

SYSTEMRELEVANT

Transkript: Folge 224

Gekündigt - und nun? Wie Kündigungsschutz in Deutschland funktioniert

In dieser Erklärfolge unseres Podcasts Systemrelevant erläutert HSI-Direktor Ernesto Klengel die Grundlagen des Kündigungsschutzes in Deutschland.

Marco Herack:

Heute ist Dienstag, der 10. Dezember 2024. Willkommen zur 224. Ausgabe von Systemrelevant. Diese Folge ist eine unserer Grundlagenfolgen, das heißt, sie wird ausgestrahlt, wenn es etwas ruhiger ist und aufgenommen, wenn es etwas unruhiger ist, in diesem Falle in der Vorweihnachtszeit. Der Hintergrund ist, dass wir hier Themen behandeln möchten, die einer etwas tieferen Betrachtung wert sind und die man dann aber auch vielleicht in etwas größerer Ruhe sich anhören möchte. Wir wollen da etwas tiefer in die Dinge reingehen. Heute soll es um Kündigungsschutz gehen und das ist in diesen unruhigen Zeiten leider sehr aktuell.

Ernesto Klengel:

Ja, weil wir sehen in vielen Unternehmen und Betrieben, dass die Sorge vor dem Verlust des Arbeitsplatzes wächst. Unternehmen kündigen Einsparungen an, sie kündigen Verlagerungen an, sodass viele Beschäftigte Sorge haben um ihren Arbeitsplatz und auch das Thema betriebsbedingte Kündigung, was wir lange nicht erlebt haben. Wieder auf der Tagesordnung steht tatsächlich.

Marco Herack:

Das war Ernesto Klengel, Direktor des HSI, das Hugo-Sinsheimer-Instituts, das sich mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung beschäftigt. Und an unsere Hörerinnen und Hörer vorweg wie immer der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr uns per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de antickern. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einfach einsenden. Und in den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcastcatcher eurer Wahl abonniert. Das Thema heute ist wie gesagt Kündigungsschutz und Ernesto, du hast über dieses Thema gleich ein ganzes Buch geschrieben. Habe ich gesehen in der HSI-Schriftenreihe.

Ernesto Klengel:

Ja, ich habe zusammen mit Michael Kittner, der mich auf die Idee gebracht hatte, ein Buch zur Entstehung des Kündigungsschutzes bzw. auch des Kündigungsschutzgesetzes geschrieben. Da geht es also noch mal darum nachzuzeichnen, wie es dazu kam, dass wir doch ein recht besonderes Gesetz in Deutschland haben. Ja, und das war ganz interessant. Sonst beschäftigen wir uns ja im Institut oft mit Fragen nach der Zukunft des Arbeitsrechts. Und das macht man natürlich auch im Kündigungsschutz. Aber hier mal wirklich mal den Spieß rumzudrehen und mal zu gucken, wie entsteht denn eigentlich so ein Gesetz? Und da auch wirklich die

politischen Diskussionen, die damit in Zusammenhang stehen, auch reinzuzugucken. Das war mal sehr spannend und hat mir auch einige interessante Archivbesuche zum Beispiel beschert.

Marco Herack:

Und Ernesto, du lehrst dieses Thema ja auch an der Europäischen Akademie der Arbeit.

Ernesto Klengel:

Ja, genau. Ich nehme da die Veranstaltungen zum Kündigungsschutzrecht war. Und zwar eben bei der Europäischen Akademie der Arbeit und bei der University of Labour in Frankfurt, wo man ja auch das Arbeitsrecht im Bachelor studieren kann.

Marco Herack:

Wenn wir sagen Kündigungsschutz, dann ist das für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, glaube ich, ein recht wichtiges Thema. Aber ist es denn auch innerhalb des Arbeitsrechts, weil das ist ja ein riesen Komplex ist, dass da auch eines dieser Kernthemen, dieser ganz wichtigen Themen.

Ernesto Klengel:

Ja, also dafür muss man sich nur mal anschauen, worum es bei Gericht in der Regel geht, wenn man sich mal, das kann man ja machen, man kann sich ja bei dem Arbeitsgericht seiner Wahl in die Verhandlungen auch mal reinsetzen und einfach mal zugucken. Das sind ja öffentliche Sitzungen. Und in aller Regel, also in der überwiegenden Zahl der Fälle, geht es auch um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dabei wiederum meistens um den Kündigungsschutz. Weil wann streitet man sich über andere arbeitsrechtliche Fragen? Man nimmt ja im laufenden Arbeitsverhältnis oftmals viel auch hin oder man findet da vielleicht einen Ausgleich, wenn es gut läuft. Wenn es schlecht läuft, nimmt man viel hin, erträgt es erstmal und klagt es dann ein. Wenn das Arbeitsverhältnis sein Ende gefunden hat und das ist eben häufig durch eine Kündigung und man greift dann diese Kündigung an und macht dann noch in diesem Zuge weitere Rechte geltend. Insofern ist das im Bereich des Arbeitsrechts wichtig. Aber wie du eingangs auch gesagt hast, ist es natürlich eine ganz grundlegende Voraussetzung dafür, überhaupt erst mal auch andere Rechte im Arbeitsleben auch geltend machen zu können, weil wenn man ständig in der Bedrohung steht, gekündigt zu werden, zu jedem Zeitpunkt und mit jedem Anlass oder auch ohne Anlass, dann wird man seine Rechte ja kaum geltend machen, die man ansonsten hat im Arbeitsleben. Insofern ist das aus mehreren Gründen ein sehr wichtiges Rechtsgebiet und sehr prominentes Rechtsgebiet, auch im Arbeitsrecht.

