

Gesetzentwurf

der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P.

Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten (Kündigungsfristengesetz — KündFG)

A. Problem

Mit der Neuregelung der gesetzlichen Kündigungsfristen soll die Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten in den alten Bundesländern ausgeräumt werden. Diese Änderung geht auf einen Gesetzgebungsauftrag des Bundesverfassungsgerichts zurück. Zugleich sollen die derzeitigen Unterschiede bei den Kündigungsfristen für Arbeitnehmer in den alten und neuen Bundesländern beseitigt werden.

B. Lösung

Die unterschiedlichen gesetzlichen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte und für Arbeitnehmer in den alten und neuen Bundesländern werden vereinheitlicht. Die ordentliche Kündigung soll für alle Arbeitsverhältnisse bis zu einer zweijährigen Betriebszugehörigkeit mit einer Frist von vier Wochen möglich sein.

Die aufgrund längerer Beschäftigungsdauer verlängerten Fristen für die Kündigung durch den Arbeitgeber sollen je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit zwischen einem Monat zum Ende eines Kalendermonats und sieben Monaten zum Ende eines Kalendermonats betragen. Im Verhältnis zum bisherigen Recht ist eine stärkere Staffelung der Kündigungsfristen vorgesehen.

Die Kündigungsfristen für Seeleute und für Heimarbeiter werden weitgehend angepaßt.

C. Alternativen

Zur angemessenen Berücksichtigung der Interessen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite erscheint nur eine Neuorientierung im Sinne eines mittleren Weges zwischen den derzeit kürzeren Fristen für Arbeiter und den längeren Fristen für Angestellte realistisch. Alternativen bestehen daher nicht.

D. Kosten

Auswirkungen auf die Kosten, die Einzelpreise oder das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten (Kündigungsfristengesetz — KündFG)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs

§ 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch das Gesetz vom ... (BGBl. I ...) geändert worden ist, wird wie folgt gefaßt:

„§ 622

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können 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 ist.

(5) Ist ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt, so kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Frist auch einzelvertraglich vereinbart werden; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird. Im übrigen kann einzelvertraglich von den Absätzen 1 bis 3 nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.“

Artikel 2

Änderung des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuch

Das Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

Nach Artikel 221 wird folgender Artikel eingefügt:

„Artikel 222

Übergangsvorschrift zum Kündigungsfristengesetz vom ... (einsetzen: Ausfertigungsdatum der Novelle)

Bei einer vor dem ... (einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes) zugegangenen Kündigung gilt Artikel 1 des Kündigungsfristengesetzes vom ... (einsetzen: Ausfertigungsdatum der Novelle) (BGBl. I S. ...), wenn am ... (einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes)

1. das Arbeitsverhältnis noch nicht beendet ist und die Vorschriften des Artikels 1 des Kündigungsfristengesetzes vom ... (einsetzen: Ausfertigungsdatum der Novelle) für den Arbeitnehmer günstiger als die vor dem ... (einsetzen: Datum des Inkrafttretens des Gesetzes) geltenden gesetzlichen Vorschriften sind oder
2. ein Rechtsstreit anhängig ist, bei dem die Entscheidung über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abhängt von
 - a) der Vorschrift des § 622 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 erster Halbsatz des Bürgerlichen Gesetzbuchs in der Fassung des Artikels 2 Nr. 4 des Ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) oder
 - b) der Vorschrift des § 2 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Ange-

stellten in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 30 des Gesetzes vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2261) geändert worden ist, soweit danach die Beschäftigung von in der Regel mehr als zwei Angestellten durch den Arbeitgeber Voraussetzung für die Verlängerung der Fristen für die Kündigung von Angestellten ist.

Artikel 3 Änderung des Seemannsgesetzes

Das Seemannsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 9513-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt II des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1020), wird wie folgt geändert:

1. § 63 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Das Heuverhältnis eines Besatzungsmitglieds kann während der ersten drei Monate mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden. Dauert die erste 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 beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen. Sie erhöht sich auf zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats, wenn das Heuverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen zwei Jahre bestanden hat.“

b) Absatz 2 wird wie folgt gefaßt:

„(2) Für eine Kündigung durch den Reeder beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Heuverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
2. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Besatzungsmitglieds liegen, nicht berücksichtigt.“

c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz eingefügt:

„(2a) § 622 Abs. 3 bis 6 des Bürgerlichen Gesetzbuchs findet sinngemäß Anwendung.“

2. In § 65 wird die Angabe „§ 63 Abs. 1 und 2“ durch die Angabe „§ 63 Abs. 1“ ersetzt.

3. § 78 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird die Angabe „§ 63 Abs. 3“ gestrichen.

b) Absatz 3 wird wie folgt gefaßt:

„(3) Das auf unbestimmte Zeit eingegangene Heuverhältnis des Kapitäns kann mit einer Frist von vier Wochen schriftlich gekündigt werden. Die Kündigungsfrist erhöht sich auf zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats, wenn das Heuverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen zwei Jahre bestanden hat. Im übrigen finden die Vorschriften des § 63 Abs. 2 bis 3 sinngemäß Anwendung.“

Artikel 4 Änderung des Heimarbeitsgesetzes

§ 29 des Heimarbeitsgesetzes in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 804-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 7 § 43 des Gesetzes vom 12. September 1990 (BGBl. I S. 2002) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach Absatz 2 wird folgender Absatz eingefügt:

„(3) Wird ein in Heimarbeit Beschäftigter überwiegend von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister beschäftigt, so kann das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden. Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen.“

2. Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4 und wird wie folgt gefaßt:

„(4) Unter der in Absatz 3 Satz 1 genannten Voraussetzung beträgt die Frist für eine Kündigung durch den Auftraggeber oder Zwischenmeister, wenn das Beschäftigungsverhältnis

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Beschäftigten liegen, nicht berücksichtigt.

