

## Gesetzentwurf der Fraktion der SPD

### Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten (Zweites Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz)

#### A. Problem

Nach dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 16. November 1982 ist die unterschiedliche Berechnung der verlängerten Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte mit dem Grundgesetz nicht vereinbar, soweit bei Arbeitern Beschäftigungszeiten erst vom 35. Lebensjahr, bei Angestellten aber bereits vom 25. Lebensjahr an berücksichtigt werden.

Dasselbe gilt nach dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 30. Mai 1990 auch für die allgemeinen Kündigungsfristen und die verlängerten Kündigungsfristen für ältere Arbeitnehmer, die für Arbeiter und Angestellte unterschiedlich sind. Während sie für Arbeiter zwei Wochen und bei längerer Betriebszugehörigkeit längstens drei Monate zum Quartalsende betragen, ist für Angestellte eine Kündigungsfrist von sechs Wochen und bei längerer Betriebszugehörigkeit eine Frist zwischen drei und sechs Monaten zum Quartalsende maßgebend.

#### B. Lösung

Die mit dem allgemeinen Gleichheitssatz (Artikel 3 Abs. 1 GG) unvereinbaren unterschiedlichen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte werden vereinheitlicht. Die ordentliche Kündigung soll für alle Arbeitsverhältnisse mit einer Frist von sechs Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres möglich sein, soweit durch Tarifvertrag künftig keine andere Kündigungsfrist festgelegt ist. Wie nach geltendem Recht sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine kürzere Kündigungsfrist, die einen Monat nicht unterschreiten darf, vereinbaren können.

Die verlängerten Kündigungsfristen für ältere Arbeitnehmer werden — je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit — einheitlich auf drei bis neun Monate festgelegt.

**C. Alternativen**

Keine

**D. Kosten**

Keine

## Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten (Zweites Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

### Artikel 1

#### Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches

Das Bürgerliche Gesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1982 (BGBl. I S. 1912), wird wie folgt geändert:

§ 622 Abs. 1 bis 4 erhält folgende Fassung:

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

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

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

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

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

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

### Artikel 2

#### Änderung des Schwerbehindertengesetzes

Das Schwerbehindertengesetz in der Fassung vom 8. Oktober 1979 (BGBl. I S. 1649), zuletzt geändert durch Artikel 20 des Gesetzes vom 22. Dezember 1983 (BGBl. I S. 1532), wird wie folgt geändert:

§ 16 erhält folgende Fassung:

#### „§ 16 Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist beträgt mindestens sechs Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres.“

### Artikel 3

#### Änderung des Seemannsgesetzes

Das Seemannsgesetz vom 26. Juli 1957 (BGBl. II S. 713), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. Oktober 1984 (BGBl. I S. 1277), wird wie folgt geändert:

§ 63 Abs. 1 und 2 erhält folgende Fassung:

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

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

### Artikel 4

#### Änderung des Heimarbeitsgesetzes

Das Heimarbeitsgesetz vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191), zuletzt geändert durch Gesetz vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I S. 2879), wird wie folgt geändert:

§ 29 Abs. 2 bis 5 erhält folgende Fassung:

„(2) Wird ein in Heimarbeit Beschäftigter von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister länger als vier

Wochen beschäftigt, so gilt § 622 Abs. 1 und 3 des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechend.

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

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

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

#### Artikel 5

##### Aufhebung des Angestelltenkündigungsschutzgesetzes

Das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 (RGBl. I S. 399, ber. S. 482) wird aufgehoben.

Bonn, den 12. Mai 1993

Hans-Ulrich Klose und Fraktion

#### Artikel 6

##### Übergangsvorschriften und Inkrafttreten

##### § 1

##### Übergangsregelung für Arbeitsverhältnisse von Arbeitern

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

Jede Arbeitsvertragspartei kann das Arbeitsverhältnis spätestens am letzten Werktag eines Kalendermonats zum Schluß des folgenden Kalendermonats ordentlich kündigen, wenn keine längere Kündigungsfrist einzelvertraglich vereinbart ist.

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

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

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

##### § 2

##### Inkrafttreten

Das Gesetz tritt am ... in Kraft.

