

POLICY BRIEF

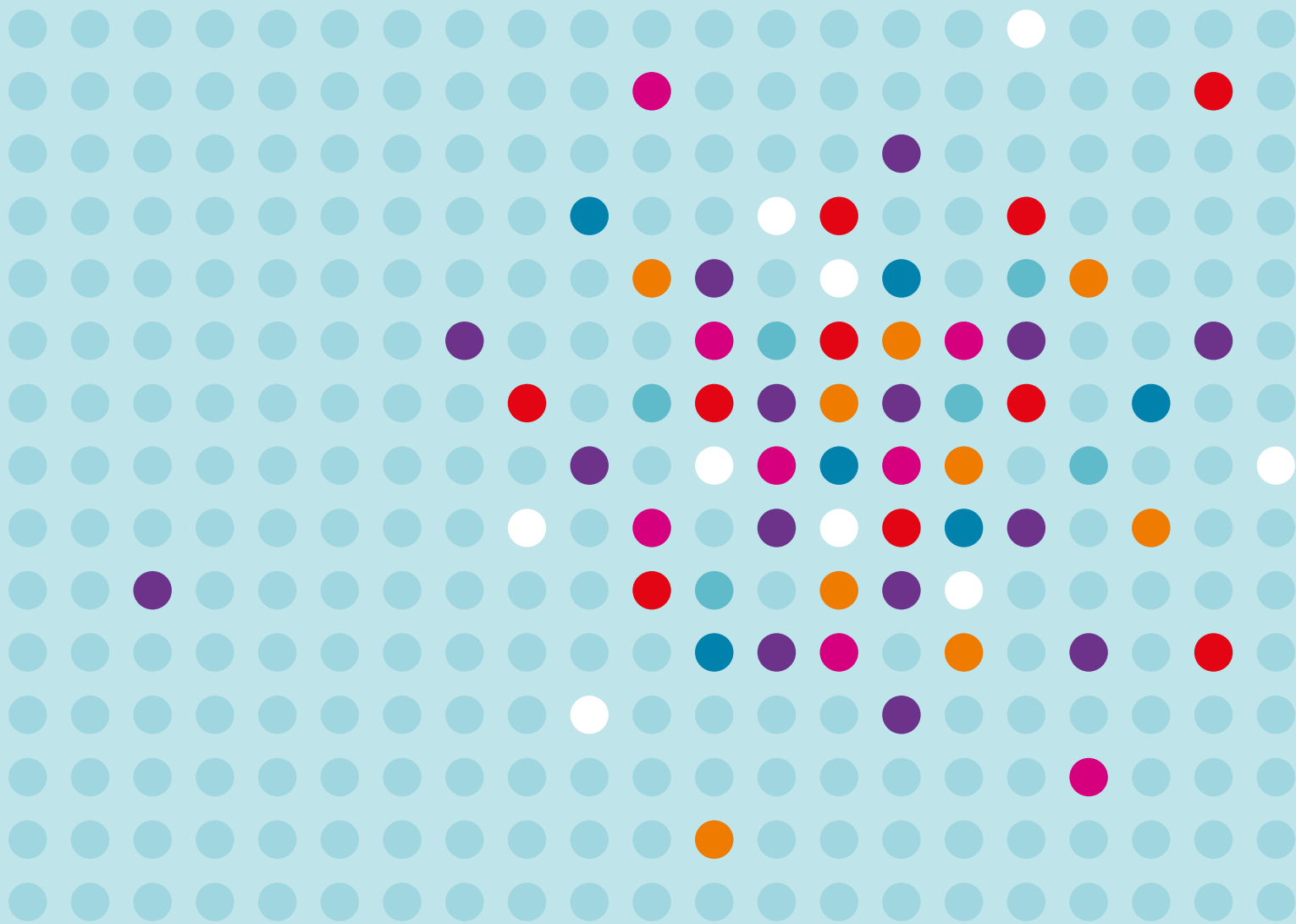
Nr. 102 · Policy Brief WSI · 9/2026

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

EINKOMMENSRENZE UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Eine arbeitsrechtliche und ökonomische Bewertung

Ernesto Klengel, Toralf Pusch



Einleitung

Zu einer Zeit, in der viele Unternehmen Beschäftigungsabbau planen oder umsetzen und das „mittlere Management“ dabei besonders im Fokus steht, möchte die Bundesregierung den Kündigungsschutz beschneiden.¹ Nach dem vorliegenden Plan wird die Koalition (Union/SPD) „analog der Risikoträgerregelung im Finanzsektor zum 01.01.2027 eine Regelung einführen, die für Jahreseinkommen oberhalb des 1,75-Fachen der Beitragsbemessungsgrenze der Gesetzlichen Rentenversicherung eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Abfindungsoption ermöglicht.“² Grund für das Vorhaben ist aus Sicht von Bundesregierung und der Wirtschaft, dass damit ein flexibler Arbeitsmarkt geschaffen werde, gerade für hochspezialisierte Fach- und Führungskräfte. Aktuelle Studien³ versuchen zu zeigen, dass es Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern aktuell durch Kündigungsschutzverfahren und Abfindungsverhandlungen schwer und teuer gemacht würde, Arbeitsverhältnisse zu beenden.⁴ Dem geltenden Kündigungsschutzrecht wird etwa vorgehalten, dieses schütze nicht die Erwerbsbiografie, sondern den Arbeitsplatz.⁵

Der vorliegende Beitrag zeigt ausgehend von der Empirie und den rechtlichen Grundprinzipien des Kündigungsschutzes in Deutschland auf, dass zentrale Annahmen, die diesem Vorhaben zugrunde liegen, sich empirisch nicht bestätigen lassen:

1. „Hochverdienerinnen und Hochverdienern“ wird bereits heute überproportional oft gekündigt, obwohl diese nach den Kriterien des Kündigungsschutzgesetzes einen hohen Bestandsschutz genießen müssten. Offensichtlich besteht hier kein Problem, die Arbeitsverhältnisse zu kündigen.
2. Mutmaßungen, wonach Kündigungen in Deutschland mit überhöhten Kosten verbunden sind, sind nach neuen Zahlen zur durchschnittlichen Abfindungshöhe sowie den Erfahrungen aus der arbeitsrechtlichen Praxis nicht plausibel. Hinzu kommt, dass nur in einer Minderheit der Fälle überhaupt eine Abfindung gezahlt wird.
3. Das Kündigungsschutzrecht in Deutschland schützt vor einem willkürlichen Vorgehen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und stellt eine wichtige Errungenschaft des sozialen Rechtsstaats dar. Einkommensgrenzen im Kündigungsschutz werden in rechtswissenschaftlichen Fachveröffentlichungen als systemfremd bewertet. Eine Umsetzung des Vorhabens würde neue Rechtsunsicherheit schaffen.

¹ Bundesfinanzministerium (2026)

² Das entspricht einem Jahresverdienst von aktuell ca. 177.000 Euro.

³ So etwa Barišić et al. (2026), Coatanlem/Coste (2026, S. 85)

⁴ Siehe etwa Thomas Hoppe vom Verband Die jungen Unternehmen (Hoppe 2026)

⁵ Barišić et al. (2026, S. 9)

1 Hohe Kündigungsquoten von Beschäftigten mit hohem Einkommen

Bundeswirtschaftsministerin Reiche begründete die Forderung nach einem Abbau des Kündigungsschutzes damit, dass es Unternehmen ermöglicht werden solle, sich zügiger an neue Marktsituationen anzupassen und zu restrukturieren.⁶ Dies 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.

Für unsere Untersuchung der Kündigungshäufigkeit nach Gehaltshöhe haben wir die administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) verwendet, da diese als einzige Datenquelle mit hohen Fallzahlen (was für die Untersuchung der relativ kleinen Gruppe der Beschäftigten mit hohen Verdiensten unerlässlich ist) neben Gehaltsinformationen auch Informationen über die Beendigungsart von Arbeitsverhältnissen verfügen. Speziell haben wir den LIAB-Datensatz verwendet.⁷

Eine erhöhte Kündigungsquote bei Beschäftigten mit hohem Gehalt⁸ zeigt sich zunächst nicht, wenn die Kündigungsquote für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer Mindestbeschäftigungsdauer von einem halben Jahr⁹ betrachtet wird. Verglichen werden vier Beschäftigtengruppen. Der Gruppe mit einem Gehalt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) werden Beschäftigte gegenübergestellt, die weniger als die BBG verdienen. Letztere werden weiterhin in drei Gruppen unterteilt: Beschäftigte mit einem Gehalt im unteren, mittleren und oberen Drittel (Tabelle 1). Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber veranlassten Kündigungen werden in den Daten der BA über die Arbeitssuchend-Meldungen¹⁰ der Beschäftigten erfasst, die zur Jahresmitte aus diesem Grund erfasst waren, deren Stelle also zu diesem Zeitpunkt gekündigt war. Nach den Zahlen von Tabelle 1 ist die Kündigungsquote von Beschäftigten mit niedrigem Verdienst gut viermal so hoch wie diejenige von Beschäftigten mit einem Gehalt ab der BBG, bei den Beschäftigten unmittelbar unterhalb der BBG weicht die Kündigungsquote hingegen kaum von derjenigen der Beschäftigten mit hohem Verdienst ab.

⁶ tagesschau.de (2025)

⁷ Dieser Datensatz verknüpft Befragungsdaten von Betrieben mit administrativ erhobenen Betriebs- und Beschäftigtendaten. Maßgeblich für diese Untersuchung ist die Verfügbarkeit von Daten über Entgelte, Kündigungen, Berufe, und weitere Informationen für die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen. Andere große administrative Datensätze (wie die Verdiensterhebung) enthalten zwar bessere Gehaltsdaten, aber keine Informationen über Kündigungen. Umfassendere Befragungsdaten wie z. B. das SOEP sind für Auswertungen der Kündigungsquoten nach Gehaltshöhe deutlich zu klein, um statistisch einigermaßen verlässliche Aussagen gerade für die kleine Gruppe der Beschäftigten mit Gehalt von 175 Prozent der BBG treffen zu können.

⁸ Gehalt ab der BBG der Rentenversicherung, da die Entgelte oberhalb dieses Wertes in den administrativen Daten als Wert entsprechend der BBG codiert sind. Die Auswertungen erfassen somit als Hochverdienerinnen und Hochverdiener einen größeren Personenkreis als im Reformvorschlag vorgesehen. Eine bessere Annäherung ist mit den vorliegenden Daten nicht möglich.

⁹ Der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz greift erst ab einer Wartezeit von sechs Monaten.

¹⁰ Beschäftigte melden sich bei einer Kündigung in der Regel arbeitssuchend, um einer Sperrfrist der Arbeitsagentur zu entgehen. Als Grund können dabei z. B. eine durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber veranlasste Kündigung, Kündigung vonseiten der Beschäftigten und auch Auflösungsverträge erfasst werden (neben anderen Gründen). Auflösungsverträge, hinter denen ursprünglich auch eine durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber veranlasste Kündigung stehen kann, stehen dabei allerdings nur für einen kleinen Teil der Gründe von Arbeitssuchend-Meldungen (durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber veranlasste Kündigungen werden ca. siebenmal häufiger als Grund genannt). Die in Tabelle 1 und 2 dokumentierten Quoten stellen daher eine gute Annäherung der Quote der durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber veranlassten Kündigungen dar.