3. Nach Absatz 4 wird folgender Absatz eingefügt:

„(5) § 622 Abs. 4 und 6 des Bürgerlichen Gesetzbuchs gilt entsprechend.“

4. Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 6.

5. Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 7. Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

„Für die Dauer der Kündigungsfrist nach den Absätzen 2 bis 5 hat der Beschäftigte auch bei Ausgabe einer geringeren Arbeitsmenge Anspruch auf Arbeitsentgelt in Höhe von einem Zwölftel bei einer Kündigungsfrist von zwei Wochen, zwei Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von vier Wochen, drei Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von einem Monat, vier Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, sechs Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von vier Monaten, zehn Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von fünf Monaten, zwölf Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von sechs Monaten und vierzehn Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von sieben Monaten des Gesamtbetrages, den er in den dem Zugang der Kündigung vorausgegangenen 24 Wochen als Entgelt erhalten hat.“

6. Der bisherige Absatz 6 wird Absatz 8. Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

„Absatz 7 gilt entsprechend, wenn ein Auftraggeber oder Zwischenmeister die Arbeitsmenge, die er mindestens ein Jahr regelmäßig an einen Beschäftigten, auf den die Voraussetzungen der Absätze 2, 3, 4 oder 5 zutreffen, ausgegeben hat, um mindestens ein Viertel verringert, es sei denn, daß die Verringerung auf einer Festsetzung gemäß § 11 Abs. 2 beruht.“

7. Der bisherige Absatz 7 wird Absatz 9.

Bonn, den 11. Mai 1993

Dr. Wolfgang Schäuble, Michael Glos und Fraktion
Dr. Hermann Otto Solms und Fraktion

Artikel 5

Aufhebung von Vorschriften

§ 55 des Arbeitsgesetzbuches vom 16. Juni 1977 (GBl. I Nr. 18 S. 185), das zuletzt durch Gesetz vom 22. Juni 1990 (GBl. I Nr. 35 S. 371) geändert worden ist, der nach Anlage II Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Buchstabe a des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 in Verbindung mit Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1207) fortgilt, wird aufgehoben. Die Maßgabe in Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4 Satz 4 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1140) bleibt unberührt.

Artikel 6

Unanwendbarkeit von Maßgaben

Die in Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1, soweit § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs betroffen ist, und Nummer 7 Buchstabe d und e Doppelbuchstabe bb sowie Nummer 8 Buchstabe b des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1021) aufgeführten Maßgaben sind nicht mehr anzuwenden.

Artikel 7

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft. Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 30 des Gesetzes vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2261) geändert worden ist, außer Kraft.

Begründung**A. Allgemeiner Teil****1. Notwendigkeit der Neuregelung**

Gegenwärtig gelten für die ordentliche Kündigung von Arbeitsverhältnissen unterschiedliche gesetzliche Fristen:

- In den alten Bundesländern kann das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters mit einer Frist von zwei Wochen, das eines Angestellten mit einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres oder bei einer entsprechenden einzelvertraglichen Vereinbarung mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden. Die für Arbeitgeberkündigungen verlängerten Fristen betragen bei Arbeitern nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit einen Monat zum Monatsende, nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit zwei Monate zum Monatsende und nach zwanzig Jahren Betriebszugehörigkeit drei Monate zum Vierteljahresende. Dagegen betragen die Kündigungsfristen für Angestellte nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit drei Monate, nach acht Jahren Betriebszugehörigkeit vier Monate, nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit fünf Monate und nach zwölf Jahren Betriebszugehörigkeit sechs Monate jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres.
- Nach dem — in den alten Bundesländern geltenden — Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 19. Juli 1926 finden die aufgrund der Betriebszugehörigkeit verlängerten Kündigungsfristen für Angestellte nur bei Arbeitgebern mit in der Regel mehr als zwei Angestellten Anwendung. Für die nicht einbezogenen Angestellten bleibt es auch nach längerer Betriebszugehörigkeit bei der Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Ende des Kalendervierteljahres. Damit sind diese Angestellten — in besonderen Fällen bereits nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit, in jedem Fall aber nach zwanzigjähriger Betriebszugehörigkeit — auch gegenüber entsprechend lange beschäftigten Arbeitern schlechter gestellt. Die genaue Zahl der von den verlängerten Kündigungsfristen ausgeschlossenen und damit gegenüber den übrigen Angestellten und teilweise gegenüber den Arbeitern schlechter gestellten Angestellten ist nicht bekannt. Da aber die Ausschlußklausel nur auf die Zahl der von dem Arbeitgeber beschäftigten Angestellten abstellt und die zur Berufsausbildung Beschäftigten und die Arbeiter nicht zu berücksichtigen sind, dürfte die Zahl der nicht erfaßten Arbeitgeber und damit die Zahl der zur Zeit benachteiligten Angestellten nicht unerheblich sein.
- In den neuen Bundesländern gilt nach dem Einigungsvertrag die Vorschrift des § 55 Arbeitsge-

setzbuch weiter, der für Arbeiter und Angestellte einheitliche Kündigungsfristen vorsieht, die denen für Arbeiter in den alten Bundesländern entsprechen. Demzufolge gelten für alle Angestellten in den neuen Bundesländern kürzere gesetzliche Kündigungsfristen als für Angestellte in den alten Bundesländern.