Marco Herack:

Da würde ich sagen fangen wir doch mal ganz vorne an bei Adam und Eva. Was ist eine Kündigung?

Ernesto Klengel:

Ja, mal ganz juristisch gesprochen ist die Kündigung eine einseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dann besteht die Möglichkeit, dass das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt wird. Das ist ja oft die Assoziation, die man hat, wenn man über Kündigung spricht. Aber, und das haben wir in letzter Zeit auch in der Beratung häufig gehabt, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wissen möchten, ob sie kündigen können und eine andere Stelle annehmen können. Und das ist im Prinzip erst mal so das Kennzeichen der Kündigung, dass man aufgrund einer einseitigen Willenserklärung dann das Arbeitsverhältnis beendet. Es gibt neben der Kündigung noch andere Möglichkeiten, wie man ein Arbeitsverhältnis auch beendet. Einer ist dann eben der Aufhebungsvertrag. Der ist nicht einseitig, logischerweise. Es ist ein Vertrag, der eben zweiseitig dann abgeschlossen werden muss mit dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin, dem Arbeitnehmer. Dann wird eben der Vertrag zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Marco Herack:

Beide haben da in dem Fall ein Interesse, das Arbeitsverhältnis zu beenden und einigen sich auf die Konditionen. So kann man das zusammenfassen.

Ernesto Klengel:

Ja, ganz genau. Das ist die juristische Form und was sich dahinter verbirgt, ist ja wieder mal ganz unterschiedlich. Also es gibt ja dann den Fall, dass dem Arbeitnehmer irgendwie was unterlaufen ist, mutmaßlich oder auch nicht, jedenfalls wird ihm was vorgeworfen und der Arbeitgeber dann sagt ja, wenn ich jetzt kündige, dann unterschreibt doch mal hier, jetzt mal eben und dann ist das Ganze hier beendet, dann ist das Arbeitsverhältnis beendet. Die Möglichkeit gibt es und das ist ein Aufhebungsvertrag. Genauso wie Aufhebungsverträge, die jetzt in großem Umfang bei Personalabbauprogrammen den Arbeitnehmern vorgelegt werden, die dann in eine Frühverrentung gehen, die dann einfach in eine Transfergesellschaft gehen. Auch das hat natürlich alles eine vertragliche Grundlage. Die Erscheinungsformen sind unterschiedlich, aber die rechtliche Form ist immer der Aufhebungsvertrag. Ja, und daneben gibt es eben noch ein bisschen besondere Formen. Man kann auch einen Arbeitsvertrag wie jeden Vertrag anfechten, zum Beispiel wegen Irrtums oder auch wegen Täuschung, wenn dem Arbeitgeber der Eindruck erweckt wurde oder fälschlich der Nachweis erbracht wurde, dass der Arbeitnehmer ärztliche Leistung erbringen darf und die Examina vorweisen kann oder irgendwelche Sicherheitszertifikate am Flughafen oder wie auch immer. Wenn darüber getäuscht wurde, kann man sich natürlich dann auch lösen vom Arbeitsverhältnis. Das nennt man dann Anfechtung. Oder auch wenn Arbeitsverhältnisse, die befristet waren, einfach auslaufen, dann braucht natürlich niemand irgendwie zustimmen, sondern dann ist einfach durch Zeitablauf wird dann das Arbeitsverhältnis beendet. Also diese verschiedenen Formen gibt es und die Kündigung ist aber natürlich das, was man zuerst, an das man vielleicht auch zuerst denkt, wenn man darüber nachdenkt, wie man jetzt aus einem Arbeitsverhältnis vielleicht auch rauskommt.

Marco Herack:

Wenn wir jetzt über Kündigungen und Kündigungsschutz explizit reden, vielleicht gehen wir da mal ganz kurz in die Historie rein. Wo kommt der denn her? Der Kündigungsschutz? Hat da irgendwann ein Arbeitgeber gesagt: Ich möchte meinen Arbeitnehmern was Gutes tun und erfinde jetzt hier den Kündigungsschutz.

Ernesto Klengel:

Ja, wie so oft war es das natürlich so nicht, aber es hatte schon noch einen anderen historischen Hintergrund. Weil das finde ich ganz interessant. Wir hatten ja quasi im Ausgang des Feudalismus, wenn man das mal wirklich so weit zurückblicken, sagen wir mal 19. Jahrhundert und dann wurden die Menschen aus der persönlichen Bindung befreit oder haben sich befreit und sind dann eben Arbeitsverträge eingegangen und mit dem entwickelnden Kapitalismus dann eben auch in wirklich nennenswerter Form. Wir kennen das in der Industrialisierung, die Bilder. Aber, weil sie eben noch dieses Gedächtnis hat an die Vergangenheit, hatten sie eigentlich einen großen Wert darauf gelegt, frei zu sein und auch nicht durch so etwas wie Kündigungsschutz, ich sage mal, beschränkt zu sein. Also Kündigungsschutz war tatsächlich nichts, was in der Arbeiterbewegung ganz in den Ursprüngen nicht so eine große Rolle gespielt hat, sondern tatsächlich bei den Angestellten war das ein wichtiges Thema. Das hat sich dann auch schnell geändert. Aber das fand ich einen ganz interessanten Hintergrund. Und dann hatten wir es, wie es bei sehr vielen arbeitsrechtlichen Regelungen, wie wir das schon kennen zunächst ist es eben erkämpft worden, in Arbeitskämpfen, in Tarifverträgen, auch in allen Branchen ist dann erst in der Weimarer Republik dann eben in ein Gesetz gekommen, so dass auch da ein Kündigungsschutz dann auch gesetzlich vorhanden war. Aber damals auch noch nur in Betrieben mit Betriebsräten, weil der Betriebsrat damals im Fall der Kündigung eine wichtige Rolle gespielt hat. Und das hat sich erst geändert mit dem Kündigungsschutzgesetz von 1951, also dem aktuell geltenden Gesetz. Das gilt jetzt für alle Beschäftigte, unabhängig davon, ob ein Betriebsrat existiert oder nicht. Der Betriebsrat kann die Rechtsstellung der Beschäftigten ein wenig verbessern. Aber großen Einfluss hat er eigentlich in einem normalen Kündigungsschutzverfahren gar nicht mehr so in dem Maße.

