

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Müller (Remscheid), Katzer, Dr. Blüm, Russe, Link, Wawrzik, Dr. Klein (Stolberg), Sauer (Salzgitter), Zink, Rollmann und Genossen

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

A. Problem

Die nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählten Betriebsräte genießen im § 15 des Kündigungsschutzgesetzes einen besonderen Kündigungsschutz, der ihrer verantwortlichen Tätigkeit entspricht. Die Mitglieder der Jugendvertretungen haben einen solchen Kündigungsschutz nicht. Dieser Mangel hat in der Praxis zu Benachteiligungen für die in Ausbildung befindlichen Jugendvertreter geführt.

B. Lösung

Der Gesetzentwurf will durch die Einfügung eines besonderen Paragraphen im geltenden Kündigungsschutzgesetz diese Lücke schließen und den Auszubildenden, die Mitglieder einer gewählten Jugend- oder Betriebsvertretung sind, die Wahrnehmung ihrer Aufgaben unabhängig von möglichen Entlassungen erleichtern. Außerdem hat der Gesetzentwurf zum Ziel, jedem Auszubildenden schon drei Monate vor der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses Klarheit darüber zu verschaffen, ob der Arbeitgeber den Jugendlichen nach Beendigung des Ausbildungsvertrages in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen will.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

keine

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (Bundesgesetzbl. I S. 1317), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 16. Oktober 1972 (Bundesgesetzbl. I S. 1965), wird wie folgt geändert:

Nach § 15 wird folgender § 15 a eingefügt:

„§ 15 a**Schutz von Auszubildenden**

(1) Der Arbeitgeber hat einem Auszubildenden mindestens drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich Mitteilung zu machen, wenn er nicht beabsichtigt, den Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Werden dem Arbeitgeber die Gründe für eine Nichtübernahme erst in den letzten drei Monaten des Berufsausbildungsverhältnisses bekannt, so hat er die Mitteilung unverzüglich nachzuholen. Geschieht die Mitteilung nicht rechtzeitig, so gilt von Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses an die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

(2) Ein Auszubildender, der Mitglied einer Jugendvertretung, eines Betriebsrates, einer Bordvertretung oder eines Seebetriebsrates ist, ist nach Beendigung seines Berufsausbildungsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, sofern er dies verlangt.

(3) Das Arbeitsgericht kann auf Antrag des Arbeitgebers die Verpflichtung nach Absatz 2 aufheben, wenn die Voraussetzungen zur Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB erfüllt sind. Die Aufhebung wird erst mit Rechtskraft der Entscheidung wirksam.

(4) Im arbeitsgerichtlichen Verfahren gelten der Betriebsrat, die Bordvertretung, der Seebetriebsrat, bei Mitgliedern der Jugendvertretung auch diese als Beteiligte."

Artikel 2

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) auch im Land Berlin.

Artikel 3

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Bonn, den 25. Oktober 1973

Müller (Remscheid)

Katzer

Dr. Blüm

Russe

Link

Wawrzik

Dr. Klein (Stolberg)

Sauer (Salzgitter)

Zink

Rollmann

Dr. Becker (Mönchengladbach)

Berger

Ferrang

Geisenhofer

Dr. Gölter

Dr. Gruhl

Härzschel

Dr. Hammans

Dr. Hornhues

Frau Hürland

Kroll-Schlüter

Freiherr von Kühlmann-Stumm

Lenzer

Löher

Maucher

Mick

Milz

Nordlohne

Orgaß

Pfeffermann

Rommerskirchen

Roser

Frau Schroeder (Detmold)

Straßmeir

Dr. Unland

Vogt

Volmer

Dr. Wagner (Trier)

Dr. Waigel

Werner

Wissebach

Dr. Wörner

Wohlraabe

Begründung

Die Arbeit der Betriebsräte und der Jugendvertretungen, die im Betriebsverfassungsgesetz ihre rechtliche Grundlage hat, ist für den Betrieb und die in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer von außerordentlicher Wichtigkeit.

§ 78 des Betriebsverfassungsgesetzes vom 15. Januar 1972 bestimmt unter anderem, daß Mitglieder der Jugendvertretung in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden dürfen. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden, dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Die Praxis des Arbeitslebens zeigt, daß es wichtig ist, wenn der Auszubildende nach Beendigung des Ausbildungsvertrages in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wird, um die erworbenen Kenntnisse in der Praxis vertiefen zu können. Wenn nach § 78 Betriebsverfassungsgesetz Jugendvertreter auch in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden dürfen, dann fällt hierunter auch die Verpflichtung für einen Be-

trieb, einem Jugendvertreter die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu sichern, falls es dieser wünscht.

Sollten Gründe vorliegen, die eine Kündigung aus wichtigem Grunde rechtfertigen (§ 626 BGB), soll der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, dies vor dem Arbeitsgericht geltend zu machen.

Darüber hinaus sieht der Gesetzentwurf vor, den Arbeitgeber zu verpflichten, jedem Auszubildenden spätestens drei Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses schriftlich mitzuteilen, ob nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet wird. Wenn diese Frist nicht eingehalten wird, gilt das Arbeitsverhältnis von Beendigung des Ausbildungsverhältnisses an als geschlossen.

Diese Vorschrift soll eine Unsicherheit beseitigen, die in der Praxis zu Schwierigkeiten geführt hat.