## Begründung

### A. Allgemeiner Teil

#### 1. Notwendigkeit der Neuregelung

Mit dem Ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz vom 14. August 1969 wurden die Kündigungsfristen für die meisten Arbeitnehmer in § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuches zusammengefaßt. Das Gesetz, das im Vorgriff auf eine umfassende Reform des Arbeitsvertragsrechts erfolgte, ließ folgende Unterschiede bestehen:

- Die allgemeinen Kündigungsfristen blieben für Arbeiter und Angestellte unterschiedlich. Während für das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters eine gesetzliche Kündigungsfrist von zwei Wochen gilt, ist für das Arbeitsverhältnis eines Angestellten eine Frist von sechs Wochen zum Quartalsende maßgebend.
- Auch die verlängerten Kündigungsfristen für ältere Arbeitnehmer blieben für Arbeiter und Angestellte unterschiedlich. Für Angestellte ist weiterhin das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 maßgebend. Danach erhöht sich die Kündigungsfrist nach einer Beschäftigungsdauer von fünf Jahren auf drei Monate, nach einer Beschäftigungsdauer von acht Jahren auf vier Monate, nach einer Beschäftigungsdauer von zehn Jahren auf fünf Monate und nach einer Beschäftigungsdauer von zwölf Jahren auf sechs Monate. Für Arbeiter erhöht sich dagegen die Kündigungsfrist nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch auf höchstens drei Monate nach einer Beschäftigungsdauer von zwanzig Jahren; sie beträgt einen Monat nach einer Beschäftigungsdauer von fünf Jahren und zwei Monate nach einer Beschäftigungsdauer von zehn Jahren.
- Das Erste Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz traf eine unterschiedliche Regelung für die Berechnung der verlängerten Kündigungsfristen für ältere Arbeiter und Angestellte. Während bei Angestellten die Beschäftigungszeit bereits ab dem 25. Lebensjahr berücksichtigt wird, zählen bei Arbeitern erst Zeiten ab Vollendung des 35. Lebensjahres.

Diese unterschiedliche Regelung ist vom Bundesverfassungsgericht bereits mit Beschluß vom 16. November 1982 als mit dem Grundgesetz nicht vereinbar angesehen worden. Das Bundesarbeitsgericht hat daraufhin mit Beschluß vom 28. Februar 1985 alle Verfahren, in denen es für die Dauer der Kündigungsfrist auf den maßgebenden Berechnungszeitpunkt ankommt, bis zu einer gesetzlichen Neuregelung des für Arbeiter geltenden Lebensalters die entsprechenden Arbeitsverhältnisse ggf. aufgelöst, im übrigen aber ausgesetzt.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit seinem Beschluß vom 30. Mai 1990 auch die allgemeinen Kündigungsfristen für Arbeiter des Absatzes 2 Satz 1 für verfassungswidrig erklärt und die Gerichte angewiesen, anhängige Verfahren auszusetzen. Es hat dem Gesetzgeber aufgetragen, bis Ende Juni 1993 eine Neuregelung zu verabschieden. Mit dem Gesetzentwurf soll den Beschlüssen des Bundesverfassungsgerichts und dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts Rechnung getragen werden. Für eine unterschiedliche Bemessung der Kündigungsfristen zwischen Arbeitern und Angestellten gibt es keinen sachlichen Grund. Zwischen Arbeitern und Angestellten bestehen weder Unterschiede in der beruflichen Mobilität noch Unterschiede in der betrieblichen Bindung, die eine differenzierte Festlegung der Kündigungsfristen rechtfertigen könnten. Ebenso wenig läßt sich eine Unterscheidung damit rechtfertigen, daß bei Arbeitern ein Wechsel generell einfacher und auch üblicher sei als bei Angestellten.

Die rechtstatsächliche Situation ist für Arbeiter und Angestellte heute im wesentlichen gleich. Im Arbeitsvertragsrecht bestehen, von den unterschiedlichen Kündigungsfristen abgesehen, keine nennenswerten Unterschiede mehr zwischen Arbeitern und Angestellten. Seit der Geltung des Lohnfortzahlungsgesetzes werden Arbeiter und Angestellte auch bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gleichbehandelt. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat in anderen Fällen unverschuldeter Arbeitsverhinderung, etwa bei der Pflege von erkrankten nahen Angehörigen, eine Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten sichergestellt. Eine Vielzahl von arbeitsrechtlichen Gesetzen kommt sogar ohne die begriffliche Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten aus. Das Kündigungsschutzgesetz, das Bundesurlaubsgesetz, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung gehen bereits von einem einheitlichen Arbeitnehmerbegriff aus. Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung vom 2. Juli 1979 spricht zwar die Arbeitnehmergruppen der Angestellten und Arbeiter an, seine verfahrensrechtlichen Bestimmungen enthalten aber keine differenzierte Behandlung nach Gruppenzugehörigkeit mehr.