Mit dem Gesetzentwurf sollen die Kündigungsfristen für alle Arbeitnehmer vereinheitlicht werden, weil es für eine gesetzliche Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten und von verschiedenen Angestellengruppen keine sachlichen Gründe gibt.

Mit der vorgeschlagenen Regelung kommt die Bundesregierung einem Gesetzgebungsauftrag des Bundesverfassungsgerichts nach, das in seinem Beschluß vom 30. Mai 1990 (BvL 2/83) die für Arbeiter geltenden kürzeren Kündigungsfristen für verfassungswidrig und nicht mehr anwendbar erklärt sowie den Gesetzgeber zu einer Neuregelung bis zum 30. Juni 1993 verpflichtet hat.

Für verfassungswidrig hält das Bundesarbeitsgericht nach einer Entscheidung vom 16. Januar 1992 (2 AZR 657/87) auch den Ausschluß der Angestellten bei Arbeitgebern mit nicht mehr als zwei Angestellten von den längeren Kündigungsfristen nach dem Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926.

2. Grundzüge der Neuregelung

Der Gesetzentwurf vereinheitlicht die gesetzlichen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte sowie für Arbeitnehmer in den alten und in den neuen Bundesländern.

Mit der vorgesehenen Regelung einheitlicher Kündigungsfristen für alle Arbeitnehmer greift der Entwurf nicht die vom Bundesverfassungsgericht als denkbar bezeichnete Möglichkeit auf, eine gesetzliche Differenzierung der Kündigungsfristen nach anderen gruppenspezifischen Kriterien als nach Arbeitern und Angestellten (z. B. nach beruflicher Qualifikation oder nach betrieblichen Tätigkeitsbereichen) vorzunehmen. Für eine solche generelle gesetzliche Differenzierung zwischen bestimmten Beschäftigtengruppen gibt es — wie Gespräche mit Betriebspraktikern und Verbandsvertretern bestätigt haben — keine praktikablen Kriterien. Erweisen sich in der Praxis für bestimmte Wirtschaftsbereiche differenzierte Regelungen der Kündigungsfristen für die einzelnen Beschäftigtengruppen als erforderlich und möglich, sollen sie Tarifverträgen überlassen bleiben. Das Bundesarbeitsgericht hat die in einigen Tarifbereichen (Baugewerbe, Gartenbaugewerbe, Textilindustrie) vorgenommenen tarifvertraglichen Differenzierungen als zulässig angesehen. Soweit darüber hinaus

bei dem ebenfalls schwer abgrenzbaren Kreis der betrieblichen Führungskräfte ein Bedürfnis nach abweichenden Regelungen bestehen sollte, zeigt die bisherige Praxis, daß dem ohnehin nur durch einzelvertragliche Vereinbarungen mit zum Teil besonders langen Kündigungsfristen Rechnung getragen werden kann.

Der Entwurf übernimmt weder die jetzigen Angestelltenregelungen noch die jetzigen Arbeiterregelungen, sondern geht den Weg einer echten Neuorientierung, der einerseits zu einer Vereinheitlichung der Kündigungsfristen auf mittlerem Niveau zwischen den gegenwärtigen Regelungen für beide Arbeitnehmergruppen und andererseits zu einer stärkeren Staffe-lung der Kündigungsfristen als bisher führt. Damit werden sowohl die Schutzbedürfnisse beider Arbeitnehmergruppen als auch das Interesse der Arbeitgeber an möglichst großer Flexibilität ausgewogen berücksichtigt. Zugleich werden Einstellungshemmnisse, die sich aus einer zu großen Verlängerung der Kündigungsfristen für Arbeiter, vor allem in den ersten Beschäftigungsjahren, ergeben könnten, vermieden.

Die Neuregelung geht von dem Gedanken eines allmählichen stufenweisen Übergangs von kürzeren Kündigungsfristen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zu längeren Fristen in Abhängigkeit von der Dauer der Betriebszugehörigkeit aus. Auf einer solchen Konzeption beruht u. a. auch die für Arbeiter und Angestellte einheitliche Neuregelung der Kündigungsfristen in den zwischen den zuständigen Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Manteltarifverträgen für die chemische Industrie in den alten Bundesländern vom 24. Juni 1992.

Die Grundkündigungsfrist soll vier Wochen betragen. Die für eine Kündigung durch den Arbeitgeber verlängerten Fristen sollen — abweichend vom jetzigen Recht — bereits nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende beginnen und über insgesamt sieben Stufen nach zwanzigjähriger Betriebszugehörigkeit die Höchstdauer von sieben Monaten zum Monatsende erreichen. Dabei sollen — wie nach dem jetzigen Recht — bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit für die verlängerten Kündigungsfristen nur die Zeiten nach der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers berücksichtigt werden.

Auf Quartalskündigungstermine, wie sie jetzt für Angestellte generell und für Arbeiter in der letzten Stufe nach zwanzigjähriger Betriebszugehörigkeit gelten, wird verzichtet. Quartalskündigungstermine führen, je nach dem Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung, zu sachlich nicht begründeten Unterschieden (bis zu fast drei Monaten) bei den tatsächlichen Kündigungsfristen und zu einer schubweisen Belastung des Arbeitsmarktes und damit verbunden der Arbeitsämter und der Arbeitsgerichte. Die Bundesanstalt für Arbeit sieht eine Konzentration der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkündigungen auf vier Kündigungstermine im Jahr für ihre Beratungs- und Vermittlungstätigkeit als untragbar an. Bei den im Entwurf vorgesehenen Monatskündigungsterminen treten diese Nachteile zwar in abgeschwächter Form auch auf, andererseits haben feste Kündigungster-

mine für länger beschäftigte Arbeitnehmer eine lange Tradition. Sie erleichtern zudem die Personalplanung der Unternehmen und einen vom Arbeitnehmer geplanten Arbeitsplatzwechsel.