Tabelle 1: Kündigungsquoten bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach Gehaltsgruppen (im Vergleich zur BBG)
Angaben in Prozent

Gehaltsgruppen	Quote
unteres Drittel Entgelte bis zur BBG*	0,96
mittleres Drittel Entgelte bis zur BBG	0,49
oberes Drittel Entgelte bis zur BBG	0,21
Entgelte ab BBG	0,20

* Minijobs wurden in diese Auswertung nicht mit einbezogen. Zwar gelten für sie keine anderen Kündigungs-schutzregeln als für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, allerdings dürften sie für die weiteren Betrachtungen keine große Rolle spielen, da sie häufig in Helfertätigkeiten eingesetzt werden und daher kaum in eine Sozialauswahl mit Hochverdienerinnen und Hochverdienern bei betriebsbedingten Kündigungen einge-zogen werden dürften.

WSI

Quelle: LIAB-Querschnittsmodell (Version bis 2021), verwendet wurden alle Daten für die Jahre 2005 bis 2021, Fallzahlen für die Berechnung der Quoten jeweils mehrere Millionen

Allerdings unterscheidet die Statistik der BA nicht nach den Gründen für durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber veranlassten, erfasst also verhaltensbedingte, personenbedingte und betriebsbedingte ordentliche sowie außerordentliche Kündigungen zusammen. In der Debatte um die Kündigung von Beschäftigten mit hohem Verdienst stehen allerdings Kündigungen, die aus wirtschaftlichen Gründen motiviert sind (also betriebsbedingte Kündigungen) im Fokus. Diese betreffen typischerweise mehrere Beschäftigte. Um eine bessere Annäherung der Kündigungsquoten bei betriebsbedingten Kündigungen zu erhalten, wurden im zweiten Schritt der Auswertung deshalb nur Betriebe mit einer Kündigungsquote von mindestens zwei Prozent bzw. mindestens zwei durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (bei kleineren Betrieben) betrachtet.¹¹ Da die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen auf Ebene der Berufe vorzunehmen ist, wurden zudem nur Beschäftigte mit Berufen betrachtet, bei denen in diesen Betrieben mindestens eine durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber veranlasste Kündigung vorlag. Für eine vergleichende Betrachtung der Kündigungsquoten nach Entgelt-höhe musste in den betrachteten Berufen im Betrieb jeweils mindestens ein Beschäftigter unterhalb sowie oberhalb der BBG vorhanden sein.

In Tabelle 2 sind die Kündigungsquoten in dieser Auswahl von Betrieben und Beschäftigten nach Gehaltshöhe dargestellt. Abgebildet sind zudem die relevanten Faktoren, nach denen gemäß dem Kündigungsschutzgesetz die betriebsbedingt zu kündigenden Personen auszuwählen sind, sowie ein aus diesen Faktoren entsprechend einer typischerweise angewandten Berechnung gebildeter Indikator für die Sozialauswahl. Es zeigt sich, dass das Risiko einer durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber veranlasste Kündigung am oberen Ende der Gehaltsskala wieder deutlich ansteigt, obwohl die

¹¹ Angaben der Betriebe aus dem IAB-Betriebspanel (Teil des verwendeten LIAB-Datensatzes), bezogen auf das erste Halbjahr der Befragung. Eine Kündigungszahl von mindestens zwei wurde ausgewählt, damit in kleineren Betrieben nicht ein einzelner Arbeitnehmer oder eine einzelne Arbeitnehmerin für eine erhöhte Kündigungsquote steht, zumal diese häufig durch eine personenbedingte oder verhaltensbedingte Kündigung hervorgerufen werden würde. Bei dem Anliegen der Bundesregierung geht es in der Sache nach um Kündigungen aus betrieblichen Gründen.

betroffenen Beschäftigten – nach den Maßstäben des Kündigungsschutzgesetzes – eine Gruppe mit hoher sozialer Schutzbedürftigkeit darstellen.¹²

Tabelle 2: Kündigungsquoten nach Gehaltsgruppen in Betrieben mit erhöhter Kündigungsquote

Gehaltsgruppen	Quote (in Prozent)	Alter	Betriebszugehörigkeit	Unterhaltspflichten	Sozialauswahl-Index
unteres Drittel (0...BBG)	4,1	41,8	5,8	9,9	56,4
mittleres Drittel (0...BBG)	2,7	41,4	8,4	11,2	59,1
oberes Drittel (0...BBG)	2,2	44,6	9,1	12,3	64,3
Entgelte ab BBG	3,1	46,5	8,4	14,0	73,5

Quelle: LIAB-Querschnittsmodell (Version bis 2021), Fallzahlen für die Berechnung der Quoten jeweils mehrere Millionen; Unterhaltspflichten-Index berechnet aus Familienstand und Anzahl der Kinder gemäß in der Praxis üblicher Formel, siehe etwa die Auswahlrichtlinie bei Küttner/Röller (2026).

WSI

Diese Auswertung weist darauf hin, dass Beschäftigte mit hohem Verdienst deutlich stärker von betriebsbedingten Kündigungen betroffen sind. Dies gilt, obwohl diese Gruppe in den Kategorien, die den Kündigungsschutz verstärken (Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Alter und die Zahl der Unterhaltspflichten), vergleichsweise hohe Werte aufweist. Die Annahme, dass Unternehmen Probleme hätten, sie zu kündigen, wird durch die vorliegenden Zahlen jedenfalls nicht gestützt.

2 Kosten der Abfindung in der arbeitsrechtlichen Praxis

Das Vorhaben der Bundesregierung wird durch zwei weitere Prämissen motiviert. Erstens: Das deutsche Kündigungsschutzrecht führe häufig zu Abfindungszahlungen. Zweitens: Die Abfindung, die an gekündigte Beschäftigte gezahlt werden müssen, seien sehr hoch. Beide Aussagen stimmen mit der Praxis nur bedingt überein.

