

Protection Against Unfair Dismissal Act (Kündigungsschutzgesetz –KüSchG)

März 2008

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) ¹ 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.

²Die 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. ³Satz 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. ⁴Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

(3) ¹Ist 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. ²In 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. ³Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 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

Chapter 1. General Dismissal Protection

§ 1

Socially Unjustified Dismissals

(1) The termination of the employment relationship of an employee who has been employed in the same establishment or the same Company without interruption for more than six months is legally invalid if it is socially unjustified.

(2) ¹ A dismissal is socially unjustified if it is not due to reasons related to the person, the conduct of the employee, or to compelling operational requirements which preclude the continued employment of the employee in the establishment.

²The termination is also socially unjustified if:

1. in private law establishments
 - a) the termination violates a guideline pursuant to § 95 of the Works Constitution Act (*Betriebsverfassungsgesetz; BetrVG*),
 - b) the employee can continue to be employed in another position in the same establishment or in another establishment of the Company and the works council or another competent representative body of the employees, pursuant to the Works Constitution Act, has objected to the dismissal in writing for one of these reasons within the period set forth in § 102 para. (2) sent. 1 of the Works Constitution Act,
2. in public sector establishments and public administrations
 - a) the termination violates a guideline regarding the selection of personnel for dismissal.
 - b) the employee can continue to be employed in another position in the same office or in another office of the same administrative branch in the same locality or its commuting area,

and the competent employee representative body has raised objections to the dismissal in a timely manner for one of these reasons, unless a superior representative body in negotiations with a superior office has not upheld these objections.

³Sentence 2 applies accordingly if the continued employment of the employee is possible after a reasonable amount of re-training or additional training or under modified working conditions and the employee has given his consent. ⁴The employer has the burden of proving the facts which caused the dismissal.

(3) ¹ Where an employee is dismissed due to compelling operational requirements within the meaning of para. (2), the dismissal is nevertheless held to be socially unjustified if, in selecting the employee, the employer has not, or has not sufficiently, considered the employee's seniority, age, duties to Support dependents and severe disability; at the employee's request, the employer must state to the employee the reasons on which the selection in question was made. ²Employees shall not be included in the social selection pursuant to sent. 1 if their continued employment is in the justified operational interest of the employer, in particular due to their knowledge, skills and performance or in order to ensure a balanced personnel structure in the establishment. ³The employee has the burden of proving the facts which make the dismissal appear to be socially unjustified within the meaning of sent. 1.

(4) Where a collective bargaining agreement, a works agreement pursuant to § 95 of the Works Constitution Act or a corresponding guideline under the laws governing personnel representation stipulate how the social factors pursuant to

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

(5) ¹ 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. ² Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. ³ Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. ⁴ Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrates nach § 17 Abs. 3 Satz 2.

§ 1 a Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung

(1) 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. ² Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichen lassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.

(2) ¹ Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. ² § 10 Abs. 3 gilt entsprechend. ³ Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.

§ 2 Änderungskündigung

¹ 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). ² Diesen Vorbehalt muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären.

§ 3 Kündigungseinspruch

¹ Hält der Arbeitnehmer eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er binnen einer Woche nach der Kündigung Einspruch beim Betriebsrat einlegen. ² Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. ³ Er hat seine Stellungnahme zu dem Einspruch dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

§ 4 Anrufung des Arbeitsgerichtes

¹ 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. ² Im Falle des § 2 ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. ³ Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt (§ 3), so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrats beifügen. ⁴ Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur

para. (3) sent. 1 are to be evaluated in relationship to each other, such evaluation may only be reviewed for gross errors.

(5) ¹ If, in the event of a termination on the basis of a change in business pursuant to § 111 of the Works Constitution Act, the employees who are to be dismissed are designated by name in a reconciliation of interests between the employer and the works council, then it shall be presumed that the dismissal is due to compelling operational requirements within the meaning of para. (2). ² The social selection of the employees may only be reviewed for gross errors. ³ Sentences 1 and 2 shall not apply to the extent that the Situation has materially changed after the reconciliation of interests came about. ⁴ The reconciliation of interests pursuant to sent. 1 shall replace the works council's comments pursuant to § 17 para. (3) sent. 2.