Der Verzicht auf Quartalskündigungstermine war auch in dem von der Arbeitsgesetzbuchkommission vorgelegten Entwurf eines Arbeitsgesetzbuches (1977) vorgesehen. Der den Beratungen des Deutschen Juristentages 1992 zugrundeliegende Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes, der von namhaften Arbeitsrechtsprofessoren ausgearbeitet wurde, verzichtet sogar völlig auf feste Kündigungstermine. In den Thesen des Deutschen Gewerkschaftsbundes für ein Arbeitsverhältnisgesetz anlässlich des Juristentages 1992 werden Monatskündigungstermine vorgeschlagen.

Um unbefristete Einstellungen nicht zu sehr zu erschweren und die erforderliche Flexibilität zu Beginn der Beschäftigung zu gewährleisten, ist vorgesehen, daß das Arbeitsverhältnis während einer vereinbarten Probezeit, längstens aber für die Dauer von sechs Monaten, mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann. Diese Frist entspricht der jetzt für Arbeiter geltenden Grundkündigungsfrist.

Alle Kündigungsfristen (Kündigungsfrist während der Probezeit, Grundkündigungsfrist, verlängerte Kündigungsfristen) werden tarifdispositiv gestaltet, damit die Besonderheiten einzelner Wirtschaftsbereiche oder Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden können. Derzeit sind die verlängerten Kündigungsfristen für Angestellte von der Tariföffnung ausgenommen. Die gesetzliche Neuregelung greift in bestehende tarifvertragliche Regelungen der Kündigungsfristen nicht ein. Diese bleiben wirksam, wenn sie — wie die oben genannten Tarifverträge der chemischen Industrie — für Arbeiter und Angestellte gleiche Fristen vorsehen oder wenn für unterschiedliche Fristen sachliche Gründe vorliegen; Zweifelsfälle sollten die Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer Zuständigkeit klären.

Im übrigen soll es bei der bereits jetzt für Arbeiter und Angestellte einheitlichen Regelung bleiben, daß mit Arbeitnehmern, die zur vorübergehenden Aushilfe bis zur Dauer von drei Monaten eingestellt sind, eine kürzere Grundkündigungsfrist — ohne Untergrenze — einzelvertraglich vereinbart werden kann.

Eine Übersicht über die derzeitigen gesetzlichen Regelungen sowie über die vorgesehene Neuregelung der gesetzlichen Kündigungsfristen enthält die Anlage. Sie macht deutlich, daß die Neuregelung zwar die gesetzlichen Kündigungsfristen bei einem Teil der Angestellten in den alten Bundesländern verkürzt, daß aber für alle Arbeiter und Angestellten in den neuen Bundesländern und für die Angestellten in den alten Bundesländern, die bei Arbeitgebern mit nicht mehr als zwei Angestellten beschäftigt sind, eine erhebliche Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfristen eintritt.

Die Kündigungsfristen des Seemannsgesetzes für Besatzungsmitglieder und Kapitäne sowie die Kündi-

gungsfristen des Heimarbeitsgesetzes für in Heimarbeit Beschäftigte, die überwiegend für einen Betrieb tätig werden, werden der Neuregelung weitgehend angepaßt.

Dagegen erscheint es zweckmäßig, die Besonderheiten, die für die Kündigungsfristen im Insolvenzverfahren ggf. zu berücksichtigen sind, im Rahmen der Insolvenzreform zu regeln.

Die Kosten, die sich im öffentlichen Bereich aus den für Arbeiter verlängerten Kündigungsfristen ergeben könnten, werden durch die verkürzten Angestelltenfristen im wesentlichen ausgeglichen. Ohnehin sehen die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes bereits jetzt sowohl im Tarifgebiet West als auch im Tarifgebiet Ost identische Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte vor.

Auch im Bereich der privaten Wirtschaft ist davon auszugehen, daß die Belastungen für die Arbeitgeber, die sich aus der Verlängerung der Kündigungsfristen für Arbeiter ergeben, durch die Verkürzung der Angestelltenkündigungsfristen ausgeglichen werden. Auswirkungen auf die Einzelpreise oder das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind deshalb nicht zu erwarten.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung von § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs)

§ 622 Abs. 1 regelt die in den ersten Beschäftigungsjahren von beiden Vertragsparteien einzuhaltende Grund(mindest-)kündigungsfrist. Für die Arbeiter in den alten Bundesländern und die Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern bedeutet die vorgesehene Vierwochen-Frist eine Verdoppelung gegenüber der jetzigen Frist. Für Angestellte in den alten Bundesländern verkürzt sich die Frist gegenüber der jetzigen Regelung um zwei Wochen. Wird der für Angestellte jetzt geltende Quartalskündigungstermin einbezogen, ergibt sich eine weitergehende Verkürzung, die aber angesichts der betrieblichen Praxis, die sich in ihrer Personalplanung auf die Quartalskündigungstermine eingestellt hat, nicht von erheblicher Bedeutung ist. Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, daß derzeit bei Angestellten die Grundkündigungsfrist einzelvertraglich auf einen Monat zum Monatsende verkürzt werden kann, so daß bei diesen Vertragsgestaltungen nur eine Verkürzung um durchschnittlich zwei Wochen eintritt (die Einmonatsfrist in Verbindung mit dem Monatsende als Kündigungstermin ergibt Zeitspannen zwischen dem Ausspruch der Kündigung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen einem Monat und fast zwei Monaten, im Durchschnitt rund sechs Wochen).

