Deutscher Bundestag
1. Wahlperiode
1949

Drucksache Nr. 2384

Mündlicher Bericht

des Ausschusses für Arbeit

(20. Ausschuß)

über den

Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes

- Nr. 2090 der Drucksachen -

Berichterstatter:
Abgeordneter Dr. Preller

Antrag des Ausschusses:

Der Bundestag wolle beschließen,

dem Gesetzentwurf mit den aus der nachstehenden Zusammenstellung ersichtlichen Änderungen zuzustimmen.

Bonn, den 21. Juni 1951

Der Ausschuß für Arbeit

Sabel	Dr. Preller
Vorsitzender	Berichterstatter

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei Gebr. Scheur, Bonn
Allein-Vertrieb: Dr. Hans Heger, Andernach, Breite Straße 30,
und Wiesbaden, Nietzschestraße 1

Zusammenstellung

des

Entwurfs eines Kündigungsschutzgesetzes

- Nr. 2090 der Drucksachen -

mit den

Beschlüssen des Ausschusses für Arbeit (20. Ausschuß)

Entwurf	Beschlüsse des 20. Ausschusses
Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes	**Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes**
Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:	Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:
Erster Abschnitt	**Erster Abschnitt**
Allgemeiner Kündigungsschutz	**Allgemeiner Kündigungsschutz**
§ 1	§ 1
Sozial ungerechtfertigte Kündigungen	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.	(1) unverändert
(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.	(2) unverändert
(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	(3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeit-

Entwurf	Beschlüsse des 20. Ausschusses
Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Das gilt nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechtigte betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen. Bei der Auswahl darf innerhalb eines Zeitraumes von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes die kürzere Dauer der Betriebszugehörigkeit eines Vertriebenen oder Heimkehrers zu dessen Nachteil nur insoweit berücksichtigt werden, als es sich um den Vergleich mit einem anderen, länger beschäftigten Vertriebenen oder Heimkehrer handelt; Vertriebene sind die in § 31 Ziffer 1 des Gesetzes zur Milderung dringender sozialer Notstände (Soforthilfegesetz — SHG) vom 8. August 1949 (WiGBl. S. 205) als Flüchtlinge bezeichneten Personen, Heimkehrer diejenigen, die unter § 1 des Gesetzes über Hilfsmaßnahmen für Heimkehrer (Heimkehrergesetz) vom 19. Juni 1950 (BGBl. S. 221) fallen. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne der Sätze 1 und 3 dieses Absatzes erscheinen lassen.	geber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Das gilt nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechtigte betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen. Bei der Auswahl darf innerhalb eines 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. 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	§ 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.	Hält der Arbeitnehmer eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er binnen **einer Woche** nach der Kündigung Einspruch beim Betriebsrat einlegen. Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. Er hat seine Stellungnahme zu dem Einspruch dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.
§ 3 Anrufung des Arbeitsgerichts	§ 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.	Will ein Arbeitnehmer geltend machen, daß eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, so muß er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt (§ 2), so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrates beifügen. **Soweit die Kündigung der**

Entwurf	Beschlüsse des 20. Ausschusses
	Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichtes erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.
§ 4	§ 4
Zulassung verspäteter Klagen	unverändert
(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	§ 5
Verlängerte Anrufungsfrist	unverändert
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	§ 6
Wirksamwerden der Kündigung	Wirksamwerden der Kündigung
Wird die Rechtsunwirksamkeit einer sozial ungerechtfertigten Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 3 Satz 1, §§ 4 und 5), so gilt die Kündigung, soweit dieser Mangel in Betracht kommt, als von Anfang an rechtswirksam.	Wird die Rechtsunwirksamkeit einer sozial ungerechtfertigten Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 3 Satz 1, §§ 4 und 5), so gilt die Kündigung, **wenn sie nicht aus anderem Grunde rechtsunwirksam ist,** als von Anfang an rechtswirksam.

Entwurf	Beschlüsse des 20. Ausschusses
§ 7	§ 7
Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Arbeitsgerichts; Abfindung des Arbeitnehmers	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.	(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 offensichlich willkürlich oder aus nichtigen Gründen unter Mißbrauch der Machtstellung des Arbeitgebers im Betrieb erfolgt ist. **Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen.**
(2) Das Arbeitsgericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzusetzen, an dem es bei sozial gerechtfertigter Kündigung geendet hätte.	(2) unverändert
§ 8	§ 8
Höhe der Abfindung	unverändert
(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	§ 9
Anrechnung auf entgangenen Zwischenverdienst	unverändert
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,	

