

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

vom 10. August 1951 (BGBl. I S. 499)

Erster Abschnitt Allgemeiner Kündigungsschutz

§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(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 Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts
 - a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,
 - b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann und der Betriebsrat oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Arbeitnehmer aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat,
2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts
 - a) die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,
 - b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweigs an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebiets weiterbeschäftigt werden kann und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, daß die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

Satz 2 gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

(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 Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Bei der Auswahl darf innerhalb eines Zeitraums 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 erscheinen lassen.

(4) Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt,

wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

(5) Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrates nach § 17 Abs. 3 Satz 2.¹

1 ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) hat Abs. 1 neu gefasst. Abs. 1 lautete:

„(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, der länger als sechs Monate ohne Unterbrechung in demselben Betrieb oder Unternehmen beschäftigt ist und das 20. Lebensjahr vollendet hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.“

Artikel 1 Nr. 2 lit. a desselben Gesetzes hat in Abs. 3 Satz 1 „;“ auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben“ am Ende eingefügt.

Artikel 1 Nr. 2 lit. b desselben Gesetzes hat in Abs. 3 Satz 2 „Das“ durch „Satz 1“ ersetzt.

19.01.1972.—§ 123 Nr. 1 lit. a des Gesetzes vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13) hat Abs. 2 Satz 2 eingefügt.

01.04.1974.—§ 114 Nr. I des Gesetzes vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693) hat Abs. 2 neu gefasst. Abs. 2 lautete:

„(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. Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung ferner, wenn

1. die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,
2. der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
3. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
4. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat

und wenn der Betriebsrat oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Arbeitnehmer aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.“

09.07.1976.—Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Juli 1976 (BGBl. I S. 1769) hat in Abs. 1 „der das 18. Lebensjahr vollendet hat und“ nach „Arbeitnehmer,“ gestrichen.

01.10.1996.—Artikel 1 Nr. 1 lit. a litt. aa des Gesetzes vom 25. September 1996 (BGBl. I S. 1476) hat in Abs. 3 Satz 1 „soziale Gesichtspunkte“ durch „die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers“ ersetzt.

Artikel 1 Nr. 1 lit. a litt. bb desselben Gesetzes hat Satz 2 in Abs. 3 neu gefasst. Satz 2 lautete: „Satz 1 gilt nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnigte betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen.“

Artikel 1 Nr. 1 lit. b desselben Gesetzes hat Abs. 4 und 5 eingefügt.

01.01.1999.—Artikel 6 Nr. 1 lit. a litt. aa des Gesetzes vom 19. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3843) hat in Abs. 3 Satz 1 „die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers“ durch „soziale Gesichtspunkte“ ersetzt.

Artikel 6 Nr. 1 lit. a litt. bb desselben Gesetzes hat Satz 2 in Abs. 3 neu gefasst. Satz 2 lautete: „In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere

§ 1a Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung

(1) Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, hat der Arbeitnehmer mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung. Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.

(2) Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. § 10 Abs. 3 gilt entsprechend. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.²

wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.“

Artikel 6 Nr. 1 lit. b desselben Gesetzes hat Abs. 4 neu gefasst. Abs. 4 lautete:

„(4) Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Das gleiche gilt für eine Richtlinie mit Regelungen im Sinne des Satzes 1, die ein Arbeitgeber in Betrieben oder Verwaltungen ohne gewählte Arbeitnehmervertretung mit Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der Arbeitnehmer des Betriebes oder der Dienststelle schriftlich erläßt. Satz 2 ist auf Kündigungen anwendbar, die nach Ablauf von sechs Monaten nach Erlass der Richtlinie erklärt werden.“

Artikel 6 Nr. 1 lit. c desselben Gesetzes hat Abs. 5 aufgehoben. Abs. 5 lautete:

„(5) Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrats nach § 17 Abs. 3 Satz 2.“

01.01.2004.—Artikel 1 Nr. 1 lit. a litt. aa des Gesetzes vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3002) hat in Abs. 3 Satz 1 „soziale Gesichtspunkte“ durch „die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltungspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers“ ersetzt.

Artikel 1 Nr. 1 lit. a litt. bb desselben Gesetzes hat Satz 2 in Abs. 3 neu gefasst. Satz 2 lautete: „Satz 1 gilt nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen.“

Artikel 1 Nr. 1 lit. b und c desselben Gesetzes hat Abs. 4 durch Abs. 4 und 5 ersetzt. Abs. 4 lautete:

„(4) Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 zu berücksichtigen sind und wie diese Gesichtspunkte im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die soziale Auswahl der Arbeitnehmer nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.“

2 QUELLE

01.09.1969.—Artikel 1 Nr. 3 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) hat die Vorschrift eingefügt.

UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 1a in § 2 unnummeriert.

QUELLE

01.01.2004.—Artikel 1 Nr. 2 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3002) hat die Vorschrift eingefügt.

§ 2 Änderungskündigung

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2). Diesen Vorbehalt muß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären.³

§ 3 Kündigungseinspruch

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.⁴

§ 4 Anrufung des Arbeitsgerichts

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Im Falle des § 2 ist die Klage auf Feststellung zu erheben, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt (§ 3), so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrats beifügen. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.⁵

§ 5 Zulassung verspäteter Klagen

3 UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 2 in § 3 und § 1a in § 2 unnummeriert.

ÄNDERUNGEN

01.04.1974.—§ 114 Nr. II des Gesetzes vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693) hat in Satz 1 „bis 3“ nach „Abs. 2 Satz 1“ eingefügt.

4 ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 1 Nr. 4 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) hat Satz 2 eingefügt.

UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 3 in § 4 und § 2 in § 3 unnummeriert.

5 UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 4 in § 5 und § 3 in § 4 unnummeriert.

ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat in Satz 2 „§ 1a“ durch „§ 2“ und in Satz 3 („§ 2“) durch „(§ 3)“ ersetzt.

01.01.2004.—Artikel 1 Nr. 3 lit. a des Gesetzes vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3002) hat Satz 1 neu gefasst. Satz 1 lautete: „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.“

Artikel 1 Nr. 3 lit. b desselben Gesetzes hat in Satz 2 „oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam“ nach „ungerechtfertigt“ eingefügt.

(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 schriftlichen Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen. Gleiches gilt, wenn eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 Kenntnis erlangt hat.