Wenn wir jetzt noch mal überlegen, wie der eigentliche Impetus war des Kündigungsschutzes ist eben der Gedanke, dass man Willkür begrenzen will. Also Willkür des Arbeitgebers, sich einfach rauszusuchen, welche Arbeitnehmerinnen, welche Arbeitnehmer sie jetzt einfach am besten kündigen können. Und das hat sich eben auch so etabliert, dass dann in Deutschland gesagt wurde, okay, um diese Willkür zu begrenzen, braucht doch eigentlich der Arbeitgeber Gründe. Er muss irgendwie sachliche Gründe vorbringen, um das Arbeitsverhältnis zu beenden. Und da haben sich eben dann auch, das basiert dann auch auf Tarifverträgen. Da wurde dann gesagt, okay, es gibt eigentlich drei Kategorien von solchen Gründen sind eben personenbezogene Gründe, wie zum Beispiel eben eine Erkrankung oder ein anderer Grund, der jetzt vielleicht auch der Durchführung des Arbeitsverhältnisses

entgegensteht. Es sind verhaltensbedingte Gründe. Wenn eine Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer sich falsch verhalten hat. Und pflichtwidrig verhalten hat, kann das zur Kündigung führen und können eben Gründe sein, die aus der Sphäre, aus der eigentlich aus der Risikosphäre auch des Arbeitgebers herrühren, nämlich wenn der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen das Arbeitsverhältnis beenden möchte. Und dementsprechend knüpfen sich dann weitere Voraussetzungen dann daran an, aber der Grundgedanke ist eben die Begrenzung von Willkür.

Marco Herack:

Ich glaube, man darf das auch wirtschaftlich gar nicht so sehr unterschätzen, weil das natürlich auch den Arbeitenden dann ermöglicht, mit quasi einem sicheren Job im Hintergrund dann auch wieder Kredite aufzunehmen, die eine gewisse Wahrscheinlichkeit haben, dass er dann auch zurückgezahlt werden, eben weil man nicht einfach willkürlich entlassen werden kann. Dadurch dann auch wieder Hauskauf usw., aber auch Konsum möglich wird, der dann auch wieder die Wirtschaftskraft nach vorne bringt. Also man sieht da schon so einen gewissen Kreislauf auch am Wirken, der recht positiv sich auf so eine wirtschaftlich orientierte Gesellschaft auswirken kann.

Ernesto Klengel:

Ja, weil sie stabiler ist. Und wir sehen das ja auch heute. Jetzt glaube ich auch die diese großen Proteste, auch wenn es so Einkommensverlusten kommt oder wenn das in Rede steht, das ist ja für viele Familien, auch wenn sie vielleicht sich diese Verluste sich erst mal prozentual gar nicht so groß anhören. Aber viel ist dann eben, wie du sagst, auf Kante genäht. Von der finanziellen Planung auch. Und dann können dann bestimmte Begrenzungen schauen oder im Extremfall eben der Verlust des Arbeitsplatzes dann zu existenziellen Folgen führen. Wenn das im Raume steht, dann investiert man natürlich auch nicht oder man konsumiert nicht und hat dann dementsprechend auch die wirtschaftlichen Probleme.

Marco Herack:

Kommen wir mal zu dem Vorgang der Kündigung selbst. Also der Arbeitgeber stellt fest Person X, der möchte ich kündigen. Und der Kündigungsschutz wiederum führt jetzt dazu, dass das nicht so einfach geht. Aber der Arbeitgeber wird ja dann da sicherlich nach Gründen suchen und sie vielleicht auch finden. Was passiert denn dann?

Ernesto Klengel:

Ja, also generell erstmal kann er die Kündigung erklären und das machen Arbeitgeber auch, unabhängig davon, ob sie diesen Grund dann tatsächlich gefunden haben oder auch nicht. Sondern also man erklärt die Kündigung eben erstmal. Das ist ja auch bekannt. Da haben wir die Schriftform. Das heißt, es muss handschriftlich unterschrieben sein. Diese Kündigung und muss zugehen. Also da haben wir immer noch so ein paar formelle Voraussetzungen, die man auch dann in einer