Entwurf	Beschlüsse des 20. Ausschusses
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.	c) entfällt
§ 10 Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses	§ 10 unverändert
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	§ 11 unverändert
(1) Die Vorschriften über das Recht zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses werden durch das vorliegende Gesetz nicht berührt. Die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung kann jedoch nur nach Maßgabe des § 3 Satz 1 und der §§ 4 bis 6 geltend gemacht werden. Stellt das Gericht fest, daß die außerordentliche Kündigung unbegründet ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat auf seinen Antrag das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen; die Vorschriften des § 7 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	

Entwurf	Beschlüsse des 20. Ausschusses
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	§ 12
Angestellte in leitender Stellung	unverändert
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	**Zweiter Abschnitt**
Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder	**Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder**
§ 13	§ 13
Uuzulässigkeit der Kündigung	Unzulässigkeit der Kündigung
(1) Die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds ist unzulässig, es sei denn, daß ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.	(1) unverändert
(2) Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der Betriebsratsmitglieder frühestens zum Zeitpunkt der Stillegung zulässig, es sei denn, daß ihre Kündigung an einem früheren Zeitpunkt durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.	(2) Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der Betriebsratsmitglieder frühestens zum Zeitpunkt der Stillegung zulässig, es sei denn, daß ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch **zwingende** betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

Entwurf	Beschlüsse des 20. Ausschusses
(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 Stillegung des Betriebes sinngemäße Anwendung.	(3) unverändert
§ 14 Neues Arbeitsverhältnis des Betriebsratsmitglieds; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses	§ 14 unverändert
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**	**Dritter Abschnitt** **Kündigungsschutz bei Massenentlassungen**
§ 15 Anzeigepflicht	§ 15 unverändert
(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,	

Entwurf	Beschlüsse des 20. Ausschusses
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	§ 16
Entlassungssperre	unverändert
(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	§ 17
Zulässigkeit von Kurzarbeit	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.	(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 kann das Landesarbeitsamt zulassen, daß der Arbeitgeber** für die Zwischenzeit Kurzarbeit **einführt.**
(2) Der Arbeitgeber ist im Falle der Kurzarbeit berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend zu kürzen; die Kürzung des Arbeitsentgelts wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen enden würde.	(2) Der Arbeitgeber ist im Falle der Kurzarbeit berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend zu kürzen; die Kürzung des Arbeitsentgelts wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen **oder den vereinbarten** Bestimmungen enden würde.
(3) Tarifvertragliche Bestimmungen über die Einführung, das Ausmaß und die Bezahlung von Kurzarbeit werden durch die Absätze 1 und 2 nicht berührt.	(3) unverändert
§ 18	§ 18
Entscheidungen des Landesarbeitsamts	Entscheidungen des Landesarbeitsamtes
(1) Die Entscheidungen des Landesarbeitsamts nach § 16 Absätze 1 und 2 trifft nach Anhö-	(1) Die Entscheidungen des Landesarbeitsamtes nach § 16 Absätze 1 und 2 trifft ein Ausschuß,

Entwurf	Beschlüsse des 20. Ausschusses
rung 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.	der sich aus dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder einem von ihm beauftragten Angehörigen des Landesarbeitsamtes als Vorsitzenden und je zwei Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber **und der öffentlichen Körperschaften** zusammensetzt, die von **dem Verwaltungsausschuß des Landesarbeitsamtes** benannt werden. Der **Ausschuß hat vor seiner Entscheidung den Arbeitgeber und den Betriebsrat anzuhören; er trifft seine Entscheidungen mit Stimmenmehrheit.**
(2) Dem Ausschuß sind, insbesondere vom Arbeitgeber und 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.	(2) Dem Ausschuß sind, insbesondere vom Arbeitgeber und Betriebsrat, die von ihm für die Beurteilung des Falles erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen. Auf die nichtbeamteten Mitglieder der in § 18 Absätze 1 und 4 und § 19 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.	(3) Der Ausschuß hat sowohl das Interesse des Arbeitgebers als auch das der zu entlassenden Arbeitnehmer, das öffentliche Interesse und die Lage des gesamten Arbeitsmarktes unter besonderer Beachtung des Wirtschaftszweiges, dem der Betrieb angehört, zu berücksichtigen. **Die oberste Landesbehörde ist berechtigt, zwei Vertreter in den Ausschuß nach Absatz 1 mit beratender Stimme zu entsenden,** wenn die Zahl der Entlassungen, für die nach § 15 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.	(4) unverändert
§ 19	§ 19
Entscheidungen des Bundesministers für Arbeit	Entscheidungen **der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung**
(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	Für Betriebe, die zum Geschäftsbereich des Bundesministers für Verkehr oder des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen gehören, trifft, **wenn mehr als 500 Arbeitnehmer entlassen werden**