§ 1 a Claim for Severance Payment in the Base of a Dismissal on Operational Grounds

(1) ¹ If the employer dismisses an employee due to compelling operational requirements pursuant to § 1 para. (2) sent. 1 and the employee does not petition the Labor Court to find that the employment relationship has not been dissolved due to the termination by the expiration of the period set forth in § 4 sent. 1, the employee shall have a claim to a severance payment upon expiration of the notice period for dismissal. ² This claim is subject to the condition that the employer has stated in its declaration of dismissal that the dismissal is based on compelling operational requirements and the employee may claim the severance pay once he has allowed the period in which it may petition the court to elapse.

(2) ¹ The severance pay shall amount to 0.5 monthly remuneration for each year the employment relationship existed. ² § 10 para. (3) applies mutatis mutandis. ³ In calculating the duration of the employment relationship, a period of more than six months shall be rounded up to a full year.

§ 2 Dismissal with Option of Modified Conditions of Employment

¹ Where the employer terminates the employment relationship and, in connection with the dismissal, offers the employee continued employment under modified working conditions, the employee may accept this offer subject to the proviso that the modified working conditions are not socially unjustified (§ 1 para. (2) sent. 1 to 3, para. (3) sent. 1 and 2). ² The employee must declare this proviso to the employer within the dismissal notice period, at the latest, however, within three weeks after having been given notice of dismissal.

§ 3 Objection to Dismissal

¹ Where an employee believes his dismissal to be socially unjustified, he may submit an objection to the works council within one week after the notice of dismissal. ² Where the works council believes the objection to be justified it shall attempt to reach an understanding with the employer. ³ Upon request, it shall inform the employee and the employer in writing of its position regarding the objection.

§ 4 Seeking Redress in the Labor Court

¹ Where an employee wishes to assert a claim that his dismissal is socially unjustified or legally invalid on other grounds, he must petition the Labor Court within three weeks after receiving the written termination notice to find that the employment relationship has not been dissolved due to the termination. ² If § 2 is the case, the petition shall seek a finding that the modified working conditions are socially unjustified or legally invalid on other grounds. ³ Where an employee has submitted an objection to the works council (§ 3), he should include the position of the works council with the complaint. ⁴ To the extent the dismissal requires the approval of an authority, the time period for seeking redress in the Labor Court shall commence

Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.

§ 5

Zulassung verspäteter Klagen

(1) ¹War 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. ² 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) ¹ Mit dem Antrag ist die Klageerhebung zu verbinden; ist die Klage bereits eingereicht, so ist auf sie im Antrag Bezug zu nehmen. ²Der Antrag muss ferner die Angabe der die nachträgliche Zulassung begründenden Tatsachen und der Mittel für deren Glaubhaftmachung enthalten.

(3) ¹Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. ²Nach Ablauf von sechs Monaten, vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden.

(4) ¹Über den Antrag entscheidet die Kammer durch Beschluss, der ohne mündliche Verhandlung ergehen kann. ² Gegen diesen ist die sofortige Beschwerde zulässig.

§ 6

Verlängerte Anrufungsfrist

¹Hat 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. ²Das Arbeitsgericht soll ihn hierauf hinweisen.

§ 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.

§ 8

Wiederherstellung der früheren Arbeitsbedingungen

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.

§ 9

Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts; Abfindung des Arbeitnehmers

(1) ¹Stellt 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. ²Die 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. ³Arbeitnehmer 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.

only once the employee has been notified of the decision of such authority.

§ 5

Admissibility of Late Complaints

(1) ¹Where despite exercising all reasonable efforts under the circumstances, an employee was hindered from filing a complaint within three weeks of receiving a written notice of dismissal, the complaint shall be accepted retroactively for filing upon request. ²The same shall apply if, due to circumstances beyond her control, a woman did not learn of her pregnancy until the time period set forth in § 4 sent. 1 has elapsed.

(2) ¹The filed complaint shall be submitted together with the petition; where the complaint has already been submitted it shall be referenced in the petition. ²The petition must also describe the circumstances justifying the delayed submission, providing prima facie substantiation.

(3) ¹The petition shall be permitted only within two weeks after the hindrance has been removed. ²Once six months have elapsed following the missed deadline, the petition may no longer be filed.