(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) Das Verfahren über den Antrag auf nachträgliche Zulassung ist mit dem Verfahren über die Klage zu verbinden. Das Arbeitsgericht kann das Verfahren zunächst auf die Verhandlung und Entscheidung über den Antrag beschränken. In diesem Fall ergeht die Entscheidung durch Zwischenurteil, das wie ein Endurteil angefochten werden kann.

(5) Hat das Arbeitsgericht über einen Antrag auf nachträgliche Klagezulassung nicht entschieden oder wird ein solcher Antrag erstmals vor dem Landesarbeitsgericht gestellt, entscheidet hierüber die Kammer des Landesarbeitsgerichts. Absatz 4 gilt entsprechend.⁶

§ 6 Verlängerte Anrufungsfrist

Hat ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung im Klagewege geltend gemacht, dass eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er sich in diesem Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz zur Begründung der Unwirksamkeit der Kündigung auch auf innerhalb der Klagefrist nicht geltend gemachte Gründe berufen. Das Arbeitsgericht soll ihn hierauf hinweisen.⁷

6 UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 5 in § 6 und § 4 in § 5 unnummeriert.

ÄNDERUNGEN

01.05.2000.—Artikel 3 des Gesetzes vom 30. März 2000 (BGBl. I S. 333) hat Satz 1 in Abs. 4 neu gefasst. Satz 1 lautete: „Über den Antrag entscheidet das Arbeitsgericht durch Beschluß.“

01.01.2004.—Artikel 1 Nr. 3a des Gesetzes vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3002) hat in Abs. 1 „schriftlichen“ nach „Zugang der“ eingefügt.

Artikel 1 Nr. 3a desselben Gesetzes hat Abs. 1 Satz 2 eingefügt.

01.04.2008.—Artikel 3 des Gesetzes vom 26. März 2008 (BGBl. I S. 444) hat Abs. 4 durch Abs. 4 und 5 ersetzt. Abs. 4 lautete:

„(4) Über den Antrag entscheidet die Kammer durch Beschluss, der ohne mündliche Verhandlung ergehen kann. Gegen diesen ist die sofortige Beschwerde zulässig.“

7 ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 1 Nr. 5 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) hat „; ein vom Arbeitnehmer nach § 1a erklärter Vorbehalt erlischt“ am Ende eingefügt.

UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 6 in § 7 und § 5 in § 6 unnummeriert.

ÄNDERUNGEN

01.01.2004.—Artikel 1 Nr. 4 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3002) hat die Vorschrift neu gefasst. Die Vorschrift lautete:

„Hat ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen im Klageweg 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 Abs. 2 und 3 geltend machen. Das Arbeitsgericht soll ihn hierauf hinweisen.“

§ 6a⁸

§ 7 Wirksamwerden der Kündigung

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6), so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam; ein vom Arbeitnehmer nach § 2 erklärter Vorbehalt erlischt.⁹

§ 8

Stellt das Gericht im Falle des § 2 fest, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist, so gilt die Änderungskündigung als von Anfang an rechtsunwirksam.¹⁰

8 QUELLE

01.09.1969.—Artikel 1 Nr. 6 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) hat die Vorschrift eingefügt.

UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 6a in § 8 unnummeriert.

9 ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) hat die Sätze 1 bis 3 in Abs. 1 durch die Sätze 1 und 2 ersetzt. Die Sätze 1 bis 3 lauteten: „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.“

UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 7 in § 9 und § 6 in § 7 unnummeriert.

ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat „(§ 3 Satz 1, §§ 4 und 5)“ durch „(§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6)“ und „§ 1a“ durch „§ 2“ ersetzt.

01.01.2004.—Artikel 1 Nr. 5 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3002) hat die Vorschrift neu gefasst. Die Vorschrift lautete:

„Wird die Rechtsunwirksamkeit einer sozial ungerechtfertigten Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6), so gilt die Kündigung, wenn sie nicht aus anderem Grunde rechtsunwirksam ist, als von Anfang an rechtswirksam; ein vom Arbeitnehmer nach § 2 erklärter Vorbehalt erlischt.“

10 ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 1 Nr. 8 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) hat die Vorschrift neu gefasst. Die Vorschrift lautete:

„(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 Abs. 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.“

UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 8 in § 10 unnummeriert.

ÄNDERUNGEN

§ 9 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts; 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 das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen.

(2) Das Gericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzusetzen, an dem es bei sozial gerechtfertigter Kündigung geendet hätte.¹¹

§ 10 Höhe der Abfindung

(1) Als Abfindung ist ein Betrag bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen.

(2) Hat der Arbeitnehmer das fünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens fünfzehn Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu fünfzehn Monatsverdiensten, hat der Arbeitnehmer das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens zwanzig Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu achtzehn Monatsverdiensten festzusetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer in dem Zeitpunkt, den das Gericht nach § 9 Abs. 2 für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses festsetzt, das in der Vorschrift des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch über die Regelaltersgrenze bezeichnete Lebensalter erreicht hat.

(3) Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet (§ 9 Abs. 2), an Geld und Sachbezügen zusteht.¹²

§ 11 Anrechnung auf entgangenen Zwischenverdienst

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat „§ 1a“ durch „§ 2“ ersetzt.

11 UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 9 in § 11 und § 7 in § 9 umnummeriert.

12 UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 10 in § 12 und § 8 in § 10 umnummeriert.

ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat in Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 jeweils „§ 7“ durch „§ 9“ ersetzt.

01.01.1973.—Artikel 4 § 2 des Gesetzes vom 16. Oktober 1972 (BGBl. I S. 1965) hat Satz 2 in Abs. 2 neu gefasst. Satz 2 lautete: „Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer in dem Zeitpunkt, den das Gericht nach § 9 Abs. 2 für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses festsetzt, das in § 1248 Abs. 1 der Reichsversicherungsordnung, § 25 Abs. 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 des Reichsknappschaftsgesetzes bezeichnete Lebensalter erreicht hat.“

01.01.1992.—Artikel 31 des Gesetzes vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2261) hat in Abs. 2 Satz 2 „§ 1248 Abs. 5 der Reichsversicherungsordnung, § 25 Abs. 5 des Angestelltenversicherungsgesetzes oder § 48 Abs. 5 des Reichsknappschaftsgesetzes“ durch „der Vorschrift des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch über die Regelaltersgrenze“ ersetzt.

