflichtige Arbeitnehmer erstattet werden, die etwa 90 v. H. aller Beschäftigten ausmachen. Es sollen jedoch bestimmte Personengruppen von der Meldepflicht ausgenommen werden, u. a. Personen, die sonst berufsmäßige Lohnarbeit nicht verrichten, wenn sie gelegentlich und kurzfristig beschäftigt werden, sowie die Besatzungsmitglieder von Seeschiffen. Letztere Gruppe wird bereits auf andere Weise vollständig erfaßt.

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 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 Folgen 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 an-

getreten 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:

Wird die Vorzugsstellung nur in dem zu 3. genannten Umfange gewährt, so muß auch die gleiche Beschränkung hinsichtlich der Vergleichspersonen gelten.

5. In § 1 Absatz 3 ist der zweite Halbsatz des Satzes 3 zu streichen.

Begründung:

- a) Eine Definition des Begriffs „Vertriebene“ ist im gegenwärtigen Zeitpunkt nicht zweckmäßig. Die Beschränkung der Vorzugsstellung auf diejenigen Vertriebenen, die im Soforthilfegesetz als Flüchtlinge anerkannt sind, würde die ungleiche Behandlung der Flüchtlinge, die das Soforthilfegesetz gebracht hat, auf dem Gebiete des Arbeitsrechts fortsetzen, obwohl für eine solche ungleiche Behandlung im Arbeitsrecht überhaupt kein Grund gegeben ist. Es ist vielmehr notwendig, auch diejenigen Personen, die z. B. auf Grund des Notaufnahmegesetzes im Bundesgebiet Aufnahme gefunden haben, im § 1 Absatz 3 Satz 3 zu erfassen. Es erscheint deshalb zweckmäßig, die Auslegung des Begriffs „Vertriebener“

den Gerichten zu überlassen, bis durch ein Vertriebenengesetz dieser Begriff allgemein festgelegt wird.

- b) Eine Definition des Begriffs „Heimkehrer“ ist nicht erforderlich, da dieser Begriff durch das Heimkehrergesetz vom 19. Juni 1950 (BGBl. S. 221) ausreichend umschrieben ist.

Unter Berücksichtigung der oben vorgeschlagenen Änderungen ergibt sich für § 1 Absatz 3 Satz 3 folgende Fassung:

„Bei der Auswahl darf innerhalb eines Zeitraumes von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes die kürzere Dauer der Betriebszugehörigkeit eines Vertriebenen oder Heimkehrers, 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, zu dessen Nachteil nur insoweit berücksichtigt werden, als es sich um den Vergleich mit einem anderen, länger beschäftigten Vertriebenen oder Heimkehrer handelt, bei dem die gleichen Voraussetzungen gegeben sind.“

6. In § 2 zweite Zeile wird das Wort „Tage“ durch das Wort „Werktage“ ersetzt.

B e g r ü n d u n g :

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 zweiter 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 klargelegt 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:

„Entscheidungen 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 Landesarbeitsamtes“ durch das Wort „Ausschuß“ ersetzt.

17. In § 18 wird dem Absatz 1 ein neuer Satz folgenden Wortlautes angefügt:

„Der Ausschuß wählt seinen Vorsitzenden selbst.“

B e g r ü n d u n g 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 Ab-

satz 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 Änderungs-
vorschlägen 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.