(4) ¹The Labor Court shall rule upon the petition through an order which can be issued without a hearing. ²An immediate remonstrance may be filed against this order.

§ 6

Extended Petition Period

¹Where an employee asserts in a complaint within three weeks after receiving the written dismissal notice that the dismissal was invalid, he may invoke grounds that had not been asserted within the petition period to substantiate the invalidity of the dismissal in this proceeding up to the conclusion of the oral hearing in the first instance. ²The Labor Court shall inform him of this fact.

§ 7

Effectiveness of Dismissal

Where the invalidity of a dismissal is not asserted in a timely manner (§ 4 sent. 1, §§ 5 and 6), the dismissal is held to be legally effective from the outset; any proviso declared by the employee pursuant to § 2 shall lapse.

§ 8

Restoration of Previous Working Conditions

If, according to § 2 the Court finds that the modification of the working conditions is socially unjustified, the dismissal with the option of modified working conditions shall be deemed to have been invalid from the outset.

§ 9

Dissolution of the Employment Relationship through a Court Decision; Severance Payment for the Employee

(1) ¹Where the Court finds that an employment relationship was not dissolved by the dismissal, but the employee cannot reasonably be expected to continue with the employment relationship, the Court shall, upon the employee's petition, dissolve the employment relationship and order the employer to make an appropriate severance payment. ²The Court shall make the same decision upon petition of the employer if there are factors rendering it unlikely that a continued working relationship between the employer and the employee would be beneficial to the company's business interests. ³The employee and the employer may petition for dissolution of the employment contract up to the conclusion of the final oral hearing at the appellate level.

(2) If the employment relationship is to be dissolved, the Court must determine at what time it would have ended had a socially justified dismissal taken place.

§ 10

Höhe der Abfindung

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

(2) ¹ 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. ² 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 Regelaltersrente 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.

§ 11

Anrechnung auf entgangenen Zwischenverdienst

1 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,

1. was er durch anderweitige Arbeit verdient hat,
2. was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen,
3. 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. ² Diese Beträge hat der Arbeitgeber der Stelle zu erstatten, die sie geleistet hat.

§ 12

Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

¹ 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. ² Die Frist wird auch durch eine vor ihrem Ablauf zur Post gegebene schriftliche Erklärung gewahrt. ³ Mit dem Zugang der Erklärung erlischt das Arbeitsverhältnis. ⁴ 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. ⁵ § 11 findet entsprechende Anwendung.

§ 13

Außerordentliche, sittenwidrige und sonstige Kündigungen

(1) ¹ Die Vorschriften über das Recht zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses werden durch das vorliegende Gesetz nicht berührt. ² Die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung kann jedoch nur nach Maßgabe des § 4 Satz 1 und der §§ 5 bis 7 geltend gemacht werden. ³ 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. ⁴ Das Gericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzulegen, zu dem die außerordentliche Kündigung ausgesprochen wurde. ⁵ Die Vorschriften der §§ 10 bis 12 gelten entsprechend.

§ 10

Amount of the Severance Payment

(1) A severance payment in the amount of up to twelve months pay shall be set.

(2) ¹ Where the employee has reached the age of 50 and the employment relationship has lasted a minimum of 15 years, the amount shall be up to 15 months' salary; where the employee has reached the age of 55 and the employment relationship has lasted a minimum of 20 years, an amount of up to 18 months' salary shall be established. ² This shall not apply if, at the time when the Court has found the employment relationship to have been dissolved pursuant to § 9 para. (2), the employee has reached the age for regular retirement benefits, pursuant to the Sixth Book of the Social Security Code.

(3) A monthly salary shall be deemed to constitute the monetary and non-monetary remuneration the employee receives for his regular monthly working time at the time the employment relationship comes to an end (§9 para. (2)).

§ 11

Set-Off for Lost Interim Earnings

¹ If the Court determines that the employment relationship continues to exist, the employee must allow the following to be deducted from the remuneration the employer owes him for the period following the dismissal

1. what he has earned through other work,
2. what he could have earned, had he not maliciously declined a reasonable offer of work,
3. what he has received on an interim basis as public aid due to his unemployment status, including social insurance, unemployment insurance, securing of his livelihood pursuant to the Second Book of the Social Security Code, or social assistance. ² The employer shall reimburse this amount to the agency which made these payments.