2.1 Häufigkeit von Abfindungen

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können das Arbeitsverhältnis fristgerecht kündigen, wenn die Kündigung „sozial gerechtfertigt“ ist, wie es in § 1 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes heißt. Wenn die Voraussetzungen gegeben sind – oder der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von einer der zahlreichen Lücken und Ausnahmen vom Kündigungsschutz Gebrauch macht¹³, muss bei einer Kündigung im Grundsatz keine Abfindung gezahlt werden. Ein

¹² Zwar könnte prinzipiell gegen einen Vergleich der Kündigungsquoten nach Entgelthöhe eingewendet werden, dass Beschäftigte mit höherem Entgelt eine längere Betriebszugehörigkeit und eine längere Kündigungsfrist haben. Dies würde zu einer höheren Verweildauer im Betrieb führen, was in den hier verwendeten Daten zu einer erhöhten berechneten Quote führen würde. Allerdings sind die Dauern der Betriebszugehörigkeit bis auf die niedrigste Entgeltgruppe ähnlich hoch, was diesen Einwand als Erklärung für den Anstieg der Kündigungsquote bei den höheren Entgelten unplausibel erscheinen lässt.

¹³ Der Kündigungsschutz findet auf Kleinbetriebe und innerhalb der Wartezeit von sechs Monaten keine Anwendung, § 1 Abs. 1, § 23 Abs. 1 KSchG, für leitende Angestellte gelten bereits Einschränkungen. Für weitere Einschränkungen siehe § 25 Abs. 5a KWG, zu Ausnahmen von der Sozialplanpflicht siehe § 112a KSchG, § 122 InsO. Für Ausweichstrategien wird immer häufiger § 613a BGB genutzt.

Abfindungsanspruch entsteht nur, wenn die betriebsbedingte Kündigung Folge einer sogenannten Betriebsänderung ist, etwa einer grundlegenden Umstrukturierung oder Stilllegung von Betrieben oder Abteilungen, und ein Betriebsrat besteht. Denn dann sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, mit dem Betriebsrat über einen Ausgleich der sozialen Nachteile der Kündigungen zu verhandeln (§§ 111, 112 BetrVG).

Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen für Kündigung hingegen nicht vor und greifen die Beschäftigten diese innerhalb von drei Wochen mittels einer Kündigungsschutzklage an, so entscheidet das Arbeitsgericht, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Diese Rechtslage veranlasste das Bundesarbeitsgericht zu der Aussage: „Das Kündigungsschutzgesetz ist vorrangig ein Bestandsschutz- und kein Abfindungsgesetz“.¹⁴

In der Praxis erheben viele Beschäftigte keine Kündigungsschutzklage. Kombiniert man die neuesten verfügbaren Zahlen des SOEP über die Zahlen der durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber veranlassten Kündigungen außerhalb der Probezeit für 2024 mit den Zahlen desselben Jahres über die Erledigung von Kündigungsschutzprozessen vor den deutschen Arbeitsgerichten, ergibt sich eine Quote von lediglich zwölf bis 16 Prozent.¹⁵ Die meisten Fälle erreichen also die Gerichtssäle nicht.

Offenbar ist es dabei gängig, gar keine Abfindung zu zahlen. Im Jahr 2024 wurden nach den auf Selbstangaben beruhenden Zahlen des SOEP ca. 919.000 Beschäftigte gekündigt, davon erhielten 90 Prozent keine Abfindung. Zu einem vollständigen Bild gehören die Zahlen derjenigen, die das Arbeitsverhältnis mit einem Auflösungsvertrag beendet haben. Hiervon berichten 759.000, davon 76 Prozent ohne Abfindung, was auch durch arbeitnehmerseitig veranlasste Auflösungsverträge verursacht sein dürfte. Bei der Interpretation der Zahlen ist zu berücksichtigen, dass die Selbstangaben der Befragten nicht unbedingt die juristische Wertung nachvollziehen müssen – wenn beispielsweise zunächst gekündigt und dann ein Auflösungsvertrag geschlossen wird, ist eine Erfassung in SOEP in beiden Kategorien möglich. Fasst man die Zahlen aus SOEP für durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber veranlasste Kündigungen und Auflösungsverträge mit dokumentierter Abfindung zusammen (da in diesen Fällen eine Kündigung meist schon stattgefunden hat oder zumindest im Raum stehen dürfte), so ergibt sich eine Abfindungsquote von lediglich 25 Prozent für das Jahr 2024.¹⁶ Jedenfalls zeigt sich, dass beim Großteil der durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber veranlassten Kündigungen veranlassten Beendigungen keinerlei Abfindung gezahlt wird.

Das Kündigungsschutzgesetz ist also keineswegs ein „Abfindungsgesetz mit gerichtlichem Umweg“.¹⁷

¹⁴ BAG 23.10. 2008 – 2 AZR 483/07

¹⁵ Die größere Zahl beruht auf dem in SOEP erfassten Beendigungsgrund durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber veranlasste Kündigung. Für die kleinere Zahl wurden die Beendigungsgründe „AG-Kündigung“ (mit oder ohne Vorliegen einer Abfindung) und „Auflösungsvertrag“ bei gleichzeitigem Vorliegen einer Abfindungszahlung zusammengefasst, da in der zweiten Gruppe davon auszugehen ist, dass in den meisten Fällen entweder eine durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber veranlasste Kündigung vorliegt (die dann im Zuge eines Arbeitsgerichtsverfahrens verglichen wird) oder zumindest im Raume steht. Die Zahl der von den Arbeitsgerichten erledigten Kündigungsverfahren (177.581) stammten vom Statistischen Bundesamt (2025).

¹⁶ Die Zahlen von Tabelle 3 weisen eine leicht abweichende Abfindungsquote aus und beruhen auf der Zusammenfassung von mehreren SOEP-Befragungsjahrgängen.