Die vierwöchige Kündigungsfrist für alle Arbeitnehmer entspricht dem Interesse an einer möglichst großen Flexibilität in den ersten Jahren des Arbeitsverhältnisses. Aus diesem Grunde wurde auch auf die Festlegung eines bestimmten Kündigungstermins verzichtet.

Von der Grundkündigungsfrist kann tarifvertraglich — entsprechend dem geltenden Recht — auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden (Absatz 4). Eine einzelvertragliche Abkürzung ist außer in den Fällen einer vereinbarten Probezeit (Absatz 3) und einer vorübergehenden Aushilfstätigkeit (Absatz 5) nicht zulässig.

Absatz 2 Satz 1 enthält die vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfristen, wenn das Arbeitsverhältnis längere Zeit bestanden und der Arbeitnehmer ein bestimmtes Lebensalter erreicht hat.

Die Staffelung der verlängerten Kündigungsfristen wird neu geregelt. Die erste Fristverlängerung auf einen Monat zum Monatsende tritt nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit ein (nach den geltenden Regelungen für Arbeiter und Angestellte nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit). Über insgesamt sieben Stufen wird nach zwanzigjähriger Betriebszugehörigkeit die Höchstfrist von sieben Monaten zum Monatsende erreicht.

Damit ergibt sich für Arbeiter im Vergleich zur derzeitigen Regelung eine erhebliche Verbesserung. So verlängert sich z. B. die Kündigungsfrist nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit im Durchschnitt auf das Dreifache und verdoppelt sich nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit; die bisher nur Angestellten vorbehaltenen Fristen ab vier Monate werden neu eingeführt.

Für Angestellte ergibt sich außer der Umstellung vom Quartals- auf den Monatskündigungstermin (vgl. Allgemeiner Teil) zwar ein um zwei bzw. drei Jahre verzögertes Erreichen einer Steigerungsstufe (z. B. wird die dreimonatige Kündigungsfrist erst nach acht Jahren statt jetzt nach fünf Jahren erreicht). Andererseits tritt für langjährig beschäftigte Angestellte eine Verbesserung durch die Verlängerung der Höchstfrist von jetzt sechs Monaten auf sieben Monate ein. Darüber hinaus werden für Angestellte bei Arbeitgebern, die nicht mehr als zwei Angestellte beschäftigen, erstmals längere gesetzliche Kündigungsfristen wirksam. Das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten von 1926 schließt diese Angestellten aus.

Für die Arbeitgeber führt die Regelung wegen der für Arbeiter eintretenden Fristverlängerung zu zusätzlichen Belastungen, die aber angesichts der von den Arbeitnehmern gezeigten Betriebstreue zumutbar sind und sich überdies in Grenzen halten. Bei der Kündigung von Angestellten tritt eine Entlastung ein.

Nach Absatz 2 Satz 2 werden bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer für die verlängerten Fristen Zeiten ab Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers berücksichtigt. Diese Regelung gilt bereits derzeit einheitlich für Arbeiter und Angestellte.

Absatz 3 trifft erstmals eine ausdrückliche gesetzliche Regelung der Kündigungsfrist während einer vereinbarten Probezeit, soweit diese sechs Monate nicht übersteigt. Die im Entwurf vorgesehene Frist von zwei Wochen entspricht der derzeit für Arbeiter — auch während der Probezeit — geltenden gesetzlichen

Mindestkündigungsfrist. Für Angestellte beträgt die gegenwärtig während der Probezeit einzuhaltende Mindestkündigungsfrist einen Monat zum Monatsende, so daß insoweit eine Verkürzung eintritt. Die Festlegung des Zeitraums von höchstens sechs Monaten, innerhalb dessen die einzelvertragliche Abkürzung der Kündigungsfrist zulässig ist, geht davon aus, daß Probezeiten in der Praxis diesen Zeitraum — auch unter Berücksichtigung des dann einsetzenden Kündigungsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz — im allgemeinen nicht überschreiten. Wird eine längere Probezeit vereinbart, gilt nach Ablauf des sechsten Beschäftigungsmonats die allgemeine Grundkündigungsfrist von vier Wochen.

Die Zulässigkeit der Kündigung mit einer kürzeren Frist während der Probezeit schafft einen gewissen Ausgleich zu der für Arbeiter eintretenden Verlängerung der Grundkündigungsfrist. Die Regelung trägt den praktischen Bedürfnissen beider Arbeitsvertragsparteien Rechnung, in einer überschaubaren ersten Zeit der Beschäftigung die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers bzw. die Arbeitsbedingungen zu erproben und bei negativem Ausgang das Arbeitsverhältnis relativ kurzfristig beenden zu können. Sie erleichtert damit unbefristete Einstellungen. Bei Fehlen einer solchen Möglichkeit besteht die Gefahr, daß zur Vereinbarung der Probezeit in größerem Umfang als bisher auf befristete Arbeitsverträge zurückgegriffen wird, die den Arbeitnehmer in eine ungünstigere Rechtsposition gegenüber dem unbefristeten Arbeitsvertrag mit Probezeit bringen können.