§ 12

New Employment Relationship of the Employee, Dissolution of the Former Employment Relationship

¹ Where an employment relationship continues to exist due to the Court's decision, but the employee has meanwhile accepted other employment, he may decline to continue the employment relationship by declaration to the former employer within one week after the judgment becomes final and non-appealable. ² A declaration in written form mailed prior to the expiration of this period shall be in compliance with this requirement. ³ The employment relationship ceases to exist upon receipt of the declaration. ⁴ Where the employee exercises his legal right to decline continued employment, back-pay shall only be due to him for the period between the dismissal and the date on which he entered into the new employment relationship. ⁵ § 11 applies mutatis mutandis.

§

13 Extraordinary, Unethical and Other Dismissals

(1) ¹ The provisions regarding the right to an extraordinary dismissal of an employment relationship are not affected by this Act. ² However, the validity of an extraordinary dismissal may only be challenged on the basis of § 4 sent. 1 and §§ 5 to 7. ³ Where the Court finds that an extraordinary dismissal is unfounded, but the employee cannot reasonably be expected to continue the employment relationship, he may dissolve the employment relationship upon petition to the Court and the employer shall be ordered to make an appropriate severance payment. ⁴ The Court shall determine for the dissolution of the employment relationship the date on which the extraordinary dismissal was declared. ⁵ The provisions of 10 to 12 apply mutatis mutandis.

(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.

§ 14

Angestellte in leitender Stellung

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person für die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
2. in Betrieben einer Personengesamtheit für die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen.

(2) ¹Auf 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. ²§ 9 Abs. 1 Satz 2 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedarf.

Zweiter Abschnitt.

Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung und Personalvertretung

§ 15

Unzulässigkeit der Kündigung

(1) ¹Die 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. ²Nach 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 wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(2) ¹Die 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. ²Nach 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) ¹Die 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 Perso-

(2) Where a dismissal is contrary to public policy, the provisions of § 9 para. (1) sent. 1 and (2) and §§ 10 to 12 shall apply mutatis mutandis .

(3) Otherwise, the provisions of this Chapter, with the exception of §§ 4 to 7, are not applicable to a dismissal which is invalid for reasons other than those provided in § 1 para. (2) and (3).

§ 14

Salaried Employees and Managerial Positions

(1) The provisions of this Chapter do not apply

1. in establishments of a legal entity, members of the body appointed to legally represent the legal entity,
2. in establishments of a partnership, the persons appointed by law, the articles of association or the bylaws to represent the partnership.

(2) ¹The provisions of this Chapter, with the exception of § 3, are not applicable to managing directors, directors of establishments and similar managerial employees who have the authority to independently hire or dismiss employees. ²§ 9 para. (1) sent. 2 shall apply, with the provision that the employer's petition for dissolution of the employment relationship shall not require substantiation.

Chapter 2.

Protection against Dismissal Within the Scope of the Provisions Governing the Works Constitution and of Public Employees Representatives

§ 15

Inadmissibility of Dismissal

(1) ¹The dismissal of a member of a works council, a youth and trainee representative body, for a ship's crew or a marine works council, shall be unlawful unless circumstances exist which entitle the employer to dismiss for good cause without notice, and the required consent, pursuant to § 103 of the Works Constitution Act, has been obtained or a court ruling has been obtained in lieu of such consent. ²Members of a works council, a youth and trainee representative body, or a marine works council, may not be dismissed within one year, and members of a representative body of a ship's crew may not be dismissed within six months of expiration of such member's term of office, calculated from the date on which such member's term of office expires, unless circumstances exist which entitle the employer to dismiss for good cause without notice; the foregoing shall not apply if membership has been terminated by virtue of a court ruling.

(2) ¹The dismissal of a member of a body representing public employees or employees who are minors or apprentices is unlawful unless circumstances exist which entitle the employer to dismiss for good cause without notice and the required consent, pursuant to public employees representation law, has been obtained or a court ruling has been made in lieu of such consent. ²After the expiration of the term of office of the persons mentioned in sent. 1, they may not be dismissed within one year, counting from the date of expiration of the term of office, unless circumstances exist which entitle the employer to terminate for good cause without notice; the foregoing shall not apply if membership has been terminated by virtue of a court ruling.