Entwurf	Beschlüsse des 20. Ausschusses
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.	**sollen, ein gemäß § 18 Absatz 1 bei der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung zu bildender** Ausschuß die Entscheidungen nach § 16 Absätze 1 und 2. **Der zuständige Bundesminister kann zwei Vertreter mit beratender Stimme in den Ausschuß entsenden.** Die Anzeigen nach § 15 sind in diesem Falle **an die Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung** zu erstatten. **Im übrigen gilt § 18 Absätze 1 bis 3 entsprechend.**
(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.	(2) entfällt
§ 20	§ 20
Ausnahmebetriebe	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.	(1) Auf Saisonbetriebe **und** Kampagne-Betriebe finden die Vorschriften dieses Abschnittes bei Entlassungen, die durch diese Eigenart **der** Betriebe bedingt sind, keine Anwendung. **(2) Der Bundesminister für Arbeit wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen, welche Betriebe als Saisonbetriebe oder Kampagne-Betriebe im Sinne des Absatzes 1 gelten.**
Vierter Abschnitt	**Vierter Abschnitt**
Schlußbestimmungen	**Schlußbestimmungen**
§ 21	§ 21
Geltungsbereich	unverändert
(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.	

Entwurf	Beschlüsse des 20. Ausschusses
§ 22 Anwendung des Gesetzes auf Betriebe der Schiffahrt und des Luftverkehrs	§ 22 unverändert
(1) Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts finden nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5 auf Arbeitsverhältnisse der Besatzung von Seeschiffen, Binnenschiffen und Luftfahrzeugen Anwendung. Als Betrieb im Sinne dieses Gesetzes gilt jeweils die Gesamtheit der Seeschiffe oder der Binnenschiffe eines Schiffahrtsbetriebs oder der Luftfahrzeuge eines Luftverkehrsbetriebs.	
(2) Dauert die erste Reise eines Besatzungsmitglieds im Dienste einer Reederei oder eines Luftverkehrsbetriebes länger als drei Monate, so verlängert sich die Dreimonatsfrist des § 1 Absatz 1 bis drei Tage nach Beendigung dieser Reise.	
(3) Die Klage auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 3), ist binnen drei Wochen, nachdem das Besatzungsmitglied zum Sitz des Betriebes zurückgekehrt ist, zu erheben, spätestens jedoch binnen sechs Wochen nach Zugang der Kündigung. Wird die Kündigung während der Fahrt des Schiffes oder des Luftfahrzeuges ausgesprochen, so beginnt die sechswöchige Frist nicht vor dem Tage, an dem das Schiff oder das Luftfahrzeug einen deutschen Hafen oder Liegeplatz erreicht. An die Stelle der Drei-Wochen-Frist in § 5 treten die hier in den Sätzen 1 und 2 bestimmten Fristen.	
(4) Für Klagen der nach § 481 des Handelsgesetzbuches zur Schiffsbesatzung gehörenden Personen auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 3), tritt an die Stelle des Arbeitsgerichts das Gericht, das für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis dieser Personen zuständig ist. Soweit in Vorschriften der Seemannsordnung für die Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis Zuständigkeiten des Seemannsamts begründet sind, finden die Vorschriften auf Streitigkeiten über Ansprüche aus diesem Gesetz keine Anwendung.	
(5) Der Kündigungsschutz des Ersten Abschnitts gilt, abweichend von § 12, auch für den Kapitän und die übrigen als leitende Angestellte im Sinne des § 12 anzusehenden Angehörigen der Besatzung.	
§ 23 Kündigung in Arbeitskämpfen	§ 23 unverändert
Die Vorschriften dieses Gesetzes finden keine Anwendung auf Kündigungen und Entlassungen, die lediglich als Maßnahmen in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorgenommen werden.	