Besteht nach der Entscheidung des Gerichts das Arbeitsverhältnis fort, so muß sich der Arbeitnehmer auf das Arbeitsentgelt, das ihm der Arbeitgeber für die Zeit nach der Entlassung schuldet, anrechnen lassen,

- 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 ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen infolge Arbeitslosigkeit aus der Sozialversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch oder der Sozialhilfe für die Zwischenzeit gezahlt worden ist. Diese Beträge hat der Arbeitgeber der Stelle zu erstatten, die sie geleistet hat.¹³

§ 12 Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

Besteht nach der Entscheidung des Gerichts 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 Zugang 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 Tag des Eintritts in das neue Arbeitsverhältnis zu gewähren. § 11 findet entsprechende Anwendung.¹⁴

Zweiter Abschnitt¹⁵

13 ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 1 Nr. 9 lit. a des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) hat in Abs. 1 Satz 3 „angemessenen“ nach „einer“ eingefügt.

Artikel 1 Nr. 9 lit. b und c desselben Gesetzes hat Abs. 2 aufgehoben und Abs. 3 und 4 in Abs. 2 und 3 umnummeriert. Abs. 2 lautete:

„(2) Eine unwirksame fristlose Kündigung gilt im Zweifel nicht als Kündigung für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt. Ist sie gleichwohl als Kündigung für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt anzusehen, so sind die Vorschriften der §§ 1 bis 10 anzuwenden.“

UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 11 in § 13 und § 9 in § 11 umnummeriert.

ÄNDERUNGEN

01.01.2005.—Artikel 36 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2954) hat in Buchstabe c „Arbeitslosenhilfe“ durch „Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

14 ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 1 Nr. 10 lit. a des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) hat Buchstabe c aufgehoben. Buchstabe c lautete:

„c) für Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Personen, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.“

Artikel 1 Nr. 10 lit. b desselben Gesetzes hat Abs. 2 eingefügt.

UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 12 in § 14 und § 10 in § 12 umnummeriert.

ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat in Satz 5 „§ 9“ durch „§ 11“ ersetzt.

15 AUFHEBUNG

§ 13 außerordentliche, sittenwidrige und sonstige Kündigungen

(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 § 4 Satz 1 und der §§ 5 bis 7 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 Gericht das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Das Gericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzulegen, zu dem die außerordentliche Kündigung ausgesprochen wurde. Die Vorschriften der §§ 10 bis 12 gelten entsprechend.

(2) Verstößt eine Kündigung gegen die guten Sitten, so finden die Vorschriften des § 9 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 und der §§ 10 bis 12 entsprechende Anwendung.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften dieses Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 auf eine Kündigung, die bereits aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen rechtsunwirksam ist, keine Anwendung.¹⁶

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat die Überschrift des Abschnitts aufgehoben. Die Überschrift lautete: „Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder“.

16 ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 1 Nr. 11 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) hat Abs. 1 neu gefasst. Abs. 1 lautete:

„(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.“

UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 13 in § 15 und § 11 in § 13 unnummeriert.

ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat in Abs. 1 Satz 2 „§ 3 Satz 1 und der §§ 4 bis 6“ durch „§ 4 Satz 1 und der §§ 5 bis 7“, in Abs. 1 Satz 3 „§ 7 Abs. 2 und der §§ 8 bis 10“ durch „§ 9 Abs. 2 und der §§ 10 bis 12“ sowie in Abs. 2 Satz 2 „§ 7“ durch „§ 9“, „§§ 8 bis 10“ durch „§§ 10 bis 12“, „§ 4“ durch „§ 5“ und „§ 5“ durch „§ 6“ ersetzt.

01.01.2004.—Artikel 1 Nr. 6 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3002) hat die Vorschrift neu gefasst. Die Vorschrift lautete:

„§ 13 Verhältnis zu sonstigen Kündigungen

(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 § 4 Satz 1 und der §§ 5 bis 7 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 Gericht das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen; die Vorschriften des § 9 Abs. 2 und der §§ 10 bis 12 gelten entsprechend.

(2) 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 § 9 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 und der §§ 10 bis 12 entsprechende Anwendung; die Vorschriften des § 5 über Zulassung verspäteter Klagen und des § 6 über verlängerte Anrufungsfrist gelten gleichfalls entsprechend.

(3) Im übrigen finden die Vorschriften dieses Abschnitts auf eine Kündigung, die bereits aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen rechtsunwirksam ist, keine Anwendung.“

§ 14 Angestellte in leitender Stellung

(1) 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.

(2) Auf Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, finden die Vorschriften dieses Abschnitts mit Ausnahme des § 3 Anwendung. § 9 Abs. 1 Satz 2 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedarf.¹⁷

Zweiter Abschnitt

Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung und Personalvertretung¹⁸

Dritter Abschnitt¹⁹

§ 15 Unzulässigkeit der Kündigung

(1) Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, einer Bordvertretung oder eines Seebetriebsrats ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder eines Seebetriebsrats innerhalb eines Jahres, die Kündigung eines Mitglieds einer Bordvertretung innerhalb von sechs Monaten, jeweils vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wich-

17 UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 14 in § 16 und § 12 in § 14 unnummeriert.

ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat in Abs. 2 Satz 1 „§ 2“ durch „§ 3“ und in Abs. 2 Satz 2 „§ 7“ durch „§ 9“ ersetzt.

18 QUELLE

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat die Überschrift des Abschnitts eingefügt.

ÄNDERUNGEN

19.01.1972.—§ 123 Nr. 2 des Gesetzes vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13) hat die Überschrift des Abschnitts neu gefasst. Die Überschrift lautete: „Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder“.

01.04.1974.—§ 114 Nr. III des Gesetzes vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693) hat die Überschrift des Abschnitts neu gefasst. Die Überschrift lautete: „Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung“.

19 ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 1 Nr. 12 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) hat die Überschrift des Abschnitts neu gefasst. Die Überschrift lautete: „Kündigungsschutz bei Massenentlassungen“.

AUFHEBUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat die Überschrift des Abschnitts aufgehoben. Die Überschrift lautete: „Anzeigepflichtige Entlassungen“.

tigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(2) Die Kündigung eines Mitglieds einer Personalvertretung, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder einer Jugendvertretung ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit der in Satz 1 genannten Personen ist ihre Kündigung innerhalb eines Jahres, vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(3) Die Kündigung eines Mitglieds eines Wahlvorstands ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an, jeweils bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes oder nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die Kündigung unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht für Mitglieder des Wahlvorstands, wenn dieser durch gerichtliche Entscheidung durch einen anderen Wahlvorstand ersetzt worden ist.