(3) ¹A member of an election committee shall not be dismissed from the time of his appointment, and an election candidate shall not be dismissed from the time of his nomination until the election results have been announced, unless circumstances exist which entitle the employer to dismiss the member or candidate for good cause without notice and the required consent, pursuant to § 103 of the Works Constitution Act or the laws governing personnel representation, has been ob-

nalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist.² 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.

(3 a)¹Die 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, §17 a 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.² 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)¹ 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.² 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.

§ 16

Neues Arbeitsverhältnis; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

¹ Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung einer der in § 15 Abs. 1 bis 3 a 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.² Im übrigen finden die Vorschriften des § 11 und des § 12 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

Dritter Abschnitt.

Anzeigepflichtige Entlassungen

§ 17

Anzeigepflicht

(1)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.² Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlasst werden.

(2)¹ Beabsichtigt der Arbeitgeber, nach Absatz 1 anzeige-

tained or a court ruling has been obtained in lieu of such consent.² No dismissal may be made within six months of the announcement of the election results unless circumstances exist which entitle the employer to dismiss the member or candidate for good cause without notice; the foregoing shall not apply to members of the election committee if the committee has been replaced, pursuant to a court ruling, by another election committee.

(3 a)¹ An employee who, pursuant to §17 (1), §17a no.3 sent. 2, 115 (2) no. 8 sent. 1 of the Works Constitution Act invites an establishment meeting, electoral rally, or crew meeting or who, pursuant to 316 para. 2 sent. 1, § 17 para. 4, § 17 a no. 4, § 63 para. 3, § 115 para. 2 no. 8 sent. 2 or § 116 para. 2 no. 7 sent. 5 of the Works Constitution Act, petitions for the appointment of an electoral committee may not be dismissed from the time of the invitation or the petition until the election results have been announced, unless circumstances exist which entitle the employer to dismiss the employee for good cause without notice; the dismissal protection applies for the first three employees listed in the invitation or petition.² Should a works council, a representative body for young employees and apprentices, ship's committee, or a works council of the merchant fleet not be elected the dismissal protection set forth in set. 1 shall apply for three months beginning at the time of the invitation or petition.

(4) If the establishment is closed down, the dismissal of the persons mentioned in paras. (1) to (3) above shall be permissible no earlier than the date of closure, unless their earlier dismissal is necessary for compelling operational reasons.

(5)¹ Where one of the persons mentioned in paras. (1) to (3) above is employed in a section of the establishment which has been closed down, he shall be transferred to another section of the establishment.² Where this is not possible for operational reasons, the provision set forth in para. (4) regarding dismissal upon closure of the establishment shall apply accordingly.

§ 16

New Employment Relationship, Dissolution of the Old Employment Relationship

¹ Where the Court establishes the invalidity of the dismissal of one of the persons mentioned in § 15 para. (1) to (3 a) and such person has entered into a new employment relationship, he may de-cline continued employment with the former employer by making a declaration to the latter to this effect within one week after the judgment has become final and non-appealable.² Otherwise, the provisions contained in § 11 and § 12 sent. 2 to 4 shall apply mutatis mutandis.

Chapter 3.

Dismissals Requiring Notification

§ 17

Duty of Notification

(1)¹ The employer shall notify the Agency for Employment within 30 calendar days prior to dismissing

1. more than 5 employees in establishments with regularly more than 20 and fewer than 60 employees,
2. 10 per cent of the regularly employed employees or more than 25 employees in establishments with at least 60 and fewer than 500 employees,
3. at least 30 employees in establishments with regularly at least 500 employees.
- 4.

² These dismissals shall be equivalent to other terminations of the employment relationship which are brought about by the employer.

(2)¹ Where an employer intends to make dismissals which are

pflichtige 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.

² Arbeitgeber und Betriebsrat haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

(3) ¹ 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. ² Die Anzeige nach Absatz 1 ist schriftlich unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats zu den Entlassungen zu erstatten. ³ 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. ⁴ 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. ⁵ 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. ⁶ Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Abschrift der Anzeige zuzuleiten. ⁷ Der Betriebsrat kann gegenüber der Agentur für Arbeit weitere Stellungnahmen abgeben. ⁸ Er hat dem Arbeitgeber eine Abschrift der Stellungnahme zuzuleiten.