Beratungssituation eben auch prüft. Und was er aber eben nicht machen muss, ist, den Arbeitnehmer der Arbeitnehmerin bei der ordentlichen Kündigung den Kündigungsgrund mitzuteilen. Sondern das ist einfach nur: Ich beende das Arbeitsverhältnis fristgemäß und zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Das akzeptiert die Rechtsprechung so. Das heißt, man kann sich die Frist dann noch mal selber raussuchen und dann ist das erst mal so. Dann muss der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin erst mal reagieren. Und da haben wir die wichtige Unterscheidung, ob es eben eine außerordentliche Kündigung ist. Die wäre dann natürlich ohne Frist. Das heißt zum sofortigen Zeitpunkt und dann kann der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin auch nicht mehr arbeiten. Das ist klar, weil der Arbeitgeber ist ja der Auffassung, dass das Arbeitsverhältnis zum sofortigen Zeitpunkt auch sein Ende gefunden hat. Und wenn wir eben im Bereich der fristgebundenen Kündigung, also der ordentlichen Kündigung sind, dann haben wir eben eine Auslauffrist. Logischerweise. Und in dieser Zeit besteht das Arbeitsverhältnis ganz normal fort. Das heißt, der Arbeitgeber kann auch im Laufe der Kündigungsfrist sagen Liebe Arbeitnehmerinnen, jetzt bis zum 28. Februar, bitte komm noch her und bring noch deine Arbeitsleistung. Häufig haben wir es natürlich so, dass der Arbeitgeber dann sagt: Ja, irgendwie ist das Vertrauen jetzt auch so, ich will eigentlich sie nicht mehr sehen. Dann kann er auch darauf verzichten, die Arbeitsleistung entgegenzunehmen. Auch Das ist ja auch gar nicht so selbstverständlich, weil eigentlich hat er die Pflicht, auch die Beschäftigte zu beschäftigen. In so einer Situation wird das dann oft nicht gemacht, sondern dann wird gesagt: Zu Hause bleiben bitte. Und dann besteht an sich rechtlich erst mal der Anspruch, dass trotzdem Entgelt gezahlt werden muss. Und das haben wir auch dann im Rahmen von einem Kündigungsschutzprozess oft, dass dann die Beschäftigten zu Hause sind und nicht arbeiten, aber zumindest für den Lauf der Kündigungsfrist eben das Arbeitsentgelt dann anläuft und der Anspruch darauf weiterläuft. Hier haben wir allerdings eine sehr, sehr problematische, also eine der problematischen Rechtsentwicklungen, die gar nicht unbedingt vom Gesetzgeber herkommt zurzeit, sondern von der Rechtsprechung, die die Daumenschrauben so ein bisschen anzieht, weil wir haben eine Klausel im Gesetz. Da steht drin bei dem sogenannten Annahmeverzug, dass sich der Arbeitnehmer die Arbeitnehmerin das anrechnen lassen muss auf diesen Verzugslohn, was sie böswillig zu erwerben unterlässt.

Marco Herack:

Was heißt das denn?

Ernesto Klengel:

Sie hat eigentlich die Obliegenheit, eine andere Beschäftigung zu suchen und der ganzen nachzugehen. Und böswillig wird verstanden, nicht im Sinne von mit Schädigungsabsicht, sondern einfach nur sie weiß, dass sie eine Möglichkeit hätte und nimmt sie nicht wahr. Das soll dann schon böswillig sein. Und hier trägt jetzt auch die technische Entwicklung dazu bei, dass wir in problematische Situationen sind, weil zum Beispiel viele Arbeitgeber dann jetzt dazu übergehen, den Gekündigten standardmäßig auch Stellenangebote zuzuschicken. Einfach teilweise KI generiert

auch also mit entsprechender Software, dass die einfach dem Arbeitnehmer diese Stellenangebote nachgewiesen werden. Und dann, wenn man sich da nicht bewirbt oder keinen Erfolg hat, dann ist man eben in Erklärungsnot im Prozess.

Marco Herack:

Das klingt für mich eher nach böswillig.

Ernesto Klengel:

Ja, das klingt für mich auch so, ist es wahrscheinlich auch oft, aber es ist einfach eine Strategie. Das Recht ermöglicht eben. Hier muss man sagen, solche Strategien, um am Ende, da kommen wir auch noch drauf, im Prinzip die Abfindung zu drücken. Weil das ist ja eine Verhandlung, die da abläuft. Und diese Annahme, der Verzugslohn ist natürlich ein Posten in diesen Verhandlungen über die Abfindung am Ende. Und wenn die Chance darauf besteht, dass dieser nicht Anspruch besteht, dann fließt das einfach mit in die in die Höhe der Abfindung mit ein. Letzten Endes. Das ist eine problematische Entwicklung, das sehen wir aktuell.

Marco Herack:

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden wahrscheinlich so im ersten Moment den Gedanken haben, dass die Kündigung doch eine Schweinerei ist und so nicht sein sollte. Und dann eine Kündigungsschutzklage erheben.

Ernesto Klengel:

Ja, und das ist genau der richtige Gedanke in dem Moment, weil das deutsche Recht ist darauf angelegt, dass man eine Kündigung nur angreifen kann, wenn man eine Kündigungsschutzklage erhebt. Und da ist ja bekannt, man muss nach Zugang innerhalb von drei Wochen die Kündigungsschutzklage einreichen. Ja, das kann man auch einfach machen. Das ist keine große Geschichte, kann schriftlich erfolgen. Aber man kann sogar ins Arbeitsgericht gehen und dann die Einreichung der Klage zu Protokoll erklären. Also das ist was Einfaches, aber man muss eben diese Frist wahren. Ausnahmen sind nur unter sehr hohen Voraussetzungen dann auch möglich. Also wenn man diese Frist verstreichen lässt. Anderenfalls wird die Kündigung wirksam, auch wenn sie unberechtigt war. Also auch wenn der Arbeitgeber einfach mal gekündigt hat, keinen Grund hatte und dann drei Wochen verstrichen sind, ist die Kündigung wirksam.

Marco Herack:

Also man muss sich sofort drum kümmern.