¹⁷ So Barišić et al (2026, S. 12)

2.2 Höhe der Abfindungen

Abfindungen werden in der Regel zwischen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern ausgehandelt, entweder mit dem Betriebsrat oder mit den einzelnen Beschäftigten. Ausgangspunkt der Verhandlungen ist in der Regel in Anlehnung an § 1a Abs. 2 KSchG eine gesetzliche „Regelabfindung“. Diese ermittelt sich nach der Formel

$$0,5 \cdot \text{Dienstjahre} \cdot \text{Brutto-Monatsgehalt}.$$

In den Verhandlungen über eine Abweichung nach oben oder unten spielt es häufig eine Rolle, ob die Klage erfolgversprechend ist und wie groß und wirtschaftlich leistungsfähig das Unternehmen ist. In mittelgroßen und großen Betrieben wird bei betriebsbedingten Kündigungen in Folge von Betriebsänderungen häufig ein Sozialplan geschlossen, wobei sich der variable Faktor häufig im Bereich von 0,3 bis 1,0 bewegt.¹⁸ Darüber hinausgehende Abfindungen werden allenfalls in Sonderfällen erreicht, etwa wenn Beschäftigte besonders vor Kündigungen geschützt sind, z. B. als Schwerbehinderte oder über einen Tarifvertrag.

Die in der Arbeitsmarktforschung häufig verwendete SOEP-Befragung ist für die Untersuchung der Höhe der Abfindungen besonders geeignet, da Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, nach der Höhe der Abfindung, der Höhe des Gehalts und dem Grund der Beendigung befragt werden. Somit lassen sich mit dem SOEP-Datensatz Abfindungshöhen als Vielfaches des Monatsgehalts berechnen. In Tabelle 3 sind mit diesen Daten berechnete Zahlen über die Häufigkeit von Abfindungen und deren Höhe dokumentiert. Aufgrund der Fallzahlen (pro Befragungswelle ca. 30.000 Befragte, von denen nur etwa die Hälfte einer abhängigen Beschäftigung nachgeht) wurden hier die Informationen aus den Befragungswellen 2010 bis 2024 kombiniert, ein Zeitraum mit einer verhältnismäßig stabilen Arbeitsmarktentwicklung.

Tabelle 3: Abfindungen bei durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber veranlassten Kündigungen

Abfindungszahlungen bei AG-Kündigungen	
Quote der Abfindungen	24,1 Prozent
Betriebszugehörigkeit (Ø)	12,1 Jahre (Median: 9 Jahre)
Abfindungshöhe (Ø)	40.615 € (Median: 11.000 Euro)
Abfindungshöhe (Ø) in Monatsgehältern	9,3 (Median: 4,7)
„Abfindungsfaktor“ Monatsgehälter/Betriebszugehörigkeit*	0,79 (Median 0,57)

*Berechnet mit dem Abfindungsfaktor pro Beschäftigten, der anschließend gemittelt wurde.

WSI

Quelle: SOEP-Welle 2024, gewichtete Zahlen für die Jahre 2010 bis 2024, eigene Berechnungen. Die untersten und obersten ein Prozent der Werte wurden nicht in die Auswertung mit einbezogen - ein in der Forschung mit SOEP-Daten häufiger angewendetes Verfahren, um Verzerrungen durch Messfehler zu verringern.

¹⁸ Butz/Kauerof (2026); zur empirischen Forschung siehe Absenger (2021, S. 7, 14)

Vor diesem Hintergrund der in Tabelle 3 dokumentierten Zahlen zur durchschnittlichen Abfindungshöhe sind die derzeit diskutierten Kosten der Abfindung unplausibel – jedenfalls als arbeitsmarktpolitische Durchschnittsgrößen. Dies zeigt folgende Beispielrechnung. Coatanlem/Coste (2026) nennen in einer häufig herangezogenen Veröffentlichung als Restrukturisierungskosten einen „gewichteten Durchschnitt von 31 Bruttomonatsgehältern“, wobei sie das Kündigungsschutzrecht als Ursache für diese Höhe identifizieren.¹⁹ Setzt man diese Kosten mit den tatsächlichen Abfindungen (9,3 Monatsgehälter, s. Tabelle 3) ins Verhältnis, zeigt sich eine Überhöhung von mehr als dem Dreifachen. Legt man den gesetzlichen „Abfindungsfaktor“ zugrunde, so müssten Beschäftigten auf eine Betriebszugehörigkeit von 62 Jahren kommen, um eine solche Abfindung zu erhalten.²⁰ In die genannten „Restrukturisierungskosten“ fließen demnach vor allem andere Kosten als die Abfindung ein. Diese aber lassen sich durch eine Änderung des Kündigungsschutzes nicht senken.

Ein weiterer Aspekt sollte berücksichtigt werden: Begründet werden die Pläne zum Abbau des Kündigungsschutzes bisweilen damit, dass gerade Startups nicht durch drohende hohe Abfindungen davon abgehalten werden sollten, ins wirtschaftliche Risiko zu gehen und neue Geschäftsfelder zu erschließen.²¹ Anhand der obenstehenden Formel zeigt sich, dass die Betriebszugehörigkeit ein ausschlaggebendes Kriterium für die Höhe der Abfindung ist. Bei Startups dürften hier keine exorbitanten Zeiten zustande kommen. Für den variablen Abfindungsfaktor spielt zudem die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eine wichtige Rolle. Der Kündigungsschutz stellt nach alledem für Startups sicher kein unüberwindliches Hindernis dar, bei wirtschaftlichen Problemen Personal abzubauen.