(3 a) ¹ 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 Unternehmen getroffen wurde. ² Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, dass das für die Entlassungen verantwortliche Unternehmen die notwendigen Auskünfte nicht übermittelt hat.

(4) ¹ Das Recht zur fristlosen Entlassung bleibt unberührt. ² Fristlose Entlassungen werden bei Berechnung der Mindestzahl der Entlassungen nach Absatz 1 nicht mitgerechnet.

- (5) Als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift gelten nicht
1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
 2. in Betrieben einer Personengesamtheit die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen,

Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Personen, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

§ 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

notifiable pursuant to para. (1), he must inform the works council in writing and in a timely manner of, in particular,

1. the reasons for the planned dismissals,
2. the number and occupational group of the employees to be dismissed,
3. the number and occupational group of the employees regularly employed,
4. the period of time over which these dismissals are to take place,
5. the intended criteria for the selection of the employees to be dismissed,
6. the criteria for calculating any severance payments.

² Employer and works council shall, in particular, have the opportunity to discuss ways in which the dismissals can be prevented or limited and their consequences can be mitigated.

(3) ¹ The employer must, at the same time, send the Agency for Employment a copy of the notification to the works council; this notification must at least contain the information set forth in para. 2 sent. 1 nos. 1-5 above. ² The notification pursuant to para. (1) must be in writing and include the works council's comments regarding the dismissals. ³ Where the works council has not given its comments, the notification shall be effective if the employer can demonstrate that he informed the works council at least two weeks prior to submitting the notification pursuant to para. (2) sent. 1 and describes the Status of the discussions. ⁴ The notification shall give the employer's name, the seat and nature of the establishment, the reasons for the planned dismissals, the number and occupational group of employees to be dismissed and of those regularly employed, the period of time over which the dismissals are to take place and the intended criteria for the selection of the employees to be dismissed. ⁵ Further, in agreement with the works council, for the use of the Agency for Employment, the notification should give the sex, age, occupation and nationality of the employees to be dismissed. ⁶ The employer shall send a copy of the notification to the works council. ⁷ The works council may submit further comments to the Agency for Employment. ⁸ It shall send the employer a copy of such comments.

(3a) ¹ The duty to provide information, to consult with the works council and to notify the Agency for Employment pursuant to paras. (1) to (3) shall apply even if the decision on the dismissals was made by a Company controlling the employer. ² The employer cannot invoke the fact that the Company responsible for the dismissals did not convey the necessary information.

(4) ¹ The right of dismissal without notice shall remain unaffected. ² Dismissals without notice shall not be counted in the calculation of the minimum number of dismissals pursuant to para. (1).

(5) The following shall not be deemed to be employees within the meaning of this provision:

1. in establishments of a legal entity, members of the body appointed to legally represent that legal entity,
 2. in establishments of a partnership, the persons appointed by law or in the articles of association or by-laws to represent the partnership,
- managers, directors of establishments and similar persons exercising management functions insofar as they have the authority to independently hire or dismiss employees.

§ 18

Period Before Dismissal Takes Effect

(1) Dismissals which are notifiable pursuant to § 17 shall not become effective sooner than one month of the date of the Agency for Employment's receipt of the notification without its consent; such consent may also be granted with retroactive effect as of the date of application.

(2) The Agency for Employment may, in individual cases, determine that dismissals shall not become effective before at

die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Eingang der Anzeige wirksam werden. (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.

§ 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.

§ 20 Entscheidungen der Agentur für Arbeit

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

(2) ¹Der Ausschuss setzt sich aus dem oder der Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit oder einem von ihm oder ihr beauftragten 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. ² Er trifft seine Entscheidungen mit Stimmenmehrheit.

(3) ¹Der Entscheidungsträger hat vor seiner Entscheidung den Arbeitgeber und den Betriebsrat anzuhören. ²Dem 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.