(3a) Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung nach § 17 Abs. 3, § 17a Nr. 3 Satz 2, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstands nach § 16 Abs. 2 Satz 1, § 17 Abs. 4, § 17a Nr. 4, § 63 Abs. 3, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 2 oder § 116 Abs. 2 Nr. 7 Satz 5 des Betriebsverfassungsgesetzes beantragt, ist vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; der Kündigungsschutz gilt für die ersten drei in der Einladung oder Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer. Wird ein Betriebsrat, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, eine Bordvertretung oder ein Seebetriebsrat nicht gewählt, besteht der Kündigungsschutz nach Satz 1 vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an drei Monate.

(4) Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Personen frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, daß ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

(5) Wird eine der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Personen in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist sie in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf ihre Kündigung die Vorschrift des Absatzes 4 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebs sinngemäß Anwendung.²⁰

20 UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 15 in § 17 und § 13 in § 15 unnummeriert.

ÄNDERUNGEN

19.01.1972.—§ 123 Nr. 3 lit. a des Gesetzes vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13) hat Abs. 1 neu gefasst. Abs. 1 lautete:

„(1) Die Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes ist unzulässig, es sei denn, daß ein wichtiger Grund vorliegt, der den Arbeitgeber nach § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches zur Kündigung berechtigt.“

§ 123 Nr. 3 lit. b bis d desselben Gesetzes hat Abs. 3 durch Abs. 4 ersetzt, Abs. 2 in Abs. 3 unnummeriert und Abs. 2 eingefügt. Abs. 3 lautete:

§ 16 Neues Arbeitsverhältnis; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung einer der in § 15 Abs. 1 bis 3a genannten Personen fest, so kann diese Person, falls sie 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 § 11 und des § 12 Sätze 2 bis 4 entsprechende Anwendung.²¹

„(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 Stilllegung des Betriebs sinngemäß Anwendung.“

§ 123 Nr. 3 lit. c desselben Gesetzes hat im neuen Abs. 3 „Betriebsratsmitglieder“ durch „in Absatz 1 und 2 genannten Personen“ ersetzt.

01.04.1974.—§ 114 Nr. IV des Gesetzes vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693) hat Abs. 2 bis 4 durch Abs. 2 bis 5 ersetzt. Abs. 2 bis 4 lauteten:

„(2) Die Kündigung eines Mitglieds eines Wahlvorstands im vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an, jeweils bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die Kündigung unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht für Mitglieder des Wahlvorstands, wenn dieser nach § 18 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes durch gerichtliche Entscheidung durch einen anderen Wahlvorstand ersetzt worden ist.

(3) Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der in Absatz 1 und 2 genannten Personen frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, daß ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

(4) Wird eine der in den Absätzen 1 und 2 genannten Personen in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist sie in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf ihre Kündigung die Vorschrift des Absatzes 3 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebs sinngemäß Anwendung.“

20.07.1988.—Artikel 3 des Gesetzes vom 13. Juli 1988 (BGBl. I S. 1034) hat in Abs. 1 Satz 1 und 2 jeweils „Jugendvertretung“ durch „Jugend- und Auszubildendenvertretung“ ersetzt.

20.07.1988.—Artikel 3 des Gesetzes vom 13. Juli 1988 (BGBl. I S. 1937) hat in Abs. 2 Satz 1 „einer Jugend- und Auszubildendenvertretung“ nach „Personalvertretung“ eingefügt.

28.07.2001.—Artikel 7 Nr. 1 des Gesetzes vom 23. Juli 2001 (BGBl. I S. 1852) hat Abs. 3a eingefügt.

21 ÄNDERUNGEN

01.07.1969.—§ 248 des Gesetzes vom 25. Juni 1969 (BGBl. I S. 582) hat Abs. 2a eingefügt.

UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 16 in § 18 und § 14 in § 16 umnummeriert.

ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat in Satz 2 „§ 9“ durch „§ 11“ und „§ 10“ durch „§ 12“ ersetzt.

19.01.1972.—§ 123 Nr. 4 des Gesetzes vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13) hat Satz 1 neu gefasst. Satz 1 lautete: „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.“

Dritter Abschnitt Anzeigepflichtige Entlassungen²²

§ 17 Anzeigepflicht

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er

1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer

innerhalb von 30 Kalendertagen entläßt. Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlaßt werden.

(2) Beabsichtigt der Arbeitgeber, nach Absatz 1 anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er dem Betriebsrat rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihn schriftlich insbesondere zu unterrichten über

1. die Gründe für die geplanten Entlassungen,
2. die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer,
3. die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
4. den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
5. die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer,
6. die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

(3) Der Arbeitgeber hat gleichzeitig der Agentur für Arbeit eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat zuzuleiten; sie muß zumindest die in Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 bis 5 vorgeschriebenen Angaben enthalten. Die Anzeige nach Absatz 1 ist schriftlich unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats zu den Entlassungen zu erstatten. Liegt eine Stellungnahme des Betriebsrats nicht vor, so ist die Anzeige wirksam, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, daß er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige nach Absatz 2 Satz 1 unterrichtet hat, und er den Stand der Beratungen darlegt. Die Anzeige muß Angaben über den Namen des Arbeitgebers, den Sitz und die Art des Betriebes enthalten, ferner die Gründe für die geplanten Entlassungen, die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen und die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer. In der Anzeige sollen ferner im Einvernehmen mit dem Betriebsrat für die Arbeitsvermittlung Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer gemacht werden. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Abschrift der Anzeige zuzuleiten. Der Betriebsrat kann gegenüber der Agentur für Arbeit weitere Stellungnahmen abgeben. Er hat dem Arbeitgeber eine Abschrift der Stellungnahme zuzuleiten.

(3a) Die Auskunfts-, Beratungs- und Anzeigepflichten nach den Absätzen 1 bis 3 gelten auch dann, wenn die Entscheidung über die Entlassungen von einem den Arbeitgeber beherrschenden

01.04.1974.—§ 114 Nr. V lit. a des Gesetzes vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693) hat die Überschrift neu gefasst. Die Überschrift lautete: „Neues Arbeitsverhältnis des Betriebsratsmitglieds; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses“.