Ernesto Klengel:

Man muss sich einfach kümmern. Ja, genau so ist das. Interessanterweise ist dieser Gedanke, den du aber hattest, man muss sich dagegen wehren, gar nicht so verbreitet. Also es gibt leider nicht mehr so schöne Untersuchungen, so aktuelle. Aber in älteren Untersuchungen war es so, dass wirklich nur ein Teil der Kündigungen dann auch angegriffen wird.

Das kann natürlich unterschiedliche Gründe haben. Dass man einen anderen Job hat und dann ganz froh ist, vielleicht sogar gekündigt worden zu sein. So was kommt natürlich vor. Aber auch fehlende Rechtskenntnis ist natürlich je nach Branche und je nach Job am Ende auch eine Quelle. Man will mit Gerichten eigentlich nichts zu tun haben.

Marco Herack:

Na ja. Ernesto, ich glaube, die Hürde, zu einem Anwalt zu gehen und zu klagen oder vielleicht ohne Vorwissen selber da zum Gericht zu watscheln. Ich glaube, die ist schon wesentlich höher als Rechtsgelehrte, die das ja quasi alles kennen so haben. Deswegen wundert mich das gar nicht, dass da so wenig gemacht wird.

Ernesto Klengel:

Ja, es kann ja auch sogar sprachliche Barrieren geben oder kulturelle. Also das ist ja dann auch noch mal ein sehr wichtiger Faktor in dem Zusammenhang. Die Gewerkschaften versuchen natürlich, da Angebote zu schaffen. Es gibt ja dann den Rechtsschutz. Also man muss ja gar nicht zum Anwalt gehen, sondern wo man dann auch entsprechende Kosten hat und dann wird er auch vertreten von der Gewerkschaft dann kostenfrei. Aber auch das ist natürlich immer erst mal schon mal ein Weg und man muss erst mal diesen Zugang haben. Das ist so. Und das Besondere am deutschen Recht ist eben, wenn, dann diese Dreiwochenfrist abgelaufen ist und die Kündigung ist wirksam, dann gibt es auch keinen Weg mehr in eine Abfindung rein, weil das deutsche Recht das nicht vorsieht. Da sind wir in vielen anderen Ländern anders. Da ist es so, dass eine rechtswidrige Kündigung dann dazu führt, dass man einen Abfindungsanspruch hat oder generell eine Kündigung nur möglich ist, wenn der Arbeitgeber dann auch eine Abfindung zahlt. Das sind verschiedene Modelle, aber in Deutschland haben wir das de jure, also von der rechtlichen Grundlage her nicht. Aber wir haben es in der Praxis, eben weil es eben sehr häufig so ist, dass Beschäftigte doch Klage erheben und dann vor Gericht es zu den Verhandlungen kommt. Darüber, dass es vielleicht doch nicht so schlau ist, wieder in den Job zurückzukommen. Und solche Dinge werden dann erklärt und man ist ja dann vielleicht auch draußen. Man wurde ja nicht mehr eingesetzt, möglicherweise und dann ganz froh, wenn man nicht mehr hinmuss und dann bereit ist, sozusagen die Kündigung zu akzeptieren und dafür eine Abfindung einzustreichen sozusagen.

Marco Herack:

Also man sollte das einfach tun, in jedem Fall.

Ernesto Klengel:

Ja, genau. Und Voraussetzung dafür, dass das klappt, ist eben, dass man die Klage erhebt.

Marco Herack:

Gut, und in anderen Ländern, wir hatten es schon gerade eben angesprochen, ist das ein bisschen anders. Aber uns geht es ja heute um den deutschen

Kündigungsschutz, der aber dann, wie wir gerade gelernt haben, im Grunde gilt, wenn alle die Fristen einhalten, also dann auch die Klagefrist. Ach ja.

Ernesto Klengel:

Ja, und was noch mal besonders ist eben In Deutschland ist noch ein anderer Punkt Es gibt keine Abfindung. Aber die Kündigungsschutzklage ist darauf gerichtet, dass man sich einklagt. Das Klageziel ist dann eben, dass man den das Arbeitsverhältnis aufrechterhält und man erklärt die Kündigung für unwirksam. Nur damit kann man vor Gericht gehen. Das ist auch noch mal eine Besonderheit. Das hat man in anderen Ländern auch nicht.

Marco Herack:

Und daraus wird dann aber in der Verhandlung, wenn man sich einigt zwischen den Parteien, dann eine Abfindung.

Ernesto Klengel:

Genau. Und die steht so nicht im Gesetz. Also für diese Fälle nicht. Genau so ist es. Aber insofern sieht man wieder: Das soziale Geschehen ist eigentlich das gleiche oder ein ähnliches. Man beendet das aber und kriegt dafür eine Abfindung. Aber die rechtliche Konstruktion ist komplett anders.

Marco Herack:

Und der Kündigungsschutz selber hat durch diesen Fakt, dass das so ist, führt er zu noch etwas anderem, nämlich zu einem Anreiz für die Arbeitgeber, von vornweg darüber nachzudenken, nicht einfach nur so Menschen zu kündigen, sondern vielleicht mit Programmen zu arbeiten, Umbildung, Abfindungen.