§ 21 Entscheidungen der Zentrale der Bundesanstalt für Arbeit

¹Für 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. ²Der zuständige Bundesminister kann zwei Vertreter mit beratender Stimme in den Ausschuss entsenden. ³Die Anzeigen nach § 17 sind in diesem Falle an die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit zu erstatten. ⁴Im übrigen gilt § 20 Abs. 1 bis 3 entsprechend.

§ 22 Ausnahmebetriebe

(1) Auf Saisonbetriebe und Kampagne-Betriebe finden die

most two months have elapsed following the date of the Agency for Employment's receipt of the notification. (3) (repealed)

(4) If the dismissals are not carried out within 90 days following the date as from which they are permissible pursuant to paras. (1) and (2), a new notification must be made which conforms to the requirements of § 17 para. (1).

§ 19 Permissibility of Short-Time Work

(1) Where the employer is not able to occupy the employees fully up to the time described in § 18 paras. (1) and (2), the Federal Agency for Employment may permit the employer to introduce short time work for the interim period.

(2) In the case of short-time work, the employer shall be entitled to reduce proportionately the wages or salaries of employees occupied on a short-time work basis; this reduction shall, however, only be effective as from the time when the employment relationship would have ended under general statutory or contractual provisions.

(3) Provisions of collective bargaining agreements relating to the introduction, duration and remuneration of short-time work shall not be affected by paras. (1) and (2).

§ 20 Decisions of the Agency for Employment

(1) ¹Decisions of the Agency for Employment pursuant to § 18 paras. (1) and (2) shall be reached by its management or a committee (decision-maker). ²The management may only decide if less than 50 dismissals are involved.

(2) ¹The committee shall consist of the chairperson of the management of the Agency for Employment, or an employee of the Agency for Employment appointed by him or her, as chairperson and two representatives each for the employees, the employer and public bodies, to be nominated by the administrative committee of the Agency for Employment. ²The committee shall arrive at its decisions by a simple majority of votes.

(3) ¹The decision-maker shall hear the employer and the works council before reaching its decision. ²The committee shall receive, in particular from the employer and the works council, all information it considers necessary for evaluations of the case.

(4) The decision-maker shall take into account the interests of the employer as well as those of the employees to be dismissed, the public interest, and the entire employment market situation, particularly taking into consideration the branch of industry to which the establishment belongs.

§ 21 Decisions of the Headquarters of the Federal Agency for Employment

¹For establishments belonging to the area of business for which the Federal Minister of Transport or the Federal Minister of Post and Telecommunications is responsible, if more than 500 employees are to be dismissed, a committee to be formed pursuant to § 20 para. (1) by the Headquarters of the Federal Agency for Employment shall make the decisions pursuant to § 18 paras. (1) and (2). ²The competent Federal Minister may appoint two representatives in an advisory capacity to the committee. ³Notifications pursuant to § 17 shall, in this case, be submitted to the Headquarters of the Federal Agency for Employment. ⁴Otherwise § 20 paras. (1) to (3) apply *mutatis mutandis*.

§ 22 Exempted Establishments

(1) The provisions of this chapter shall not apply to seasonal

Vorschriften dieses Abschnitts bei Entlassungen, die durch diese Eigenart der Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.

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

Vierter Abschnitt. Schlußbestimmungen

§ 23

Geltungsbereich

(1) ¹Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts, vorbehaltlich der Vorschriften des § 24 für die Seeschiffahrts-, Binnenschiffahrts- und Luftverkehrsbetriebe. ²Die 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. ³In 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. ⁴Bei 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.

(2) ¹Die 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. ²Sie gelten nicht für Seeschiffe und ihre Besatzung.

§ 24

Anwendung des Gesetzes auf Betriebe der Schifffahrt und des Luftverkehrs

(1) ¹Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts finden nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5 auf Arbeitsverhältnisse der Besatzung von Seeschiffen, Binnenschiffen und Luftfahrzeugen Anwendung. ²Als 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) ¹Die 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. ²Wird 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. ³An die Stelle der Dreiwochenfrist in § 6 treten die hier in den Sätzen 1 und 2 bestimmten Fristen.

(4) ¹Für Klagen der Kapitäne und der Besatzungsmitglieder im

and project-orientated establishments in the case of dismissals made necessary by the special nature of such establishments.

