

Schwache Argumente für eine Einschränkung

Den Kündigungsschutz beschränken, weil er angeblich zu hohe Kosten verursacht?
Empirische Daten und juristische Argumente sprechen dagegen.

Die Bundesregierung plant, den Kündigungsschutz in Deutschland zu schwächen. Dadurch sollen Unternehmen, insbesondere Start-ups, Beschäftigte aus wirtschaftlichen Gründen leichter und zu niedrigeren Kosten entlassen können. Aktuell zielen die Vorschläge des Koalitionsausschusses auf Top-Verdienende ab. Ein Blick auf die Zahlen zeigt jedoch, dass Abfindungen bei Entlassungen keine so hohe Hürde darstellen, wie oft behauptet wird. Es gibt daher keinen Grund für eine Lockerung des Kündigungsschutzes. Zu diesem Ergebnis kommt eine neue Studie des HSI und des WSI.

„Angesichts empirischer Erkenntnisse ist es zweifelhaft, ob das Problem, das mit diesem Vorhaben angegangen werden soll, überhaupt in einem relevanten Umfang besteht“, schreiben die Autoren Ernesto Klengel und Toralf Pusch. Auch juristisch stünden die Erwägungen auf „wackeligen Beinen“. Das Kündigungsschutzgesetz basiere nicht nur auf dem Gedanken der Existenzsicherung, sondern gewährleiste auch den Schutz vor willkürlichen Entlassungen, sei also vom Einkommen unabhängig. Eine am Einkommen festgemachte Ungleichbehandlung werfe verfassungsrechtliche Fragen auf. „Das macht den Vorstoß auch aus Sicht aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer riskant“, sagt Klengel, der wissenschaftliche Direktor des HSI. „Denn je nach politischer Interessenlage könnte man später schnell sagen: Wenn wir den Schutz nicht gezielt für Hochverdienende abbauen dürfen, dann machen wir das doch einfach für alle. Damit wäre ein wichtiger Pfeiler des deutschen Arbeitsrechts bedroht.“

Konkret sieht der Vorschlag des Koalitionsausschusses von Anfang Juli vor, Beschäftigte mit einem Verdienst oberhalb des 1,75-fachen der Beitragsbemessungsgrenze (BBG), das entspricht aktuell einem Jahresverdienst von rund 177.000 Euro, vom Bestandsschutz des Kündigungsschutzes auszunehmen. Bundeswirtschaftsministerin Katherina Reiche erklärte, dass es Unternehmen ermöglicht werden solle, sich zügiger an neue Marktsituationen anzupassen und zu restrukturieren. „Das unterstellt, dass Unternehmen Schwierigkeiten haben, sich aus betrieblichen Gründen von Beschäftigten mit hohem Einkommen zu trennen. Diese Annahme wird jedoch nicht von der Kündigungsstatistik gestützt“, betonen der Jurist Klengel und der Ökonom Pusch. Sie haben umfangreiche Daten der Bundesagentur für Arbeit analysiert. Dabei zeigt sich: Beschäftigte mit Einkommen oberhalb der BBG haben die zweithöchste Kündigungsquote, wenn Arbeitgeber betriebsbedingt entlassen – nach der Gruppe mit niedrigen Einkommen. Und das, obwohl sie überdurchschnittlich häufig Unterhaltspflichten haben und etwas älter sind. Dies müsste ihnen bei einer Sozialauswahl einen stärkeren Schutz als anderen Beschäftigten bringen.

Abfindungen sind selten ...

Das Vorhaben der Bundesregierung geht von zwei weiteren Prämissen aus: Erstens, dass das deutsche Kündigungs-

schutzrecht häufig zu Abfindungszahlungen führt. Zweitens, dass die Abfindungssummen, die an gekündigte Beschäftigte fließen, sehr hoch sind. Beide Aussagen stimmen mit der Praxis nur bedingt überein, wie Klengel und Pusch anhand von Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), einer jährlich wiederholten repräsentativen Befragung, deutlich machen. Im Jahr 2024, dem aktuellsten Jahr, für das Daten vorliegen, reichten nur 12 bis 16 Prozent der vom Arbeitgeber Gekündigten eine Klage ein. Nimmt man Arbeitgeberkündigungen und einvernehmlich geschlossene Auflösungsverträge, die zum Teil auch mit Abfindungen verbunden sind, zusammen, wurde 2024 lediglich in 25 Prozent aller Fälle eine Abfindung bezahlt. Selbst wenn man davon ausgeht, dass ein Teil der Vertragsauflösungen von den Beschäftigten selbst ausging, ändert das nichts daran, dass nur eine relativ kleine Minderheit eine Abfindung erhielt.

... und niedriger als oft gedacht

Auch die Abfindungssummen „dürften in der Debatte systematisch überschätzt werden“, schreiben die Wissenschaftler. Um die reale Höhe mit einem aussagekräftigen Datensatz zu untersuchen, werteten sie die SOEP-Jahrgänge von 2010 bis 2024 aus. Dabei konzentrierten sie sich auf die Arbeitgeberkündigungen, bei denen in diesem langen Zeitraum in rund 24 Prozent der Fälle eine Abfindung geleistet wurde. Ergebnis: Die durchschnittliche Abfindungshöhe betrug rund 41.000 Euro oder 9,3 Bruttomonatsgehälter.

Das ist weitaus weniger, als in der Debatte angeführt wird – etwa in einer zuletzt häufig herangezogenen Veröffentlichung der französischen Tech-Unternehmer Yann Coatanlem und Oliver Coste. Darin erklären sie, dass in Deutschland bei Entlassungen im Schnitt 31 Bruttomonatsgehälter als „Restrukturisierungskosten“ anfielen. Die beiden Unternehmer rechnen dabei noch weitere Posten hinzu, etwa eventuelle Sozialplan-Leistungen, Rechtskosten des Unternehmens oder Aufwendungen für Outplacement. Die Höhe von mehr als dem Dreifachen der durchschnittlichen Abfindungen laut SOEP werten die Böckler-Experten Klengel und Pusch als Indiz für mangelnde Aussagekraft mit Blick auf den Kündigungsschutz. In die genannten „Restrukturisierungskosten“ fließen offenbar vor allem andere Kosten als die Abfindung ein. Denn rechne man mit der gesetzlichen „Regelabfindung“ von 0,5 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr, müssten Gekündigte irgendwo zwischen 40 und 60 Jahren im entlassenden Betrieb beschäftigt gewesen sein, um solche Abfindungskosten zu verursachen, kalkulieren sie. Das sei unrealistisch, erst recht bei Start-ups und jungen Unternehmen, wo die Beschäftigungszeiten oft gering sind. <

Quelle: Ernesto Klengel, Toralf Pusch: Einkommensgrenze und Kündigungsschutz.
Eine arbeitsrechtliche und ökonomische Bewertung,
WSI Policy Brief Nr. 102, September 2026 [Link zur Studie](#)