Ernesto Klengel:

Ja, es gab in den letzten Jahren so einen großen Schwenk, sagen wir mal auf Abfindungsprogramme und eben Aufhebungsverträge. Wenn Unternehmen versucht haben, Beschäftigung abzubauen. Betriebsbedingte Kündigung ist dagegen schon deutlich noch mal in den Hintergrund getreten. Das muss man wirklich sagen. Das haben die Zahlen auch sehr deutlich, auch bei den Gerichten. Die Eingangszahlen von Klagen haben das sehr deutlich gezeigt. Also das sind auch so Dinge, wo man das ablesen kann. Aber in der betrieblichen Praxis sieht man das natürlich auch und da haben wir ja auch oft und jetzt kommen wir mal auf die kollektive Ebene, da haben wir ja dann oftmals den Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen in Standortsicherungsvereinbarungen, Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung so etwas teilweise auch mit Investitionen und sowas verbunden und da ist dann aber eben ein Element immer der Ausschluss der betriebsbedingten Kündigung. Was dann nur damit, sage ich mal, umgangen werden kann, wenn man die Beschäftigten freiwillig dazu bewegt, den Arbeitsplatz aufzugeben.

Marco Herack:

Jetzt haben wir aber gerade bei Hugo Sinzheimer Instituts (HSI) und Experte für Arbeitsrecht gelernt, um jetzt dann doch mal ein Unternehmen zu nennen, dass diese Vereinbarungen scheinbar auch aufkündbar sind durch den Arbeitgeber und dann ja das doch wieder möglich wäre, also dass der Kündigungsschutz dann wieder wegfällt.

Ernesto Klengel:

Ja, die Vereinbarungen muss man natürlich genau lesen, sozusagen, was drinsteht. Die sind ja nicht in Stein gemeißelt oder so, sondern manchmal hat man dann Kündigungsfristen auch drin oder Kündigungsgründe für so eine Beschäftigungssicherung. Wenn bestimmte Kennzahlen, wirtschaftliche Kennzahlen vom Unternehmen dann unterschritten werden, also wenn das Unternehmen in der Krise ist, dass es doch dann möglich sein soll, das Ganze aufzuweichen. Und bei VW hatten wir offenbar eben entsprechende Klauseln auch drin. Hat glaube ich nichts zu tun mit unternehmerischen Kennzahlen, sondern generelle Möglichkeit, auch so eine Vereinbarung eben dann auch aufzulösen. Wir sind da auch rechtlich dran, hatten da auch ein Gutachten auch veröffentlicht in der Schriftenreihe. Zur Wirksamkeit von solchen Standortsicherungsvereinbarungen, Beschäftigungssicherungsvereinbarungen, weil da auch auf der rechtlichen Ebene die Rechtsprechung nicht unbedingt dazu beiträgt, dass die wirklich stabil sind und für Rechtssicherheit sorgen.

Marco Herack:

Gibt es da noch Umgehungsmöglichkeiten? Wir haben so eine Vereinbarung. Und dann.

Ernesto Klengel:

Genau, es ist generell so, gehen wir mal davon aus, wir haben eine Sicherung von Beschäftigung vereinbart oder wir haben eben auch, das kann man auch sagen, das normale Kündigungsschutzrecht. Da werden jetzt Unternehmen auch immer klüger oder immer schlauer darin, gesellschaftsrechtliche Konstruktionen zu finden. Wir kennen das ja aus der Mitbestimmung, um Mitbestimmung dann zu vermeiden. Aber es geht auch um Kündigungsschutz zu vermeiden. Das heißt, man gründet ein Konzernunternehmen, verlagert da im Wege vielleicht von der Versetzung Beschäftigte, die man vielleicht auch loswerden will, und versetzt sie eben an einen bestimmten Arbeitsplatz, macht den Betriebsübergang, so dass dann die Beschäftigten einen neuen Arbeitgeber haben und dann geht dieses Unternehmen halt leider in Insolvenz oder hat wirtschaftliche Schwierigkeiten, schließt eine Betriebsstätte, gibt Geschäftstätigkeiten auf und kann dann da viel leichter betriebsbedingt dann eben kündigen und ist dann auch, da sind wir wieder im kollektiven Arbeitsrecht. Es gibt ja auch die Möglichkeit, dass sozusagen dann eine Kündigung als Betriebsänderung auch angesehen wird, mit der Folge, dass über einen Interessenausgleich verhandelt werden muss und ein Sozialplan abgeschlossen werden muss, in dem dann auch Entschädigungen für die Beschäftigten enthalten sind.

Und wenn das Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten steckt, ist das Volumen dieses Plans dann entsprechend geringer. Und das richtet sich aber nur nach der jeweiligen Situation dieser Konzerngesellschaft, nicht des Gesamtkonzerns selbst. Das ist ein Riesenproblem, muss man sagen. Das sind dann die Untiefen des Gesellschaftsrechts und die dann auch hier Umgehungsmöglichkeiten schaffen. Und da hat der Gesetzgeber noch nichts gegen getan. Bisher muss man, muss man wirklich sagen, es gibt Möglichkeiten, dass man so eine Durchgriffshaftung irgendwie einrichtet. Aber das ist noch nicht Realität geworden bisher.

Marco Herack:

Wir haben ja schon so ein bisschen angedeutet, welche Rolle die Gewerkschaften jetzt in diesem Gesamtkomplex haben, also auch innerhalb des Rechts und seiner Umsetzung im Sinne des Schutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Also was können die Gewerkschaften da tun?