2.3 Kosten erhöhter Personalfuktuation infolge von Kündigungen

Für den gesetzlichen Kündigungsschutz gibt es neben der sozialen Schutzbedürftigkeit der Beschäftigten auch eine Reihe von ökonomischen Gründen. Diese liegen vor allem an den negativen wirtschaftlichen Folgen einer erhöhten Personalfuktuation, d. h. den Folgen von vermehrten Kündigungen von Beschäftigten für die Betriebe. Diese ergeben sich neben entgangenen Umsätzen aus den erhöhten Kosten für Einarbeitung und Personalsuche sowie dem Verlust organisationsspezifischen Wissens.²² Im Falle von offenen Vakanzen dürften zudem Überstundenzuschläge für die verbleibenden Beschäftigten die Kosten in vielen Fällen erhöhen. Es kann zudem argumentiert werden, dass sich Beschäftigte unter den Bedingungen relativer Beschäftigungssicherheit mehr für das Wohl des Betriebs einsetzen, was begünstigend für Produktivitätssteigerungen wirkt (wenn Beschäftigte im Gegenzug nicht um ihren Arbeitsplatz fürchten müssen).²³

¹⁹ Coatanlem/Coste (2026, S. 85) schreiben zu den Kündigungskosten in 18 Einzelfällen, deren Auswahlkriterien nicht benannt werden.

²⁰ Beim durchschnittlichen Abfindungsfaktor von 0,79 wären es immerhin 39,2 Jahre, beim Median-Abfindungsfaktor 54,4 Jahre.

²¹ So etwa die Chefin des Startup-Verbands, Verena Pausder, laut einer Mitteilung der dpa v. 24.4.2026

²² Kleinknecht et al. (2013)

²³ In diesem Sinne argumentiert beispielsweise auch Akerlof (1982).

Dafür, dass die Kosten der Personalfluktuations durchaus relevant sind, sprechen neben gesetzlichen Kündigungsschutzregelungen auch die vielfältigen Bestrebungen von Betrieben/Sozialpartnern, einer hohen Fluktuation entgegenzuwirken. Beispiele sind die weit verbreitete tariflich verankerte senioritätsorientierte Entlohnung und auch betriebliche Sozialleistungen.

Abschätzungen für die Kosten einer erhöhten Fluktuation sind relativ rar, unter anderem weil derartige Untersuchungen reichhaltige Datensätze voraussetzen. Hierfür nötige Daten-Verknüpfungen, die z. B. Informationen über Produktivität (oder ähnliche Maßzahlen) und Beschäftigungsdaten zusammenbringen, sind in vielen Ländern (darunter auch Deutschland) aus datenschutzrechtlichen Gründen kaum möglich. Nach dem besten Wissen der Autoren gibt es für Deutschland bisher nur wenige gut fundierte Studien, welche die Kosten erhöhter Personalfluktuations umfassend (d. h. nicht nur die direkten Kosten der Personalsuche) mit Hilfe von administrativen Lohndaten abschätzen (umfassendere Daten zur Produktivität sind aus o. g. Gründen nicht verfügbar). Zu erwähnen ist hier eine Studie von Jäger und Heining (2022), die die Kosten eines (aus Sicht der Firma) unfreiwilligen Personalabgangs mit den administrativen Daten des IAB auf ca. 2,3 bis drei Jahresgehälter schätzt.²⁴ Eine andere Studie von Bossler und Popp (2024, S. 32) kommt ebenfalls mit Daten des IAB auf Stellenbesetzungskosten in Höhe von ca. 43 Prozent des Jahresgehalts.²⁵ Allerdings wurden in dieser Studie nur die Kosten bis zur Stellenbesetzung berücksichtigt, also keine Kosten im Zusammenhang mit Onboarding, Einarbeitung sowie die zunächst niedrigere Produktivität von neu eingestellten Beschäftigten (Opportunitätskosten). Beide Studien deuten somit auf sehr relevante Kosten der Fluktuation hin.

Vor diesem Hintergrund ist im Zuge einer Lockerung des Kündigungsschutzes für Hochverdienerinnen und Hochverdiener mit erheblichen Kosten durch erhöhte Fluktuation gerade in diesem Bereich auszugehen, da die Kündigungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund der höheren Unsicherheit vermutlich ansteigen werden.

3 Systembrüche, praktische Schwierigkeiten und rechtliche Hürden der geplanten Neuregelung

Ein Blick auf die Grundgedanken des allgemeinen Kündigungsschutzrechts zeigt, dass das Vorhaben der Bundesregierung mit der gesetzlichen Systematik nicht konform geht. Es zeigen sich sogar rechtliche Hürden für die Umsetzung der Pläne.

a) Grundgedanken des geltenden Kündigungsschutzrechts

Der gesetzliche Kündigungsschutz hat einerseits zum Ziel, das Arbeitsverhältnis als die Existenzgrundlage der Beschäftigten aufrecht zu erhalten. Hinzu tritt das Ziel, die Beschäftigten vor der Willkür der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, jederzeit kündigen zu können, zu schützen.²⁶ Der Arbeitsplatz hat nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

²⁴ Jäger/Heining (2022)

²⁵ Bossler/Popp (2024)

²⁶ Greiner (2024, § 107 Rn. 14ff.)

Bedeutung für die „gesellschaftliche Stellung und das Selbstwertgefühl“ der Beschäftigten²⁷, der Kündigungsschutz ist eine der bekanntesten Regelungen des Arbeitsrechts und gilt unter den Beschäftigten als wichtiger Bestandteil der Arbeitsrechtsordnung in Deutschland²⁸. Der Kündigungsschutz hat somit auch eine freiheits- und persönlichkeitsrechtliche Dimension.²⁹ Denn wer ständig von einer Kündigung bedroht ist, ist einseitig den Entscheidungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ausgeliefert. Er wird sich zudem kaum in der betrieblichen Mitbestimmung engagieren und um jeden Preis zu vermeiden suchen, dass sein Engagement in der Gewerkschaft der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bekannt wird. Der Einwand, der gegen das geltende Kündigungsschutzrecht eingebracht wird, dieses schütze nicht die Erwerbsbiografie, sondern den Arbeitsplatz³⁰, geht daher fehl.

