

Kündigungsschutz light für „Hochverdiener“

Nachdem der für 2025 angekündigte Herbst der Reformen ausgeblieben ist, zeichnet sich für 2026 nun tatsächlich ein „Sommer der Reformen“ ab. Wenn man sich vergegenwärtigt, was für unsere Volkswirtschaft und unsere Demokratie auf dem Spiel steht, kann man diese Entwicklung – unabhängig von der Bewertung der einzelnen Maßnahmen – nur begrüßen.

Ein Kernpunkt der geplanten Änderungen ist die Lockerung des Kündigungsschutzes für „Hochverdiener“: Oberhalb des 1,75-Fachen der Beitragsbemessungsgrenze in der GRV soll eine Auflösung gegen Abfindung möglich sein. Damit beseitigt die Koalition eine seit Jahrzehnten bestehende Schwachstelle des Arbeitsrechts beim Kündigungsschutz für leitende Angestellte.

Die aktuelle Konzeption des Kündigungsschutzes für leitende Angestellte (§ 14 II iVm §§ 9, 10 KSchG) ist an sich vernünftig. Auch Leitende sollen vor unbegründeten Kündigungen geschützt sein; der Arbeitgeber soll aber über einen Antrag, der keiner Begründung bedarf, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen eine gerichtlich festzusetzende Abfindung herbeiführen können. Die sehr eng formulierte Definition des leitenden Angestellten in § 14 II 1 KSchG und deren sehr restriktive Auslegung durch die Rechtsprechung haben aber dazu geführt, dass es Arbeitgebern faktisch nahezu nie gelingt, Managern nachzuweisen, dass sie Leitende sind. Ein plastischer Fall aus jüngster Vergangenheit: Der Leiter einer Rechtsabteilung eines DAX-Konzerns (über 18.000 Beschäftigte) mit 50 ihm unterstellten Mitarbeitern im In- und Ausland und mit einem Jahreseinkommen von über 800.000 EUR wurde vom ArbG Essen (3 Ca 2984/25) weder betriebsverfassungsrechtlich noch kündigungsrechtlich als Leitender anerkannt. Diese Dysfunktionalität ist seit Jahrzehnten bekannt; dennoch hat der Gesetzgeber bislang nie ernsthaft versucht, den Missstand zu beseitigen.



Dass sich dies nun ändern soll, ist zu begrüßen. Der Reformvorschlag bedeutet keine Abkehr vom bestehenden System des Kündigungsschutzes, sondern reaktiviert lediglich die Auflösungsoption bei leitenden Angestellten, die künftig auch für „Hochverdiener“ gelten soll. Indem man an die Beitragsbemessungsgrenze anknüpft, dynamisiert man den „Schwellenwert“ und vermeidet regelmäßige Anpassungsdebatten. Für die gesetzliche Umsetzung sollte der Gesetzgeber an die bestehende Regelung in § 14 II 1 KSchG anknüpfen. Diese sollte wie folgt ergänzt werden: *„Auf Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, sowie auf alle Arbeitnehmer, deren Jahresfestgehalt das 1,75-Fache der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung iSd § 159 SGB VI überschreitet, finden die Vorschriften ...“*

Eine solche Regelung wäre denkbar einfach und könnte nicht verwässert oder relativiert werden. Insbesondere würde es dem Ziel der Klarheit dienen, allein auf das Festgehalt abzustellen, da die Gerichte ansonsten Regeln für die unterschiedlichsten Formen variabler Vergütung entwickeln müssten. Das Vorbild wäre die Regelung für sog. Risikoträger in § 25a Va KWG, die ebenfalls auf die Fixvergütung abstellt und bei Vorstellung der Reform ausdrücklich in Bezug genommen wurde. Hoffentlich wird der Regelungsvorschlag nicht noch zerredet, sondern durch eine schlanke und präzise Gesetzesänderung umgesetzt.