Entwurf	Beschlüsse des 20. Ausschusses
§ 24	§ 24
Verpflichtung zur Meldung von Einstellungen und Entlassungen	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.	(1) unverändert
(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.	(2) **Die Bundesregierung** erläßt Vorschriften über Form und Inhalt der Anzeigen. **Sie** kann für einzelne Arbeitnehmergruppen Ausnahmen von der Anzeigepflicht nach Absatz 1 zulassen.
(3) Ein Arbeitgeber, 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.	(3) Ein Arbeitgeber **oder, wenn der Arbeitgeber eine juristische Person ist, der zur gesetzlichen Vertretung Berechtigte,** der **vorsätzlich oder fahrlässig** gegen die Vorschrift des Absatzes 1 verstößt, wird unbeschadet des § 530 der Reichsversicherungsordnung mit Geldstrafe bis zu einhundertfünfzig Deutsche Mark oder mit Haft bestraft. Die Verfolgung tritt nur auf Antrag des **Direktors** des Arbeitsamtes ein. Die Zurücknahme des Antrages ist zulässig.
§ 25	§ 25
Bestimmungen über den Arbeitsplatzwechsel	Bestimmungen über den Arbeitsplatzwechsel
Es treten außer Kraft: Die Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1. September 1939 (RGBl. I S. 1685) nebst den dazu erlassenen Durchführungsverordnungen, Ziffer 16 der Anordnung des Badischen Arbeitsministeriums über den Arbeitseinsatz vom 3. August 1946 (Amtsblatt der Landesverwaltung Baden 1946 Nr. 11 S. 59), § 9 Absatz 6 der Rechtsanordnung von Württemberg-Hohenzollern über den Arbeitseinsatz vom 27. August 1946 (Amtsblatt des Staatssekretariats für das französisch besetzte Gebiet Württembergs und Hohenzollerns vom 9. September 1946 Nr. 17 S. 176), § 15 der Rundverfügung des Oberregierungspräsidiums Hessen-Pfalz über den Einsatz der Arbeitskräfte vom 15. Mai 1946 (Amtl. Mitteilungen des	Es treten außer Kraft: Die Verordnung über Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1. September 1939 (RGBl. I S. 1685) nebst den dazu erlassenen Durchführungsverordnungen, Ziffer 16 der Anordnung des Badischen Arbeitsministeriums über den Arbeitseinsatz vom 3. August 1946 (Amtsblatt der Landesverwaltung Baden 1946 Nr. 11 S. 59), § 9 Absatz 6 der Rechtsanordnung von Württemberg-Hohenzollern über den Arbeitseinsatz vom 27. August 1946 (Amtsblatt des Staatssekretariats für das französisch besetzte Gebiet Württembergs und Hohenzollerns vom 9. September 1946 Nr. 17 S. 176), § 15 der Rundverfügung des Oberregierungspräsidiums Hessen-Pfalz über den Einsatz der Arbeitskräfte vom 15. Mai 1946 (Amtl. Mitteilungen **des**

Entwurf	Beschlüsse des 20. Ausschusses
Oberregierungspräsidiums Hessen-Pfalz 1946 Nr. 28, S. 280),	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,	§§ 2 und 3 des Präsidialerlasses von Rheinland-Hessen-Nassau zur Lenkung der Arbeitsvermittlung sowie zur Verpflichtung von Arbeitskräften für besonders vordringliche Arbeiten innerhalb Rheinland-Hessen-Nassau vom 17. Mai 1946 **(Amtsblatt für das Oberpräsidium Rheinland-Hessen-Nassau S. 130),**
Landesgesetz zur Sicherung der Arbeitsplätze vom 21. Juni 1948 (Gesetz- und Verordnungsblatt der Landesregierung Rheinland-Pfalz Nr. 17, S. 241).	Landesgesetz zur Sicherung der Arbeitsplätze vom 21. Juni 1948 (GVBl. S. 241) **in der Fassung des Landesgesetzes zur Änderung des Landesgesetzes zur Sicherung der Arbeitsplätze vom 10. Januar 1951 (GVBl. S. 2),**
	§ 9 der Rechtsverordnung des Kreispräsidenten des Kreises Lindau über den Arbeitseinsatz vom 9. März 1947 (Amtsblatt des Bayerischen Kreises Lindau, Jahrgang 1947, Nr. 19).
§ 26	§ 26
Inkrafttreten	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.	(1) Dieses Gesetz tritt **vorbehaltlich der Vorschrift des Absatzes 3** am Tage nach seiner Verkündung in Kraft. Für Kündigungen, die Arbeitnehmern vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zugegangen sind, bleiben die bisherigen Vorschriften maßgebend.
(2) Im übrigen treten die landesrechtlichen Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmer gegen sozialwidrige Kündigungen, über den Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder und über den Kündigungsschutz bei Massenentlassungen mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes außer Kraft.	(2) Im übrigen treten die landesrechtlichen Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmer gegen sozialwidrige Kündigungen **und** über den Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes außer Kraft.
	(3) Die Vorschriften dieses Gesetzes über den Kündigungsschutz bei Massenentlassungen sowie § 21 Absätze 2 und 3 und § 24 dieses Gesetzes treten, soweit darin der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung Aufgaben übertragen werden, mit der Errichtung der Bundesanstalt und, soweit darin den Landesarbeitsämtern und Arbeitsämtern Aufgaben übertragen werden, mit der Übernahme der einzelnen Landesarbeitsämter und Arbeitsämter durch die Bundesanstalt in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt treten die landesrechtlichen Vorschriften über den Kündigungsschutz bei Massenentlassungen außer Kraft.