#### 2. Grundzüge der Neuregelung

Der Entwurf folgt im wesentlichen den Empfehlungen der von der Bundesregierung in den 70er Jahren eingesetzten Arbeitsgesetzbuchkommission. Er vereinheitlicht die unterschiedlichen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte: Die ordentliche Kündigung soll für alle Arbeitsverhältnisse nur mit einer

Frist von sechs Wochen zum Quartalsende möglich sein. Im Unterschied zu den Empfehlungen der Arbeitsgesetzbuchkommission wird — entsprechend dem geltenden Recht für Angestellte — am Schluß eines Kalendervierteljahres als Kündigungsfrist festgehalten. Wie bisher soll durch Tarifvertrag eine kürzere Kündigungsfrist festgelegt werden können. Die Arbeitsvertragsparteien sollen auch die Möglichkeit erhalten, einzelvertraglich eine kürzere Kündigungsfrist, die einen Monat allerdings nicht unterschreiten darf, zu vereinbaren.

Auch die verlängerten Kündigungsfristen für ältere Arbeitnehmer werden einheitlich festgelegt. Sie betragen — je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit — zwischen drei und neun Monaten. Dies soll in Zukunft unabhängig vom Lebensalter gelten. Ein sachlicher Grund, wie bisher junge Arbeitnehmer bis 25 Jahre bzw. 35 Jahre davon auszunehmen, ist nicht erkennbar. Entsprechend dem geltenden Recht für Angestellte soll von dieser gesetzlichen Regelung nicht abgewichen werden können.

Die Vereinheitlichung der Kündigungsfristen macht weitere gesetzliche Anpassungen notwendig. Diese betreffen die Kündigungsfristen von Schwerbehinderten, Schiffsleuten und Schiffsoffizieren sowie Heimarbeitern. Die für sie maßgebenden Kündigungsfristen folgen im wesentlichen den gesetzlichen Fristen des Bürgerlichen Gesetzbuches.

Der Entwurf erfaßt nicht die Kündigungsfristen für das Ausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz. Da die ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit nur in Ausnahmefällen möglich ist, soll es bei der dort vorgesehenen Kündigungsfrist von vier Wochen für den Auszubildenden verbleiben.

## B. Besonderer Teil

### Zu Artikel 1 (Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches)

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

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

Die gesetzliche Mindestkündigungsfrist gilt nicht, soweit etwas anderes einzelvertraglich vereinbart worden ist. Die Arbeitsvertragsparteien können nach Absatz 1 Satz 2 zu Lasten des Arbeitnehmers nur begrenzt eine andere Kündigungsfrist vereinbaren. Den Tarifvertragsparteien beläßt der Entwurf für zukünftige Vereinbarungen eine weitergehende Gestaltungsfreiheit.

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

Die Beschäftigungszeiten werden nach Satz 2 unabhängig vom Lebensalter berücksichtigt. Bisher wurde bei Angestellten auf das 25. Lebensjahr und bei Arbeitern auf das 35. Lebensjahr abgestellt. Diese Unterscheidung hat das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluß vom 16. November 1982 (1 BvL 16/75 und 1 BvL 36/79) als mit Artikel 3 Abs. 1 des Grundgesetzes unvereinbar angesehen. Aber auch eine Begrenzung auf das 25. Lebensjahr würde junge Arbeitnehmer ohne zwingenden Grund von der Regelung ausnehmen.

Während diese Regelung und die Verlängerung der Kündigungsfristen die Rechte für Arbeiter verbessern, geht Absatz 2 über die bisherige Rechtslage für Angestellte insoweit hinaus, als künftig nicht nur Angestellte bei Arbeitgebern begünstigt werden, die in der Regel mehr als zwei Angestellte ausschließlich der Lehrlinge beschäftigen. Diese Einschränkung sah schon das Bürgerliche Gesetzbuch in der bisherigen Regelung für Arbeiter in § 622 Abs. 2 nicht vor.

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

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

### Zu Artikel 2 (Änderung des Schwerbehindertengesetzes)

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

**Zu Artikel 3 (Änderung des Seemannsgesetzes)**

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

**Zu Artikel 4 (Änderung des Heimarbeitsgesetzes)**

Die Änderung paßt die Kündigungsfristen für die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses eines in Heimarbeit Beschäftigten an die neuen einheitlichen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch an. Entsprechend der neuen Regelung über die verlängerten Kündigungsfristen für ältere Arbeitnehmer wird auch die Mindestentgeltregelung des Absatzes 5 für die Dauer dieser Kündigungsfristen angepaßt.

**Zu Artikel 5 (Aufhebung des Angestelltenkündigungsschutzgesetzes)**

Wegen der einheitlichen Regelung der besonderen Kündigungsfristen für ältere Arbeitnehmer in § 622 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches kann das nur

für Angestellte geltende Gesetz über die Kündigungsfristen aufgehoben werden.

**Zu Artikel 6 (Übergangsvorschriften und Inkrafttreten)****Zu § 1 (Übergangsregelung für Arbeitsverhältnisse von Arbeitern)**

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

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

**Zu § 2 (Inkrafttreten)**

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.