§ 114 Nr. V lit. b desselben Gesetzes hat in Satz 1 „und 2“ durch „bis 3“ ersetzt.

28.07.2001.—Artikel 7 Nr. 2 des Gesetzes vom 23. Juli 2001 (BGBl. I S. 1852) hat in Satz 1 „bis 3“ durch „bis 3a“ ersetzt.

22 QUELLE

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat die Überschrift des Abschnitts eingefügt.

Unternehmen getroffen wurde. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, daß das für die Entlassungen verantwortliche Unternehmen die notwendigen Auskünfte nicht übermittelt hat.

(4) Das Recht zur fristlosen Entlassung bleibt unberührt. Fristlose Entlassungen werden bei Berechnung der Mindestzahl der Entlassungen nach Absatz 1 nicht mitgerechnet.

(5) 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,
- 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.²³

§ 18 Entlassungssperre

(1) Entlassungen, die nach § 17 anzuzeigen sind, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit nur mit deren Zustimmung wirksam; die Zustimmung kann auch rückwirkend bis zum Tage der Antragstellung erteilt werden.

(2) Die Agentur für Arbeit kann im Einzelfall bestimmen, daß die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Eingang der Anzeige wirksam werden.

23 UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 17 in § 19 und § 15 in § 17 umnummeriert.

ÄNDERUNGEN

27.04.1978.—Artikel 1 Nr. 1 lit. a des Gesetzes vom 27. April 1978 (BGBl. I S. 550) hat Abs. 1 neu gefasst. Abs. 1 lautete:

„(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.“

Artikel 1 Nr. 1 lit. b und c desselben Gesetzes hat Abs. 2 und 3 in Abs. 4 und 5 umnummeriert und Abs. 2 und 3 eingefügt.

28.07.1995.—Artikel 5 Nr. 1 lit. a des Gesetzes vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946) hat Abs. 1 Satz 2 eingefügt.

Artikel 5 Nr. 1 lit. b desselben Gesetzes hat Satz 1 in Abs. 2 neu gefasst. Satz 1 lautete: „Beabsichtigt der Arbeitgeber, nach Absatz 1 anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er den Betriebsrat rechtzeitig über die Gründe für die Entlassungen, die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, schriftlich zu unterrichten sowie weitere zweckdienliche Auskünfte zu erteilen.“

Artikel 5 Nr. 1 lit. c litt. aa desselben Gesetzes hat Satz 1 in Abs. 3 neu gefasst. Satz 1 lautete: „Eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat hat der Arbeitgeber gleichzeitig dem Arbeitsamt zuzuleiten.“

Artikel 5 Nr. 1 lit. c litt. bb desselben Gesetzes hat Satz 4 in Abs. 3 neu gefasst. Satz 4 lautete: „Die Anzeige hat Angaben über den Namen des Arbeitgebers, den Sitz und die Art des Betriebs, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Gründe für die Entlassungen und den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, zu enthalten.“

Artikel 5 Nr. 1 lit. d desselben Gesetzes hat Abs. 3a eingefügt.

01.01.2004.—Artikel 73 Nr. 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848) hat in Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 jeweils „dem Arbeitsamt“ durch „der Agentur für Arbeit“ ersetzt.

27.11.2004.—Artikel 6 Nr. 1 des Gesetzes vom 19. November 2004 (BGBl. I S. 2902) hat in Abs. 3 Satz 7 „dem Arbeitsamt“ durch „der Agentur für Arbeit“ ersetzt.

(3) (weggefallen)

(4) Soweit die Entlassungen nicht innerhalb von 90 Tagen nach dem Zeitpunkt, zu dem sie nach den Absätzen 1 und 2 zulässig sind, durchgeführt werden, bedarf es unter den Voraussetzungen des § 17 Abs. 1 einer erneuten Anzeige.²⁴

§ 19 Zulässigkeit von Kurzarbeit

(1) Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zu dem in § 18 Abs. 1 und 2 bezeichneten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so kann die Bundesagentur für Arbeit 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 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.²⁵

§ 20 Entscheidungen der Agentur für Arbeit

(1) Die Entscheidungen der Agentur für Arbeit nach § 18 Abs. 1 und 2 trifft deren Geschäftsführung oder ein Ausschuß (Entscheidungsträger). Die Geschäftsführung darf nur dann entscheiden, wenn die Zahl der Entlassungen weniger als 50 beträgt.

(2) Der Ausschuß setzt sich aus dem Geschäftsführer, der Geschäftsführerin oder dem oder der Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit oder einem von ihm oder ihr beauftrag-

24 UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 18 in § 20 und § 16 in § 18 umnummeriert.

ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat Abs. 2a und 3 in Abs. 3 und 4 umnummeriert sowie in Abs. 1 und 4 jeweils „§ 15“ durch „§ 17“ ersetzt.

01.01.1998.—Artikel 50 Nr. 1 lit. a des Gesetzes vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594) hat in Abs. 1 „Zustimmung des Landesarbeitsamtes“ durch „dessen Zustimmung“ ersetzt.

Artikel 50 Nr. 1 lit. b desselben Gesetzes hat in Abs. 2 „Das Landesarbeitsamt“ durch „Das Arbeitsamt“ ersetzt und „beim Arbeitsamt“ nach „Anzeige“ gestrichen.

Artikel 50 Nr. 1 lit. c desselben Gesetzes hat Abs. 3 aufgehoben. Abs. 3 lautete:

„(3) Das Landesarbeitsamt hat vor seinen Entscheidungen nach den Absätzen 1 und 2 zu prüfen, ob der Arbeitgeber die Entlassungen rechtzeitig nach § 8 des Arbeitsförderungsgesetzes angezeigt oder aus welchen Gründen er die Anzeige unterlassen hatte. Das Landesarbeitsamt soll das Ergebnis dieser Prüfung bei seinen Entscheidungen berücksichtigen.“

Artikel 50 Nr. 1 lit. d desselben Gesetzes hat in Abs. 4 „eines Monats“ durch „von 90 Tagen“ ersetzt.

01.01.2004.—Artikel 73 Nr. 2 lit. a des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848) hat in Abs. 1 „beim Arbeitsamt nur mit dessen“ durch „bei der Agentur für Arbeit nur mit deren“ ersetzt.