Ernesto Klengel:

Ja, das klassische Recht der Gewerkschaften ist ja sozusagen auch, Tarifverträge zu schließen. Man verbindet damit natürlich in erster Linie, hat man jetzt ja auch wieder gesehen, gerade der Metall und Elektroindustrie einen Abschluss eben mit einer Entgeltsteigerung. Das erwartet man dann. Aber das sind natürlich auch weitere Regelungen drin und die betreffen auch oft die Frage, wie leicht man kündigen kann. Man kennt das ja auch aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. Wenn man da 20 Jahre Betriebszugehörigkeit hat oder Dienstzugehörigkeit hat, dann sind dann entsprechende Kündigungsmöglichkeiten auch ausgeschlossen. Das können Gewerkschaften regeln. Und ein anderes Beispiel sind die erwähnten Standortsicherungstarifverträge. Das sind ja auch Tarifverträge, meistens dann eben bezogen auf ein bestimmtes Unternehmen. Und dann sind eben betriebsbedingte Kündigungen entsprechend ausgeschlossen. Das ist eine wichtige Funktion von Gewerkschaften im Kündigungsschutzrecht, und sie geben eben auch Rechtsschutz. Das ist dann die andere Ebene. Sie klagen dann diesen Kündigungsschutz, den Sie in Tarifverträgen auch schaffen, dann auf der anderen Seite für Ihre Mitglieder auch ein.

Marco Herack:

Und Teil des Gewerkschaftskomplexes, sage ich jetzt mal, ist ja auch der Betriebsrat, der dann auch wiederum im Unternehmen diverse Möglichkeiten hat, oder?

Ernesto Klengel:

Ja, ich hatte ja ganz eingangs gesagt, Betriebsrat hat gar nicht mehr so eine zentrale Rolle bei der Kündigung, aber ist eben anzuhören nach 102 Betriebsverfassungsgesetz. Das führt dann dazu, dass er der Kündigung auch widersprechen kann. Aber das hat dann keine Wirkung für die Wirksamkeit der Kündigung. Er kann also nicht verhindern, dass gekündigt wird. Aber er kann die Rechtsstellung der Beschäftigten verbessern. Die haben dann einen Beschäftigungsanspruch. Auch im Fall des arbeitsgerichtlichen Verfahrens. Sie müssen dann weiterhin auch

grundsätzlich erst mal beschäftigt werden. Das ist eine Besserung der Situation. Und außerdem hat natürlich ein Betriebsrat noch die Möglichkeit, auf den Arbeitgeber einzuwirken. Das heißt, er kann nochmal begründen, warum er die Kündigung für ungerecht oder für rechtswidrig auch hält. Und das kann schon noch mal, vielleicht auch noch mal bei einem wohlgesonnenen Arbeitgeber auch noch mal zu einem Meinungsumschwung auch führen, auch wenn er natürlich auf rechtliche Risiken hingewiesen wird. Und er hat natürlich die Möglichkeit, dann Stellung zu nehmen. Und diese Stellungnahme erreicht dann auch einen Richter oder eine Richterin, weil sie eben mit vorgelegt wird, sozusagen im arbeitsgerichtlichen Verfahren, so dass da auch das Gericht sich noch mal eine Meinung oder noch mal so eine Hintergrundinformation einholen. Also noch mal diese Informationen geliefert bekommt, als Grundlage auch dann für die Entscheidung. Insofern sind das ein paar Hebel. Wenn man die kennt, ist das ganz interessant. Für Betriebsräte auch.

Dann haben wir natürlich die Situation, dass Betriebsräte eben im Fall von Betriebsänderungen, also im Fall von einer großen Zahl von Kündigungen, dann noch mal eine wichtige Rolle haben, wenn sie eben Interessenausgleich und Sozialpläne verhandeln können.

Marco Herack:

Wir haben ja bei unserer Folge zum sich verändernden Europarecht, da habt ihr ja einen vierteljährlichen Report zu. Haben wir ja schon mal das Thema Massenentlassungen angesprochen. Das scheint mir so ein ganz eigenes Rechtsgebiet zu sein innerhalb dieses gesamten Komplexes. Also wo es auch so ein paar eigene Regeln noch gibt, wo die Fristen auch sehr wichtig sind für die Arbeitgeber.

Ernesto Klengel:

Ja, das hauen manche so ein bisschen durcheinander, auch mit der Frage der Massenentlassungen oder Betriebsänderung. Massenentlassungen ist erstmal rechtlich getrennt davon. Bei einer Betriebsänderung auch zu fassen. Jetzt mal ganz knapp nur gesagt an der Stelle. Sie führt eben dazu, dass der Arbeitgeber noch weitere Pflichten hat, die eigentlich den Gedanken haben, dass die arbeitsmarktpolitischen Wirkungen jetzt von so einer Massenentlassung auch abzufedern. Ja, also er muss zunächst mal auch den Betriebsrat konsultieren. Also auch hier noch mal in den Austausch gehen und auch noch mal Argumente, vielleicht auch noch mal berücksichtigen, die Massenentlassungen vielleicht auch dann zu Fall bringen könnten. Und wenn er das aber dann nicht tut, sondern die Massenentlassungen weiter durchführen möchte, muss er vorher eine Massenentlassungsanzeige bei der Bundesagentur einreichen. Dabei hat er auch formale Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Also bestimmte Dinge, die da in jedem Fall drinstehen müssen. Und das ist sozusagen etwas, was dann die Bundesagentur in die Lage versetzen soll, dass sie Maßnahmen ergreift, schon mal den Arbeitsmarkt sondiert, wo man vielleicht bestimmte Personen auch unterbekommen könnte. Und bisher war es so, dass wenn hier Fehler aufgetreten sind, dass die dazu führen, dass die Kündigung unwirksam

wird. Weil irgendeine Sanktion muss es ja haben, wenn da was falsch ist. Und da sehen wir gerade eine Veränderung auch wieder der Rechtsprechung, dass dann jetzt auf einmal nicht mehr so sehen will, sondern dass irgendwie, das kann dann alles geheilt werden. Es wird nur verzögert, sozusagen die Unwirksamkeitsfolge und solche Sachen, wo also auch wieder der Kündigungsschutz letztlich wieder ein Stück weit abgesenkt wird. Ich denke, das reicht an der Stelle, weil ansonsten kann man sich ja noch mal unseren letzten Report anhören.