Die Sicherung der Existenzgrundlage ist für Beschäftigte mit geringerem Einkommen von besonderer Relevanz, weil davon ausgegangen werden kann, dass es gutverdienenden Beschäftigten am ehesten gelingen dürfte, Rücklagen zu bilden. Dies zeigt die besondere Bedeutung des Kündigungsschutzes auch für niedriger vergütete Beschäftigte. Die Funktion des allgemeinen Kündigungsschutzes, den Schutz der Persönlichkeit am Arbeitsplatz zu gewähren und willkürliche Kündigungen zu unterbinden, gilt jedoch unabhängig vom Einkommen. Beschäftigte, deren Status sich durch besondere Freiheiten und Führungsverantwortung auszeichnet, gelten daher als „leitende Angestellte“, für die kündigungsschutzrechtliche Einschränkungen gelten. Auf eine Gehaltsgrenze wurde hier wie auch in anderen Bereichen des deutschen Arbeitsrechts³¹ jedoch verzichtet. Eine starre Einkommensgrenze würde mit dieser Logik brechen.

Nicht hinreichend beachtet wird auch, dass das Kündigungsschutzgesetz der unternehmerischen Freiheit der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bereits jetzt eine überaus hohe, von den Gesetzgeberinnen und Gesetzgebern ursprünglich nicht beabsichtigte Stellung einräumt.³² Die Gerichte unterziehen die Entscheidung des Unternehmens, welche die Kündigung bedingt (etwa eine Betriebsschließung), keiner Überprüfung. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen lediglich zeigen, dass aufgrund seiner Unternehmensentscheidung Arbeitsplätze wegfallen. Eingeschränkt sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber jedoch darin, die zu kündigenden Beschäftigten auszuwählen – er muss die „sozial am wenigsten schutzbedürftigen“ Beschäftigten kündigen.

b) Praktische Schwierigkeiten und juristische Zweifel

Die geplante Neuregelung soll angeblich einen rechtssichereren kündigungsrechtlichen Status von Führungskräften herbeiführen. Denn die bestehende Ausnahme für leitende Angestellte in § 14 KSchG knüpft an (alleinige) Entscheidungsbefugnisse an, die in der modernen, vernetzten Unternehmenswelt oftmals nicht vorliegen, sodass der Status des „leitenden Angestellten“ bei Führungskräften heute nicht immer gegeben ist. Allerdings ist

²⁷ BVerfG v. 27.1.1998 – 1 BvL 15/87

²⁸ Absenger (2021, S. 7, 17)

²⁹ Absenger/Heidfeld (2018, S. 571)

³⁰ Barišić et al. (2026, S. 9)

³¹ Lediglich § 5 Abs. 4 Nr. 4 BetrVG enthält eine Einkommensgrenze als Zweifelsregelung für den primär aber durch seine Stellung und Befugnisse geregelten Status als abhängig Beschäftigten.

³² Deinert (2025, S. 108, 109)

zweifelhaft, ob die Einkommensgrenze wirklich zu einer Vereinfachung der Rechtslage führt. Denn nach der Einführung würde über zahlreiche (neue) Detailfragen gestritten, insbesondere was die Bestimmung des Einkommens angeht.³³ Dienstwagen, variable Vergütungsbestandteile, Aktienoptionen, BahnCard, Auslandszulagen: Was würde als Entgelt zählen? Muss eine Prognose für das laufende Jahr getroffen werden – oder ist das Vorjahr heranzuziehen, mit der Gefahr, dass seitdem Änderungen eingetreten sein können? Kann sich der kündigungsschutzrechtliche Status von Jahr zu Jahr ändern?³⁴

Hinzu tritt, dass in der Fachdiskussion bereits in der Vergangenheit juristische Zweifel an einer fixen Einkommensgrenze im Kündigungsschutz laut geworden sind.³⁵ Es ist zweifelhaft, ob es mit der Berufsfreiheit, Art. 12 Abs. 1 GG, vereinbar ist, wenn Beschäftigte nur deshalb gekündigt werden können, weil sie gut verdienen. Der Kündigungsschutz soll Beschäftigte vor Willkür und dem Wegfall ihrer Existenzgrundlage schützen. Beides betrifft auch Beschäftigte, deren Verdienst oberhalb einer Einkommensgrenze liegt.³⁶ Auch der Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, Art. 3 Abs. 1 GG, liegt nahe, da es um eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung gegenüber Beschäftigten geht, die sich auf den vollen Kündigungsschutz berufen können.

4 Fazit

Der Vorschlag des Koalitionsausschusses, Beschäftigte mit einem Verdienst oberhalb des 1,75-fachen der BBG vom Bestandsschutz des Kündigungsschutzes auszunehmen, offenbart verschiedene Schwächen. Angesichts empirischer Erkenntnisse ist es zweifelhaft, ob das Problem, das mit diesem Vorhaben angegangen werden soll, überhaupt in einem relevanten Umfang besteht. Denn die Kündigungsquoten von Hochverdienerinnen und Hochverdienern sind keineswegs gering. Die Abfindungssummen dürften in der Debatte systematisch überschätzt werden. Tatsächlich bedürfte es in der arbeitsrechtlichen Praxis durchschnittlicher Betriebszugehörigkeiten von 40 bis 60 Jahren, um auf Abfindungskosten zu kommen, wie sie in der Debatte eingebracht werden. Unterschätzt werden auch die volkswirtschaftlichen Nachteile von Arbeitsplatzverlusten und -wechseln.

Die Gesetzgebung muss transparent machen, aufgrund welcher Tatsachen eine Sonderregelung geschaffen werden soll, die in die Berufsfreiheit der Betroffenen eingreift und eine zu rechtfertigende Ungleichbehandlung darstellt. Nach den vorliegenden Zahlen stehen die Erwägungen der Bundesregierung empirisch und juristisch auf wackeligen Beinen.

³³ So Bayreuther (2013, S. 1238, 1239f.)

³⁴ Bayreuther (2013, S. 1238, 1239f.)

