

24.09.03

Antrag

des Landes Niedersachsen

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts (ArbRModG)

- Antrag der Freistaaten Bayern, Sachsen

Punkt 17 b der 791. Sitzung des Bundesrates am 26. September 2003

Der Bundesrat möge beschließen:

Zu Artikel 3 Nr. 2

Artikel 3 Nr. 2 (Änderung des Kündigungsschutzgesetzes) wird wie folgt gefasst:

„Nach § 1 wird folgender § 1a eingefügt:

§ 1a

Verzicht der Arbeitnehmer auf Kündigungsschutz gegen Abfindung

„(1) Die Kündigung ist sozial gerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 1, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen nach § 1 wirksam verzichtet hat.

(2) Der Verzicht ist wirksam, wenn

- a) Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich vereinbart haben, dass der Arbeitnehmer im Falle einer ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen nach § 1 gegen die Zahlung einer Abfindung verzichtet,
- b) die Abfindung in der Vereinbarung auf mindestens 0,5 Monatsverdienste je vollendetem Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses festgesetzt, und

...

c) die Abfindung auf maximal 10 Beschäftigungsjahre begrenzt ist.

(3) Der Arbeitgeber kann die Auszahlung der Abfindung verweigern, wenn die Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 durch Gründe bedingt ist, die in dem Verhalten oder der Person des Arbeitnehmers liegen, oder wenn bei einer betriebsbedingten Kündigung der Arbeitgeber § 1 für anwendbar erklärt und der soziale Kündigungsschutz insoweit weiter gilt.

(4) Durch die Regelungen der Absätze 1 bis 3 werden andere Möglichkeiten des konkreten nachträglichen Verzichts auf das Recht der Kündigungsschutzklage durch Vereinbarung zur Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses nicht berührt."

Begründung:

Um einerseits deutliche Unterschiede bei der Abfindungshöhe auch in einzelnen Unternehmen zu vermeiden und andererseits arbeitsgerichtliche Prozesse über die Höhe der Abfindung weitgehend auszuschließen, ist der Grundrichtwert von mindestens 0,5 Monatsverdiensten je vollendetem Jahr des Arbeitsverhältnisses auf 10 Beschäftigungsjahre zu begrenzen.

Die Begrenzung auf 10 Beschäftigungsjahre führt auch dazu, dass die finanziellen Belastungen für das Unternehmen überschaubarer sind.