Artikel 73 Nr. 2 lit. b desselben Gesetzes hat in Abs. 2 „Das Arbeitsamt“ durch „Die Agentur für Arbeit“ ersetzt.

25 UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 19 in § 21 und § 17 in § 19 umnummeriert.

ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat in Abs. 1 „§ 16“ durch „§ 18“ ersetzt.

01.01.2004.—Artikel 73 Nr. 3 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848) hat in Abs. 1 „das Landesarbeitsamt“ durch „die Bundesagentur für Arbeit“ ersetzt.

ten Angehörigen der Agentur für Arbeit als Vorsitzenden und je zwei Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der öffentlichen Körperschaften zusammen, die von dem Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit benannt werden. Er trifft seine Entscheidungen mit Stimmenmehrheit.

(3) Der Entscheidungsträger hat vor seiner Entscheidung von Arbeitgeber und den Betriebsrat anzuhören. Dem Entscheidungsträger sind, insbesondere vom Arbeitgeber und Betriebsrat, die von ihm für die Beurteilung des Falles erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen.

(4) Der Entscheidungsträger 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.²⁶

26 UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 20 in § 22 und § 18 in § 20 umnummeriert.

ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat in Abs. 1 Satz 1 „§ 16“ durch „§ 18“, in Abs. 2 Satz 2 „§ 18 Abs. 1 und 4 und § 19“ durch „§ 20 Abs. 1 und 4 und § 21“ und in Abs. 3 Satz 2 „§ 15“ durch „§ 17“ ersetzt.

01.01.1975.—Artikel 287 Nr. 76 des Gesetzes vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469) hat Satz 2 in Abs. 2 aufgehoben. Satz 2 lautete: „Auf die nichtbeamteten Mitglieder der in § 20 Abs. 1 und 4 und § 21 bezeichneten Ausschüsse findet die Verordnung gegen Bestechung und Geheimnisverrat nichtbeamteter Personen in der Fassung vom 22. Mai 1943 (Reichsgesetzbl. I S. 351) Anwendung.“

27.04.1978.—Artikel 1 Nr. 2 des Gesetzes vom 27. April 1978 (BGBl. I S. 550) hat in Abs. 4 Satz 1 „100 Arbeitnehmern“ durch „500 Arbeitnehmern“ ersetzt.

01.01.1998.—Artikel 50 Nr. 2 des Gesetzes vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594) hat die Vorschrift neu gefasst. Die Vorschrift lautete:

„§ 20 Entscheidungen des Landesarbeitsamtes

(1) Die Entscheidungen des Landesarbeitsamtes nach § 18 Abs. 1 und 2 trifft ein Ausschuß, 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 Betriebsrat, die von ihm für die Beurteilung des Falles erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen.

(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 § 17 Abs. 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 500 Arbeitnehmern ganz oder teilweise auf das örtlich zuständige Arbeitsamt übertragen. In diesem Fall werden die Entscheidungen von einem beim Arbeitsamt entsprechend den Vorschriften des Absatzes 1 zu bildenden Ausschuß getroffen. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.“

01.01.2004.—Artikel 73 Nr. 4 lit. a litt. aa des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848) hat in Abs. 1 Satz 1 „des Arbeitsamtes“ durch „der Agentur für Arbeit“ und „dessen Direktor“ durch „deren Geschäftsführung“ ersetzt.

Artikel 73 Nr. 4 lit. a litt. bb desselben Gesetzes hat in Abs. 1 Satz 2 „Der Direktor“ durch „Die Geschäftsführung“ ersetzt.

Artikel 73 Nr. 4 lit. b desselben Gesetzes hat in Abs. 2 Satz 1 „Direktor des Arbeitsamtes oder einem von ihm beauftragten Angehörigen des Arbeitsamtes“ durch „oder der Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit oder einem von ihm oder ihr beauftragten Angehörigen der Agentur für Arbeit“ ersetzt.

*Vierter Abschnitt²⁷***§ 21 Entscheidungen der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit**

Für Betriebe, die zum Geschäftsbereich des Bundesministers für Verkehr oder des Bundesministers für Post und Telekommunikation gehören, trifft, wenn mehr als 500 Arbeitnehmer entlassen werden sollen, ein gemäß § 20 Abs. 1 bei der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit zu bildender Ausschuß die Entscheidungen nach § 18 Abs. 1 und 2. Der zuständige Bundesminister kann zwei Vertreter mit beratender Stimme in den Ausschuß entsenden. Die Anzeigen nach § 17 sind in diesem Falle an die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit zu erstatten. Im übrigen gilt § 20 Abs. 1 bis 3 entsprechend.²⁸

§ 22 Ausnahmebetriebe

(1) Auf Saisonbetriebe und Kampagne-Betriebe finden die Vorschriften dieses Abschnitts bei Entlassungen, die durch diese Eigenart der Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.

(2) Keine Saisonbetriebe oder Kampagne-Betriebe sind Betriebe des Baugewerbes, in denen die ganzjährige Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gefördert wird. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen, welche Betriebe als Saisonbetriebe oder Kampagne-Betriebe im Sinne des Absatzes 1 gelten.²⁹

01.05.2004.—Artikel 2a des Gesetzes vom 23. April 2004 (BGBl. I S. 602) hat in Abs. 2 Satz 1 „Verwaltungsausschuß des Arbeitsamtes“ durch „Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit“ ersetzt.

27.11.2004.—Artikel 6 Nr. 2 des Gesetzes vom 19. November 2004 (BGBl. I S. 2902) hat in der Überschrift „des Arbeitsamtes“ durch „der Agentur für Arbeit“ ersetzt.

26.07.2007.—Artikel 2 des Gesetzes vom 19. Juli 2007 (BGBl. I S. 1457) hat in Abs. 2 Satz 1 „dem Geschäftsführer, der Geschäftsführerin oder“ nach „aus“ eingefügt.

27 AUFHEBUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat die Überschrift des Abschnitts aufgehoben. Die Überschrift lautete: „Schlußbestimmungen“.

28 ÄNDERUNGEN

01.12.1959.—Artikel VIII Abs. 2 Nr. 3 des Gesetzes vom 7. Dezember 1959 (BGBl. I S. 705) hat Abs. 3 aufgehoben. Abs. 3 lautete:

„(3) Die Vorschriften des Dritten Abschnitts gelten nicht, wenn Entlassungen auf Baustellen aus Witte-
rungsgründen vorgenommen werden.“

UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 21 in § 23 und § 19 in § 21 unnummeriert.

ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat in der Überschrift und in Satz 1 jeweils „Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung“ durch „Arbeit“, in Satz 1 und 4 jeweils „18“ durch „§ 20“, in Satz 1 „§ 16“ durch „§ 18“ und in Satz 3 „§ 15“ durch „§ 17“ ersetzt.

13.03.1993.—Artikel 55 der Verordnung vom 26. Februar 1993 (BGBl. I S. 278) hat in Satz 1 „das Post- und Fernmeldewesen“ durch „Post und Telekommunikation“ ersetzt.

01.01.2004.—Artikel 73 Nr. 5 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848) hat in Satz 1 und 3 jeweils „Hauptstelle der Bundesanstalt“ durch „Zentrale der Bundesagentur“ ersetzt.

27.11.2004.—Artikel 6 Nr. 3 des Gesetzes vom 19. November 2004 (BGBl. I S. 2902) hat in der Überschrift „Hauptstelle der Bundesanstalt“ durch „Zentrale der Bundesagentur“ ersetzt.

29 ÄNDERUNGEN

§ 22a³⁰

Vierter Abschnitt Schlußbestimmungen³¹

§ 23 Geltungsbereich

(1) Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts, vorbehaltlich der Vorschriften des § 24 für die Seeschifffahrts-, Binnenschifffahrts- und Luftverkehrsbetriebe. Die Vorschriften des Ersten Abschnitts gelten mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden. In Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden, gelten die Vorschriften des Ersten Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2003 begonnen hat; diese Arbeitnehmer sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 bis zur Beschäftigung von in der Regel zehn Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach den Sätzen 2 und 3 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

01.04.1958.—§ 146 Abs. 7 des Gesetzes vom 26. Juli 1957 (BGBl. II S. 713) hat in Abs. 4 Satz 1 „nach § 481 des Handelsgesetzbuchs zur Schiffsbesatzung gehörenden Personen“ durch „Kapitäne und der Besatzungsmitglieder im Sinne der §§ 2 und 3 des Seemannsgesetzes“ ersetzt.

01.09.1969.—Artikel 1 Nr. 13 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) hat Satz 1 in Abs. 3 neu gefasst. Satz 1 lautete: „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.“

UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 22 in § 24 und § 20 in § 22 unnummeriert.

ÄNDERUNGEN

01.05.1985.—Artikel 3 Nr. 1 des Gesetzes vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710) hat Abs. 2 Satz 1 eingefügt.

01.01.1998.—Artikel 50 Nr. 3 des Gesetzes vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594) hat in Abs. 2 Satz 1 „gemäß § 76 Abs. 2 des Arbeitsförderungsgesetzes“ durch „nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

28.11.2003.—Artikel 169 der Verordnung vom 25. November 2003 (BGBl. I S. 2304) hat in Abs. 2 Satz 2 „Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung“ durch „Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit“ ersetzt.

08.11.2006.—Artikel 218 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) hat in Abs. 2 Satz 2 „Arbeit“ durch „Soziales“ ersetzt.

30 QUELLE

27.04.1978.—Artikel 1 Nr. 3 des Gesetzes vom 27. April 1978 (BGBl. I S. 550) hat die Vorschrift eingefügt.

AUFHEBUNG

28.07.1995.—Artikel 5 Nr. 2 des Gesetzes vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946) hat die Vorschrift aufgehoben. Die Vorschrift lautete:

„§ 22a Übergangsregelung

Für Entlassungen, deren Anzeige dem Arbeitsamt vor dem Inkrafttreten des Zweiten Gesetzes zur Änderung dieses Gesetzes vom 27. April 1978 (BGBl. I S. 550) zugegangen ist, bleibt die bis dahin gültige Fassung dieses Gesetzes maßgebend.“

31 QUELLE

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat die Überschrift des Abschnitts eingefügt.

(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.³²

§ 24 Anwendung des Gesetzes auf Betriebe der Schifffahrt und des Luftverkehrs

(1) Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts finden nach Maßgabe der Absätze 2 bis 4 auf Arbeitsverhältnisse der Besatzung von Seeschiffen, Binnenschiffen und Luftfahrzeugen Anwendung.

(2) Als Betrieb im Sinne dieses Gesetzes gilt jeweils die Gesamtheit der Seeschiffe oder der Binnenschiffe eines Schifffahrtsbetriebs oder der Luftfahrzeuge eines Luftverkehrsbetriebs.

(3) Dauert die erste Reise eines Besatzungsmitglieds eines Seeschiffes oder eines Binnenschiffes länger als sechs Monate, so verlängert sich die Sechsmonatsfrist des § 1 Absatz 1 bis drei Tage nach Beendigung dieser Reise.

(4) Die Klage nach § 4 ist binnen drei Wochen zu erheben, nachdem die Kündigung dem Besatzungsmitglied an Land zugegangen ist. Geht dem Besatzungsmitglied eines Seeschiffes oder eines Binnenschiffes die Kündigung während der Fahrt des Schiffes zu, ist die Klage innerhalb von sechs Wochen nach dem Dienste an Bord zu erheben. An die Stelle der Dreiwochenfrist in § 5 Absatz 1 und § 6 treten die hier in den Sätzen 1 und 2 genannten Fristen.

32 UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 23 in § 25 und § 21 in § 23 umnummeriert.

ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat in Abs. 1 Satz 1 „§ 22“ durch „§ 24“ ersetzt.

27.04.1978.—Artikel 1 Nr. 4 des Gesetzes vom 27. April 1978 (BGBl. I S. 550) hat in Abs. 2 Satz 2 „ , Binnenschiffe und Luftfahrzeuge“ nach „Seeschiffe“ gestrichen.

01.05.1985.—Artikel 3 Nr. 2 lit. a des Gesetzes vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710) hat in Abs. 1 Satz 2 „Lehrlinge“ durch „zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten“ ersetzt.

Artikel 3 Nr. 2 lit. b desselben Gesetzes hat Abs. 1 Satz 3 und 4 eingefügt.

01.10.1996.—Artikel 1 Nr. 2 lit. a des Gesetzes vom 25. September 1996 (BGBl. I S. 1476) hat in Abs. 1 Satz 2 „fünf“ durch „zehn“ ersetzt.