³⁵ Absenger/Heidfeld (2018, S. 571); Bayreuther (2013, S. 1238, 1240f.); Krefl (2018); zur in § 25a KWG getroffenen Regelung mit „erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken“ Eufinger (2018, S. 1778, 1780ff.); tendenziell für die Zulässigkeit jedoch Temming (2024, § 20 Rn. 76)

³⁶ Bayreuther (2013, S. 1238, 1240f.)

Literatur

- Absenger, N. (2021):** Arbeitsrechtlicher Kündigungsschutz – unbegründet ein Stiefkind Vieler, in: Brose, W./Greiner, S./Röls, C./Sagan, A./Schneider, A./Stoffels, M./Temming, F./Ulber, D. (Hrsg.): Festschrift für Ulrich Preis zum 65. Geburtstag, München
- Absenger, N./Heidfeld, B. (2018):** Abbau des Kündigungsschutzes für Gutverdienende – ein verfassungsrechtlich bedenkliches und empirisch nicht notwendiges Koalitionsvorhaben, *Arbeit und Recht (AuR)* 2018, S. 571
- Akerlof, G. A. (1982):** Labor Contracts as Partial Gift Exchange, in: *Quarterly Journal of Economics* 97 (4), S. 543–569
- Barišić, M./Brunnermeier M./Jäger, S./Schoefer, B./Weil, K. (2026):** Kündigungsschutz und Bestandsschutz in der Praxis. Ein Abfindungsgesetz mit gerichtlichem Umweg, in: Zentrum für neue Sozialpolitik: Policy Paper 6/2026, S. 12–14
- Bayreuther, F. (2013):** Braucht es rechtliche Sonderregelungen für den unternehmerähnlichen Arbeitnehmer?, in: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)* 22/2013, S. 1238, 1239f.
- Bossler, M./Popp, M. (2024):** Labor Demand on a Tight Leash. Institute of Labor Economics: IZA Discussion Paper Nr. 16837, Bonn
- Butz, A./Kauerof, C. (2026):** 2.5.15 Sozialplan (Personalabbau), Stand: 02.05.2025, in: Krauß, H.-F./Weise, S. (Hrsg.): Beck'sche Online-Formulare Verlag, 77. Ed., München
- Bundesfinanzministerium (2026):** Ein Programm für Aufschwung und Beschäftigung – Ergebnisse des Koalitionsausschusses, 02.07.2026, <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/2026-07-02-ergebnisse-des-koalitionsausschusses.html> (letzter Zugriff: 21.8.2026)
- Coatanlem, Y./Coste, O. (2026):** Überwindung von Europas Innovationsschwäche. Kosten des Scheiterns, disruptive Innovation und gezielte Flexicurity, in: *ifo Schnelldienst* 79 (1), S. 85–95
- Deinert, O. (2025):** Alle Jahre wieder: Realität und Wunschdenken beim Kündigungsschutz, in: *Zeitschrift für Rechtspolitik (ZRP)* 4/2025, S. 108–111
- dpa (2026):** Techbranche: Startup-Verbandschefin fordert flexibleren Kündigungsschutz, in „Die Zeit“ vom 24.04.2026, <https://www.zeit.de/news/2026-03/24/startup-verbandschefin-fordert-flexibleren-kuendigungsschutz> (letzter Zugriff: 17.08.2026)
- Eufinger, A. (2018):** Lockerung des Kündigungsschutzes für Spitzenverdiener in der Finanzbranche, in: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Marktrecht (WM)* 38/2018, S. 1778
- Greiner, S. (2024):** Grundlagen des Kündigungsrechts, § 107 Rn. 14 ff., in: Kiel, H./Lunk, S./Oetker, H. (Hrsg.): Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 2. Band, 6. Aufl., München
- Hoppe, T. (2026):** Soll der Kündigungsschutz für Besserverdienende gelockert werden? *Magazin Mitbestimmung* 4/2026 der Hans-Böckler-Stiftung, S. 9
- Jäger, S./Heining, J. (2022):** How Substitutable Are Workers? Evidence from Worker Deaths, in: Center for Economic Studies and ifo Institute: CESifo Working Paper Nr. 10126, München
- Kleinknecht, A./Naastepad, C. W. M./Storm, S./Vergeer, R. (2013):** Schadet die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes der Innovation?, in: *WSI-Mitteilungen* 66 (4), S. 229–238
- Kreft, B. (2018):** Die Verfassungsgemäßheit der Einbeziehung Gutverdienender als leitende Angestellte im KSchG, unveröffentlichtes Gutachten

Küttner, W./Röller, J. (2026): Auswahlrichtlinien, M29.2, in: Röller, J. (Hrsg.): Personalbuch 2026. Chat-Book. Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherungsrecht, 33. Aufl., München, S. 80

Pütz, L./Reufels, R. (2026): Formular 11.21, in: Reufels, R. (Hrsg.): Beck'sche Online-Formulare Arbeitsrecht, 22. Ed. 2026

tagesschau.de (2025): Reiche fordert Reformen: Wir müssen in Deutschland mehr arbeiten, Mitteilung vom 22.12.2025, <https://www.tagesschau.de/inland/reiche-mehrarbeit-deutschland-100.html> (letzter Zugriff: 26.8.2026)

Statistisches Bundesamt (2025): Statistischer Bericht Arbeitsgerichte 2024, Genesis Online, EVAS 24281

Temming, F. (2024): Leitende Angestellte, in: Richardi, R./Wlotzke, O./Wißmann, H./Oetker, H. (Hrsg.): Münchner Handbuch zum Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht, Bd. 1, 6. Aufl., München

AUTOREN

Dr. Ernesto Klengel

Wissenschaftlicher Direktor

Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
ernesto-klengel@boeckler.de

Dr. Toralf Pusch

Referat: Arbeitsmarktanalyse

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
toralf-pusch@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Groß

WWW.BOECKLER.DE