Marco Herack:

Da ist das ja nicht generell so, dass wenn dann so eine Massenentlassung ungültig wäre, dass dann halt eine neue aufgesetzt wird und sich das quasi ohnehin nur in Anführungszeichen verzögert.

Ernesto Klengel:

Letztlich stimmt das schon, aber es ist eine Frage auch, dass das Konsultationsverfahren dann eben noch mal nachgeholt werden muss und auch, dass wir da jetzt schon noch mal eine stärkere Beteiligung auch da noch mal haben und die formelle Ebene auch ordnungsgemäß sein muss. Es geht tatsächlich auch so ein bisschen ins Detail. Die Bundesagentur soll jetzt auch die Möglichkeit haben, jedenfalls steht das im Raum, dass sie eine Anzeige, die formell nicht in Ordnung ist, dann auch als ordnungsgemäß akzeptiert, ohne dass Beschäftigte sich darauf berufen können, dass das ja in Wirklichkeit gar nicht den Voraussetzungen auch entspricht. Solche Dinge stehen jetzt im Raum und da ist viel in Bewegung.

Marco Herack:

Das ist nicht mehr mein Deutschland. Wenn da die Fristen... Nein. Kleiner Scherz am Rande, aber ihr merkt sicherlich schon an dem, was wir hier besprochen haben: Perfekt ist das alles nicht für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ernesto, ich vermute mal, du hast da noch ein paar Ideen, wie man den Kündigungsschutz verbessern könnte.

Ernesto Klengel:

Ja, wir haben eben jetzt schon einige Dinge auch angesprochen. Wir sehen, dass wir auch jetzt in eine Arbeitswelt kommen, wo wir gar nicht mehr so klare Hierarchien unbedingt haben, wo es neue Arbeitsformen gibt, wo auch Arbeitsverhältnisse flexibler sind, auch Arbeitsorte unterschiedlicher sind. Und der Kündigungsschutz selbst ist eben nach wie vor sehr stark an den Betrieb geknüpft. Und der Betrieb ist eben die tatsächliche Einheit, die Produktionsstätte, das ist das klassische Bild oder auch das Krankenhaus eben als Ort, wo Arbeit eben erfolgt. Und diese Bezugspunkte werden aber schwächer. Das führt dazu, dass ich sagen würde, man sollte vielleicht diesen Bezug auf den Betrieb ein Stück weit auflösen und stattdessen stärker eben das Unternehmen in den Blick nehmen. Wir haben ja zum Beispiel eine Sozialauswahl, die man bei der betriebsbedingten Kündigung machen muss. So tief sind wir gar nicht eingestiegen heute, aber die ist eigentlich auch nach dem

geltenden Recht eben auch im Betrieb durchzuführen. Man schaut, welcher Arbeitnehmer, welche Arbeitnehmerin ist, denn am wenigsten sozial schutzwürdig und muss dann gekündigt werden. Das ist ja dieser Trick bei der betriebsbedingten Kündigung. Dieser Bezug, der sollte auf das Gesamtunternehmen erstreckt werden oder eben sogar auf den Konzern. Und gleiches gilt auch, wenn wir jetzt schauen, wo ist denn da noch ein freier Arbeitsplatz? Es ist darauf beschränkt, wie es aktuell ist auf den Betrieb. Das heißt in einem anderen Betrieb, im selben Unternehmen. Wenn da noch ein Arbeitsplatz frei ist, den muss der Arbeitgeber gar nicht anbieten. Oder ist es eben genau so, dass das eigentlich so sein sollte, weil es Sinn ergibt? Der Arbeitgeber weiß es ja, wenn irgendwo noch ein Arbeitsplatz frei ist oder eben sogar im Konzern, dass man dann auch die Unternehmensgrenzen auch überschreitet. Das sind Dinge, denen wir hier auch entgegenkommen sollten.

Dann haben wir einige Dinge, wo es einfach aus meiner Sicht Sinn macht, dass man, ich sage mal, in einer modernen Gesellschaft auch seine Rechte auch wahrnehmen kann. Zum Beispiel, dass eine Kündigung einfach begründet werden muss. Es macht einfach Sinn, damit man innerhalb von drei Wochen dann abschätzen kann, ob man jetzt diese Kündigung angreift mit einer Kündigungsschutzklage oder auch nicht. Und dann haben wir noch mal diese Ausnahmen vom Kündigungsschutzgesetz, die sehr problematisch sind. Zum Beispiel eben, dass der Kündigungsschutz, so wie wir ihn im Kündigungsschutzgesetz haben, dass er nur gilt in Betrieben ab zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und in Kleinbetrieben eben nicht. Das ist ja auch möglich, entsprechende Betriebe auch zu aufzusplitten und entsprechend klein zu halten. Das macht aus meiner Sicht auch keinen Sinn, sondern Kündigungsschutz sollte generell gelten. Das sind vielleicht so wichtige Punkte, die angehen und auch über die man nachdenken sollte.

Marco Herack:

In dem Sinne würde ich sagen, sind wir am Ende dieser Folge. Ernesto Klengel ich danke dir für das Gespräch.

Ernesto Klengel:

Danke Marco.

Marco Herack:

Und wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann sendet sie uns per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einfach einsenden. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir zwei und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einen Podcatcher eurer Wahl abonniert. Vielen Dank fürs Zuhören. Euch eine schöne Zeit. Bis bald. Tschüss.