Nach Absatz 4 Satz 1 kann von den Regelungen über die Grundkündigungsfrist (Absatz 1), die verlängerten Kündigungsfristen (Absatz 2) und die Kündigungsfrist während der Probezeit (Absatz 3) auch zuungunsten des Arbeitnehmers durch Tarifvertrag abgewichen werden. Bereits nach dem geltenden Recht sind die Grundkündigungsfristen und die Kündigungsfristen während der Probezeit für Arbeiter und Angestellte sowie die verlängerten Kündigungsfristen für Arbeiter tarifdispositiv. Das entspricht dem praktischen Bedürfnis nach Regelungen, die die Besonderheiten einzelner Wirtschaftsbereiche oder Beschäftigtengruppen berücksichtigen. Als Konsequenz aus der Vereinheitlichung der Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte gilt die Tariföffnung künftig auch für die verlängerten Kündigungsfristen der Angestellten, die derzeit nach dem Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten von 1926 nicht tarifdispositiv sind. Es kann davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien — wie bisher — von der Möglichkeit abweichender tariflicher Regelungen unter ausreichender Berücksichtigung der Schutzinteressen der Arbeitnehmer Gebrauch machen.

Im Vergleich zur gegenwärtigen Fassung des § 622 Abs. 3 BGB bezieht sich die Formulierung der Tariföffnungsklausel nicht nur ausdrücklich auf die Regelung der Kündigungsfristen, sondern schließt abweichende Regelungen sowohl hinsichtlich der Kündigungsfristen und der Kündigungstermine als auch der Voraussetzungen, unter denen der Anspruch auf verlängerte Kündigungsfristen entsteht (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Berechnung der Betriebszu-

gehörigkeit ab einem bestimmten Lebensalter) ein. Während nach herrschender Meinung die Nichterwähnung des Begriffs „Kündigungstermin“ in der jetzigen Fassung des § 622 Abs. 3 BGB lediglich auf einem Redaktionsversehen beruht, bestehen zumindest nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Urteil vom 29. August 1991, 2 AZR 220/91) Zweifel daran, ob gegenwärtig auch eine vom Gesetz abweichende tarifvertragliche Regelung der für die verlängerten Kündigungsfristen maßgeblichen Wartezeiten (Dauer der Betriebszugehörigkeit) zulässig ist. Die gewählte Formulierung „von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen“ stellt klar, daß auch diese Abweichung gemeint ist.

Absatz 4 Satz 2 regelt — wie das geltende Recht —, daß die in Satz 1 genannten abweichenden tarifvertraglichen Regelungen auch zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Geltungsbereich eines entsprechenden Tarifvertrags gelten, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen (einzelvertraglich) vereinbart ist.

Absatz 5 entspricht dem jetzigen Recht, nach dem sowohl mit Arbeitern als auch mit Angestellten, die zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt werden, für die Dauer von bis zu drei Monaten kürzere Kündigungsfristen (ohne Untergrenze) einzelvertraglich vereinbart werden können. Zusätzlich wird ausdrücklich klargestellt, daß einzelvertraglich keine weiteren Abkürzungen der Kündigungsfristen, sondern lediglich Regelungen zugunsten der Arbeitnehmer zulässig sind, insbesondere in Form der Verlängerung der Kündigungsfristen.

Absatz 6 entspricht hinsichtlich des Grundsatzes, daß eine einzelvertraglich vereinbarte kürzere Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer nicht länger sein darf als für den Arbeitgeber, dem geltenden Recht; dies gilt auch dann, wenn sich die von dem Arbeitnehmer einzuhaltende längere Kündigungsfrist daraus ergibt, daß für die Arbeitnehmerkündigung weniger Kündigungstermine als für die Arbeitgeberkündigung vereinbart werden. Die neue Formulierung schließt nunmehr auch die tarifvertraglich vereinbarten Kündigungsfristen ein. In der Praxis ergibt sich keine Veränderung, weil sich die Tarifvertragsparteien auch ohne ausdrückliche gesetzliche Regelung bisher durchgängig an den genannten Grundsatz gehalten haben.

Zu Artikel 2 (Änderung des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuch)

Die Vorschrift bezieht die Fälle in die Neuregelung des § 622 Bürgerliches Gesetzbuch ein, in denen der kündigungrechtliche Sachverhalt zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Neuregelung noch nicht abgeschlossen ist und in denen die Neuregelung für den Arbeitnehmer, dem gekündigt worden ist, günstiger ist als die bisher geltende gesetzliche Regelung. Dies betrifft insbesondere die arbeitsgerichtlichen Verfahren, die nach dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 30. Mai 1990 auszusetzen waren.

Zu Artikel 3 (Änderung des Seemannsgesetzes)

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

Die jetzt bestehenden Unterschiede in der Dauer der Kündigungsfristen zwischen Schiffsleuten sowie Schiffsoffizieren und sonstigen Angestellten einerseits und zusätzlich zwischen Schiffsoffizieren und dem Kapitän andererseits, die als ebenso überholt anzusehen sind und verfassungsrechtlich zweifelhaft sein könnten wie die unterschiedlichen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte, werden beseitigt.

Gegenwärtig beträgt die Grundkündigungsfrist für Schiffsleute zwei Wochen, für Offiziere und sonstige Angestellte sowie für den Kapitän sechs Wochen zum Quartalsende. Die verlängerten Kündigungsfristen betragen für Schiffsleute nach dreijährigem Bestehen des Heuerverhältnisses sechs Wochen zum Quartalsende; für Offiziere und sonstige Angestellte gelten die verlängerten Kündigungsfristen nach dem Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten von 1926 (nach fünfjähriger Beschäftigungsdauer drei Monate zum Quartalsende, nach achtjähriger Beschäftigungsdauer vier Monate zum Quartalsende, nach zehnjähriger Beschäftigungsdauer fünf Monate zum Quartalsende und nach zwölfjähriger Beschäftigungsdauer sechs Monate zum Quartalsende). Für den Kapitän gilt die verlängerte Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende nach zweijährigem Bestehen des Heuerverhältnisses, bei längerer Beschäftigungsdauer gelten die verlängerten gesetzlichen Angestelltenfristen.

