

Gesetzentwurf

des Bundesrates

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

A. Zielsetzung

Nach dem geltenden Recht kann jugendlichen Arbeitnehmern unter 18 Jahren ordentlich gekündigt werden, ohne daß hierfür personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe vorliegen müssen. Diese Schlechterstellung gegenüber anderen Arbeitnehmergruppen hat keine sachliche Berechtigung. Es ist nicht auszuschließen, daß hierin eine der Ursachen für die überproportionale Zunahme der Jugendarbeitslosigkeit in dem derzeitigen konjunkturellen und strukturellen Beschäftigungsrückgang liegt.

B. Lösung

Es wird vorgeschlagen, die Altersgrenze in § 1 des Kündigungsschutzgesetzes ersatzlos zu streichen. Eine Herabsetzung des Mindestalters auf 16 Jahre würde zwar schon einen Großteil der in Frage kommenden Arbeitsverhältnisse treffen, weil Jugendliche, die in einem Berufsausbildungsverhältnis stehen, schon jetzt nach § 15 Berufsbildungsgesetz in besonderer Weise geschützt werden. Das Alter des Arbeitnehmers kann jedoch bei den Gründen in der Person des Arbeitnehmers, die die Kündigung rechtfertigen können, berücksichtigt werden. Erweist sich aber die Kündigung eines Jugendlichen auch bei Berücksichtigung seines Alters als sozialwidrig, so sollte sie in jedem Fall rechtsunwirksam sein.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

Für Bund und Länder keine.

Auch als Arbeitgeber dürften der öffentlichen Hand keine Kosten entstehen, da davon ausgegangen werden kann, daß auch gegenüber Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, keine sozial ungerechtfertigten Kündigungen ausgesprochen werden.

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
I/4 (IV/3) — 805 01 — Kü 4/70

Bonn, den 23. Dezember 1975

An den Präsidenten
des Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Abs. 3 des Grundgesetzes den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes mit Begründung, den der Bundesrat in seiner 424. Sitzung am 17. Oktober 1975 beim Deutschen Bundestag einzubringen beschlossen hat.

Ich bitte, die Beschlußfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu dem Gesetzentwurf des Bundesrates ist in der Anlage 2 dargelegt.

Federführend ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Schmidt

Anlage 1

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 § 114 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 15. März 1974 (Bundesgesetzbl. I S. 693), wird wie folgt geändert:

In § 1 Abs. 1 werden die Worte „der das 18. Lebensjahr vollendet hat und“ gestrichen.

Artikel 2

Für Kündigungen, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zugegangen sind, bleiben die bisherigen Vorschriften maßgebend.

Artikel 3

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 4

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Begründung

Zu Artikel 1

Die Entwicklung und derzeitige Situation auf dem Arbeitsmarkt rechtfertigen die Annahme, daß für den hohen Anteil jugendlicher Arbeitsloser der geringere arbeitsrechtliche Schutz dieses Personenkreises mitursächlich ist. Nach der derzeitigen Rechtslage kann nämlich jugendlichen Arbeitnehmern unter 18 Jahren ordentlich gekündigt werden, ohne daß hierfür personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe vorliegen müssen. Es ist nicht auszuschließen, daß dieser geringere Rechtsschutz Arbeitgeber in Zeiten einer rückläufigen Konjunktur dazu verleitet, jugendliche Arbeitnehmer auch dann zu entlassen, wenn die Kündigung im Einzelfall sozial nicht gerechtfertigt ist, weil Arbeitnehmer unter 18 Jahren sich nicht auf die Schranken des Kündigungsschutzgesetzes berufen können.

Der Ausschluß jüngerer Arbeitnehmer vom Kündigungsschutz ist erst durch das Kündigungsschutzgesetz 1951 eingeführt worden. Mit dem ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz wurde 1969 das Mindestalter von 21 auf 18 Jahre herabgesetzt.

Die Altersgrenzen werden damit begründet, daß es für Jugendliche gut sei, sich einmal betrieblich zu verändern und auf die Wanderschaft zu gehen. Diese Argumentation überzeugt nicht, weil das Kündigungsschutzgesetz ohnehin nur für Arbeitgeberkündigungen gilt, es dem Jugendlichen also unbenommen bleibt, sich innerhalb der ordentlichen Kündigungsfristen beruflich zu verändern.

Wünscht er dies nicht, so ist kein sachlicher Grund einzusehen, warum gerade die Kündigung eines jugendlichen Arbeitnehmers nicht sozial gerechtfertigt sein muß. Gewiß kann die Kündigung gegenüber einem jüngeren Arbeitnehmer eher sozial gerechtfertigt sein als jene gegenüber seinem älteren Arbeitskollegen. Das Alter des Arbeitnehmers kann indessen bei den Gründen in der Person des Arbeitnehmers, die die Kündigung rechtfertigen können, ohnehin berücksichtigt werden. Der Gesetzentwurf gefährdet daher auch nicht den Arbeitsplatz älterer und sonstiger sozial schutzbedürftiger Personen. Er weist sich aber die Kündigung eines Jugendlichen auch bei Berücksichtigung seines Alters als sozialwidrig, so sollte die Kündigung, wie bei allen anderen Arbeitnehmern auch, rechtsunwirksam sein.

Zu Artikel 2

Aus Gründen der Vorhersehbarkeit und der Rechtsklarheit soll die vorgeschlagene Gesetzesänderung nur für Kündigungen gelten, die erst nach ihrem Inkrafttreten zugehen.

Zu Artikel 3 und 4

Die Vorschriften enthalten die übliche Berlin-Klausel und die Regelung über das Inkrafttreten des Gesetzes.

Anlage 2

Stellungnahme der Bundesregierung

Die Bundesregierung hat gegen den Vorschlag des Bundesrates keine grundsätzlichen Einwendungen. Die Bundesregierung erwägt selbst, im Rahmen der beabsichtigten Kodifizierung des Arbeitsverhältnissrechts u. a. auch die bisherige Altersgrenze von 18 Jahren im Kündigungsschutzgesetz zu streichen. Dieses Gesetzesvorhaben wird jedoch nicht mehr in dieser Legislaturperiode eingebracht werden.

Ob eine vorgezogene punktuelle Änderung des Kündigungsschutzgesetzes ein geeignetes Mittel ist, einer Zunahme der Arbeitslosigkeit von Jugendlichen nachhaltig zu begegnen, was der Bundesrat mit seinem Vorschlag erreichen will, erscheint allerdings fraglich. Diese Änderung des Kündigungsschutzgesetzes hätte nämlich kaum Auswirkungen auf die betriebsbedingten Kündigungen, also die

Kündigungen, die in erster Linie zur Arbeitslosigkeit Jugendlicher führen. Denn nach dem Kündigungsschutzgesetz ist in diesem Fall eine soziale Auswahl durchzuführen, welche regelmäßig zum Nachteil der jugendlichen Arbeitnehmer gegenüber den älteren Arbeitnehmern ausschlagen wird. Schließlich kann Jugendlichen in der Berufsausbildung nach Ablauf der Probezeit (ein bis drei Monate) überhaupt nicht ordentlich gekündigt werden, so daß ihr Schutz weitgehender ist als nach dem Kündigungsschutzgesetz (§ 15 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz). Die vom Bundesrat vorgeschlagene Änderung des Kündigungsschutzgesetzes hätte damit vor allem nur Auswirkungen für Jungarbeiter und auch insoweit nur für die weniger häufigen Fälle einer personenbedingten Kündigung.