(2) ¹Establishments in the construction industry, in which year-round occupation pursuant to the Third Book of the Social Security Code is promoted, shall not be deemed to be seasonal or project-orientated establishments. ²The Federal Minister Labor and Social Affairs shall be empowered to issue provisions by decree defining which establishments are deemed to be seasonal or project-orientated enterprises within the meaning of para. (1).

Chapter 4. Final Provisions

§23

Scope of Application

(1) ¹The provisions of the Chapters 1 and 2 apply to establishments and administrations constructed under private and public law, subject to the provisions of § 24 with regard to establishments involved in shipping on the high seas or on inland waterways and in air transport. ²With the exception of §§ 4 to 7 and § 13 para. (1) sent. 1 and 2, the provisions of Chapter 1 do not apply to establishments and administrations regularly employing five or fewer employees, excluding persons employed for vocational training. ³In establishments and administrations regularly employing ten or fewer employees, excluding persons employed for vocational training, the provisions of Chapter 1 with the exception of §§ 4 to 7 and § 13 para. (1) sent. 1 and 2 shall not apply for employees whose employment relationship commenced after 31 December 2003; in determining the number of employees pursuant to sent. 2, these employees shall not be taken into account until ten employees are regularly employed. ⁴In determining the number of employees pursuant to sent. 2 and 3, those part-time employees whose regular working time does not exceed 20 hours weekly shall be counted as 0.5 of an employee and those whose working time does not exceed 30 hours weekly shall be counted as 0.75 of an employee.

(2) ¹The provisions of the Chapter 3 apply to establishments and administrations constituted under private law and to establishments operated by a public administration insofar as they pursue commercial objectives. ²They do not apply to seagoing vessels and their crews.

§ 24

Application of the Act to Establishments Concerned with Shipping and Air Transport

(1) ¹The provisions of Chapters 1 and 2 apply subject to paras. (2) to (5) to employment relationships of crews of seagoing vessels, inland waterway vessels and aircraft. ²A11 the seagoing vessels or the inland waterway vessels of a shipping concern or the aircraft of an air transport concern shall be deemed to be an establishment within the meaning of this Act.

(2) Where the first journey of a crew member in the service of a shipping establishment or of an air transport establishment lasts longer than six months, the six-month period pursuant to § 1 para. (1) shall be extended to three days after the end of this journey.

(3) ¹Complaints pursuant to § 4 shall be filed within three weeks following the return of the crew member to the legal domicile of the establishment, but no later than six weeks following receipt of the notice of dismissal. ²If the notice of dismissal is given during the voyage of the ship or flight of the aircraft, the six-week period shall not begin until the day on which the ship or the aircraft reaches a German seaport or airport. ³The periods specified here in sent. 1 and 2 shall replace the three-week period set forth in § 6.

(4) ¹For complaints pursuant to §4 of this Act by captains and

Sinne der §§ 2 und 3 des Seemannsgesetzes nach §4 dieses Gesetzes tritt an die Stelle des Arbeitsgerichts das Gericht, das für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis dieser Personen zuständig ist.² 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.

(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.

§ 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.

§ 25a

Berlin-Klausel

¹ Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

² Rechtsverordnungen, die auf Grund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.

§ 26

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

crew members within the meaning of §§ 2 and 3 of the Seafarers Act, the court which is competent for disputes arising out of the employment relationships of such persons shall replace the Labor Court.² Insofar as the competency of the Seaman's Authority is established by provisions of the Seafarers Act for disputes arising out of the employment relationship, such provisions shall not apply to disputes concerning Claims arising from this Act.

(5) Notwithstanding § 14, the protection against dismissals contained in Chapter 1 shall apply to the captain and the other crew members who are to be regarded as managerial employees within the meaning of § 14.

§ 25

Dismissal during Labor Disputes

The provisions of this Act do not apply to dismissals which are effected simply as measures in economic disputes between employers and employees.

§ 25a

Berlin Clause

¹ This Act also applies in the Federal State of Berlin on the basis of § 13 para. (1) of the Third Transitional Act.² Statutory orders which are enacted on the basis of this Act shall apply in the State of Berlin pursuant to §14 of the Third Transitional Act.

§ 26

Date of Coming into Force

This Act shall enter into force on the day following its promulgation.