Künftig sollen für Besatzungsmitglieder (Schiffsleute, Schiffsoffiziere und sonstige Angestellte) und für den Kapitän im wesentlichen einheitliche gesetzliche Kündigungsfristen gelten, die den Kündigungsfristen für die anderen Arbeitnehmer weitgehend entsprechen.

Wegen der besonderen Bedingungen der Seeschifffahrt soll es aber bei der geltenden Regelung bleiben, daß das Heuerverhältnis von Schiffsleuten, Schiffsoffizieren und sonstigen Angestellten während der ersten drei Monate — bei längerer Dauer der ersten Reise während der ersten sechs Monate — beiderseits mit einer Frist von einer Woche ordentlich gekündigt werden kann (§ 63 Abs. 1 Satz 1). Diese seeschiffahrtsspezifische gesetzliche Probezeit schließt die einzelvertragliche Vereinbarung einer insgesamt höchstens sechsmonatigen Probezeit mit einer mindestens zweiwöchigen Kündigungsfrist nach der Vorschrift des § 622 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch nicht aus, soweit dafür nach Ablauf der besonderen Probezeit noch Raum bleibt.

Abweichend von dem neuen § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs soll sich die Grundkündigungsfrist nach zweijährigem Bestand des Heuerverhältnisses auf zwei Monate zum Monatsende erhöhen (§ 63 Abs. 1 Satz 4). Damit berücksichtigt die Neuregelung — wie bereits das geltende Recht — die Besonderheiten der

Seeschifffahrt, insbesondere auch die Tatsache, daß Seeleute aufgrund der mit dem Seemannsberuf verbundenen Erschwernisse (klimatische Belastungen, längere Trennung von der Familie u. a.) vielfach nur in jüngeren Lebensjahren und für begrenzte Zeit zur See fahren und deshalb längere Beschäftigungszeiten und damit längere Kündigungsfristen in geringerem Maße erreichen können als Arbeitnehmer an Land. Darüber hinaus stellt die Regelung einen Ausgleich dafür dar, daß während der ersten Zeit des Heuerverhältnisses besonders kurze Kündigungsfristen gelten.

Für Schiffsleute ist die Neuregelung insgesamt günstiger als die bestehende Regelung. Für sie erhöht sich die Grundkündigungsfrist von zwei Wochen auf vier Wochen und ab dem dritten Beschäftigungsjahr — ohne Berücksichtigung des Lebensalters — auf zwei Monate zum Monatsende. Erstmals eingeführt werden die verlängerten Kündigungsfristen bis zur Dauer von sieben Monaten zum Monatsende (§ 63 Abs. 2).

Für Schiffsoffiziere, sonstige Angestellte und den Kapitän, für die künftig im wesentlichen dieselben Regelungen wie für Schiffsleute gelten sollen, ergibt sich im Vergleich zum jetzigen Recht — wie für Angestellte an Land — im allgemeinen eine Fristverkürzung, für langjährig Beschäftigte aber auch eine Fristverlängerung auf sieben Monate.

Zu Artikel 4 (Änderung des Heimarbeitsgesetzes)

Die Änderung paßt die Fristen für die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses eines in Heimarbeit Beschäftigten, der überwiegend von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister beschäftigt wird, an die neuen einheitlichen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte an.

Gegenwärtig entsprechen die Kündigungsfristen für in Heimarbeit Beschäftigte den für verfassungswidrig erklärten Kündigungsfristen für Arbeiter mit dem Unterschied, daß bei den verlängerten Kündigungsfristen die Beschäftigungsdauer nicht ab dem 25. Lebensjahr, sondern erst ab dem 35. Lebensjahr berücksichtigt wird. Diese Altersgrenze galt für Arbeiter bis zum 30. Juni 1990.

Die Neuregelung geht davon aus, daß in Heimarbeit Beschäftigte, die überwiegend von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister beschäftigt werden und damit wirtschaftlich von diesem abhängig sind, bei der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses hinsichtlich der Suche nach einer neuen Beschäftigung in einer einem Arbeitnehmer vergleichbaren, wegen ihrer meist bestehenden Ortsgebundenheit oft noch in einer schwierigen Lage sind. Deshalb sieht die Änderung für die in Heimarbeit Beschäftigten dieselben Kündigungsfristen (Grundkündigungsfrist, Kündigungsfrist während der Probezeit, verlängerte Kündigungsfristen in Abhängigkeit von der Beschäftigungsdauer) vor, wie sie für die Arbeitnehmer einheitlich gelten (§ 29 Abs. 3 und 4). Dies gilt auch für die tariflichen Öffnungsklauseln (§ 29 Abs. 5).

Bestehenbleiben sollen die Regelungen des § 29 Abs. 1 und 2, daß Beschäftigungsverhältnisse von weniger als vier Wochen Dauer täglich und Beschäftigungsverhältnisse ab vierwöchiger Dauer, wenn der Heimarbeiter nicht überwiegend von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister beschäftigt wird, mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden können.

Entsprechend der neuen Regelung über die verlängerten Kündigungsfristen wird die Mindestentgeltregelung (§ 29 Abs. 7 Satz 1) der Dauer dieser Fristen angepaßt.