Artikel 1 Nr. 2 lit. b und c desselben Gesetzes hat die Sätze 3 und 4 in Abs. 1 neu gefasst. Die Sätze 3 und 4 lauteten: „Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 sind nur Arbeitnehmer zu berücksichtigen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden übersteigt. Satz 3 berührt nicht die Rechtsstellung der Arbeitnehmer, die am 1. Mai 1985 gegenüber ihrem Arbeitgeber Rechte aus Satz 2 in Verbindung mit dem Ersten Abschnitt dieses Gesetzes herleiten könnten.“

01.01.1999.—Artikel 6 Nr. 2 lit. a des Gesetzes vom 19. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3843) hat in Abs. 1 Satz 2 „zehn“ durch „fünf“ ersetzt.

Artikel 6 Nr. 2 lit. a₁ desselben Gesetzes hat in Abs. 1 Satz 3 „nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25,“ nach „von“ gestrichen.

Artikel 6 Nr. 2 lit. b desselben Gesetzes hat Satz 4 in Abs. 1 aufgehoben. Satz 4 lautete: „Die Sätze 2 und 3 berühren bis zum 30. September 1999 nicht die Rechtsstellung der Arbeitnehmer, die am 30. September 1996 gegenüber ihrem Arbeitgeber Rechte aus der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung der Sätze 2 bis 4 in Verbindung mit dem Ersten Abschnitt dieses Gesetzes hätten herleiten können; § 1 Abs. 3 bis 5 findet Anwendung.“

01.01.2004.—Artikel 1 Nr. 7 lit. a des Gesetzes vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3002) hat in Abs. 1 Satz 2 „mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2“ nach „gelten“ eingefügt.

Artikel 1 Nr. 7 lit. b desselben Gesetzes hat Abs. 1 Satz 3 eingefügt.

Artikel 1 Nr. 7 lit. c desselben Gesetzes hat im neuen Abs. 1 Satz 4 „Satz 2“ durch „den Sätzen 2 und 3“ ersetzt.

10.10.2017.—Artikel 4 Nr. 1 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2509) hat Satz 2 in Abs. 2 aufgehoben. Satz 2 lautete: „Sie gelten nicht für Seeschiffe und ihre Besatzung.“

(5) Die Vorschriften des Dritten Abschnitts finden nach Maßgabe der folgenden Sätze Anwendung auf die Besatzungen von Seeschiffen. Bei Schiffen nach § 114 Absatz 4 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes tritt, soweit sie nicht als Teil des Landbetriebs gelten, an die Stelle des Betriebsrats der Seebetriebsrat. Betrifft eine anzeigepflichtige Entlassung die Besatzung eines Seeschiffes, welches unter der Flagge eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union fährt, so ist die Anzeige an die Behörde des Staates zu richten, unter dessen Flagge das Schiff fährt.³³

33 AUFHEBUNG

01.04.1957.—Artikel X § 10 Abs. 2 Nr. 29 des Gesetzes vom 23. Dezember 1956 (BGBl. I S. 1018) hat die Vorschrift aufgehoben. Die Vorschrift lautete:

„§ 24 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.

(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 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.“

UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 22 in § 24 unnummeriert.

ÄNDERUNGEN

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat in Abs. 3 Satz 1 und Abs. 4 Satz 1 jeweils „§ 3“ durch „§ 4“, in Abs. 3 Satz 3 „§ 5“ durch „§ 6“, in Abs. 4 Satz 2 „der Seemannsordnung“ durch „des Seemannsgesetzes“ und in Abs. 5 jeweils „§ 12“ durch „§ 14“ ersetzt.

01.08.2013.—Artikel 3 Abs. 2 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) hat die Vorschrift neu gefasst. Die Vorschrift lautete:

„§ 24 Anwendung des Gesetzes auf Betriebe der Schifffahrt und des Luftverkehrs

(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 Schifffahrtsbetriebs oder der Luftfahrzeuge eines Luftverkehrsbetriebs.

(2) Dauert die erste Reise eines Besatzungsmitglieds im Dienst einer Reederei oder eines Luftverkehrsbetriebs länger als sechs Monate, so verlängert sich die Sechsmonatsfrist des § 1 Abs. 1 bis drei Tage nach Beendigung dieser Reise.

(3) Die Klage nach § 4 ist binnen drei Wochen, nachdem das Besatzungsmitglied zum Sitz des Betriebs zurückgekehrt ist, zu erheben, spätestens jedoch binnen sechs Wochen nach Zugang der Kündigung. Wird die Kündigung während der Fahrt des Schiffes oder des Luftfahrzeugs 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 Dreiwochenfrist in § 6 treten die hier in den Sätzen 1 und 2 bestimmten Fristen.

(4) Für Klagen der Kapitäne und der Besatzungsmitglieder im Sinne der §§ 2 und 3 des Seemannsgesetzes auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4), tritt an die Stelle des Arbeitsgerichts das Gericht, das für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis dieser Personen zuständig ist. Soweit in Vorschriften des Seemannsgesetzes für die Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis Zuständigkeiten des Seemannsamts begründet sind, finden die Vorschriften auf Streitigkeiten über Ansprüche aus diesem Gesetz keine Anwendung.

§ 25 Kündigung in Arbeitskämpfen

Die Vorschriften dieses Gesetzes finden keine Anwendung auf Kündigungen und Entlassungen, die lediglich als Maßnahmen in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorgenommen werden.³⁴

§ 25a Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die auf Grund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.³⁵

§ 26 Inkrafttreten

(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 und über den Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes außer Kraft.

(3) Die Vorschriften dieses Gesetzes über den Kündigungsschutz bei Massentlassungen sowie § 21 Abs. 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 Massentlassungen außer Kraft.

(5) Der Kündigungsschutz des Ersten Abschnitts gilt, abweichend von § 14, auch für den Kapitän und die übrigen als leitende Angestellte im Sinne des § 14 anzusehenden Angehörigen der Besatzung.“

10.10.2017.—Artikel 4 Nr. 2 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2509) hat Abs. 5 eingefügt.

34 UMNUMMERIERUNG

01.09.1969.—Artikel 7 Satz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) in Verbindung mit der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) hat § 23 in § 25 unnummeriert. Die vorherige Vorschrift war bloße Aufhebungsvorschrift.

35 QUELLE

01.05.1985.—Artikel 3 Nr. 3 des Gesetzes vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710) hat die Vorschrift eingefügt.