Zu Artikel 5 (Aufhebung von Vorschriften)

Wegen der einheitlichen Regelung der Kündigungsfristen in den alten und in den neuen Bundesländern ist der nach Einigungsvertrag fortgeltende § 55 des Arbeitsgesetzbuches, der die Kündigungsfristen für Arbeitnehmer im Beitrittsgebiet regelt, aufzuheben.

Die Kündigungsfristen nach § 55 Arbeitsgesetzbuch sollen jedoch im Rahmen der erleichterten Kündigungsmöglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung nach dem Einigungsvertrag (Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4), die durch Gesetz vom 20. August 1992 (BGBl. I S. 1546) bis zum 31. Dezember 1993 verlängert worden sind, weiterhin Anwendung finden. Dies ist für die Durchführung des notwendigen Personalabbaus in den öffentlichen Verwaltungen des Beitrittsgebiets, der vornehmlich im Kommunal- und Länderbereich noch nicht abgeschlossen ist, unerläßlich. Bestimmten sich die Kündigungsfristen hier nicht mehr nach § 55 Arbeitsgesetzbuch, sondern nach den dann einschlägigen tariflichen Regelungen, würden sich in vielen Fällen die Kündigungsfristen erheblich verlängern und der notwendige Personalabbau verzögert werden. Schließlich handelt es sich bei den Sonderkündigungsbestimmungen nach Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4 des Einigungsvertrages nach der Intention der Vertragsparteien um eine in sich

geschlossene Regelung, deren maßgebende Einzelkomponenten (Kündigungstatbestände, Kündigungsfristen, Möglichkeit der Gewährung eines Übergangsgeldes) nicht voneinander getrennt bzw. durch andere Bestimmungen ersetzt werden können. Dem haben auch die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes dadurch Rechnung getragen, daß sie über § 53 Abs. 3 des Manteltarifvertrages Ost die Kündigungsfristen des § 55 Arbeitsgesetzbuch gegenüber den sonst geltenden längeren tarifvertraglichen Kündigungsfristen beibehalten haben.

Zu Artikel 6 (Unanwendbarkeit von Maßgaben)

Wegen der einheitlichen Regelung der Kündigungsfristen in den alten und in den neuen Bundesländern ist die Maßgabe im Einigungsvertrag, die für das Beitrittsgebiet die Nichtanwendbarkeit des § 622 Bürgerliches Gesetzbuch regelt (Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1) nicht mehr anzuwenden. Gleiches gilt für die Maßgaben zum Seemannsgesetz, die anstelle der § 63 Abs. 1 und 2 und § 78 Abs. 3 die Anwendung des § 55 Arbeitsgesetzbuch vorsehen (Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 7 Buchstabe d und e Doppelbuchstabe bb) sowie für die Maßgabe zum Heimarbeitsgesetz (Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 8 Buchstabe b), die wegen der Nichtanwendbarkeit des § 622 Bürgerliches Gesetzbuch im Beitrittsgebiet für die tarifvertragliche Abweichung von den Kündigungsfristen im Heimarbeitsgesetz eine besondere Regelung trifft.

Zu Artikel 7 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift enthält die Regelung über das Inkrafttreten des Gesetzes sowie über die Außerkraftsetzung des nur für Angestellte in den alten Bundesländern geltenden Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 19. Juli 1926.

Anlage

Gesetzliche Kündigungsfristen

	Geltende Regelung		Neuregelung (Vorschlag)
	Arbeiter (und Arbeiter und Angestellte in den NBL)	Angestellte (in den alten Bundesländern)	Arbeitnehmer
Kündigungsfrist wäh- rend der Probezeit (bis 6 Monate)	2 Wochen	1 M/ME	2 Wochen
Grundkündigungsfrist	2 Wochen	6 W/VE	4 Wochen
verlängerte Fristen (für Arbeitgeber- kündigung) Berechnung der BZ ab 25. Lebensjahr	5 Jahre BZ — 1 M/ME 10 Jahre BZ — 2 M/ME 20 Jahre BZ — 3 M/VE	*) 5 Jahre BZ — 3 M/VE 8 Jahre BZ — 4 M/VE 10 Jahre BZ — 5 M/VE 12 Jahre BZ — 6 M/VE	2 Jahre BZ — 1 M/ME 5 Jahre BZ — 2 M/ME 8 Jahre BZ — 3 M/ME 10 Jahre BZ — 4 M/ME 12 Jahre BZ — 5 M/ME 15 Jahre BZ — 6 M/ME 20 Jahre BZ — 7 M/ME
Zulässigkeit der tarifvertraglichen **) Abkürzung der — Frist während der Probezeit — Grundkündigungs- frist — verlängerte Fristen	ja (NBL: nein) ja (NBL: nein) ja	ja ja nein	ja
Zulässigkeit der einzelvertraglichen Abkürzung der Grundkündigungsfrist	ja: bei Aushilfe bis 3 Monate (NBL: nein) sonst nein	ja, aber mindestens 1 M/ME	bei Aushilfe bis 3 Monate

*) Gilt nur, wenn beim Arbeitgeber in der Regel mehr als zwei Angestellte ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten tätig sind.

**) Die tarifvertraglichen Abweichungen gelten zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen einzelvertraglich vereinbart ist.

Abkürzungen: BZ — Betriebszugehörigkeit
M/ME — Monat(e) zum Monatsende
M/VE — Monate zum Vierteljahresende
W/VE — Wochen zum Vierteljahresende
NBL — Neue Bundesländer