

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	19
A. Einleitung	25
B. Das deutsche Recht	27
I. Grundbegriffe	27
1. Kündigungsschutz	27
2. Bestandsschutz	27
II. Die historische Entwicklung des Kündigungsschutzes	27
1. Die Entwicklung bis 1920	28
2. Das Betriebsrätegesetz von 1920	29
3. Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit von 1934	30
4. Das Kündigungsschutzgesetz von 1951	32
5. Reformen des Kündigungsschutzgesetzes	34
6. Zusammenfassung	35
III. Definitionen einzelner Begriffe des Kündigungsschutzes	35
1. Kündigung	35
2. Arbeitnehmer	36
3. Arbeitgeber	37
4. Betrieb	37
IV. Kündigungsarten	38
1. Differenzierung nach Schwere des Kündigungsgrunds und Fristgebundenheit	38
2. Differenzierung nach Beendigung und Änderung	38
3. Differenzierung nach der Art des Kündigungsgrundes	39
4. Differenzierung nach der Anzahl der Gekündigten	39
V. Anwendbarkeit der allgemeinen Kündigungsschutznormen	39
1. Sachlicher Geltungsbereich	40
2. Persönlicher Geltungsbereich	40
3. Betrieblicher Geltungsbereich	41
4. Zusammenfassung	41
VI. Kündigungsgründe	42
1. Gründe für eine ordentliche Kündigung	42
a. Kündigungsschranke bei Geltung des KSchG: Soziale Rechtfertigung	42
aa. Personenbedingte Gründe	42
(1) Krankheitsbedingte Gründe	43
(a) Die Negativ-Prognose	43
(b) Die Beeinträchtigung von Betriebsinteressen	44
(c) Interessenabwägung	44
(2) Andere personenbedingte Kündigungsgründe	45
bb. Verhaltensbedingte Gründe	45
(1) Allgemeines zu den verhaltensbedingten Gründen	46
(2) Einzelne Kündigungsgründe	47
(a) Nichterfüllung der Arbeitspflicht	47
(b) Schlechterfüllung der Arbeitspflicht	47

(c)	Störung der betrieblichen Ordnung und des Betriebsfriedens	48
(d)	Illoyales Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber	48
(e)	Außerdienstliches Verhalten	49
(f)	Pflichtverletzungen bei Begründung des Arbeitsverhältnisses	49
cc.	Betriebsbedingte Gründe	49
(1)	Betriebliche Erfordernisse	50
(2)	Dringlichkeit	51
(3)	Wegfall des Arbeitsplatzes	51
(4)	Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	51
(5)	Sozialauswahl	52
(a)	Feststellung der Vergleichbarkeit	52
(b)	Auswahl nach Sozialgesichtspunkten	53
(c)	Berücksichtigung betrieblicher Bedürfnisse	54
dd.	Sonstige Gründe	54
b.	Kündigungsgründe außerhalb des KSchG	55
2.	Gründe für eine außerordentliche Kündigung	55
a.	Wichtiger Grund	56
b.	Einzelfälle	56
3.	Zusammenfassung	57
VII.	Allgemeine zivilrechtliche Schranken	58
1.	Treu und Glauben, § 242 BGB	58
2.	Sittenwidrigkeit, § 138 Abs. 1 BGB	59
3.	Maßregelungsverbot	59
4.	Diskriminierungsverbote	60
VIII.	Kündigungsverbote	61
1.	Kündungsverbot bei Betriebsübergang	61
2.	Sonstige Kündigungsverbote	62
IX.	Das Kündigungsverfahren bis zur Kündigungserklärung	62
1.	Behördliche Kontrolle	63
2.	Kontrolle durch die Arbeitnehmervertretung	63
3.	Anhörung des Arbeitnehmers	64
4.	Sonderfall: die Massenentlassung	64
5.	Zusammenfassung	65
X.	Inhalt, Form und Frist der Kündigung	65
1.	Inhaltliche Anforderungen an die Kündigungserklärung	65
2.	Schriftformerfordernis	66
3.	Fristen	66
a.	Fristen bei der ordentlichen Kündigung	66
b.	Ausschlussfrist für die Erklärung der außerordentlichen Kündigung	67
4.	Zusammenfassung	67
XI.	Besonderer Kündigungsschutz	67
1.	Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder und gleich gestellte Personen	68
2.	Kündigungsschutz für Schwerbehinderte	68
3.	Kündigungsschutz bei Mutterschaft und während der Elternzeit	68

4. Kündigungsschutz während der Ausbildung und des Wehr- und Zivildienstes	69
5. Zusammenfassung	69
XII. Die Rechtsfolgen der Kündigung auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses	70
1. Die Rechtsfolgen einer wirksamen Kündigung	70
2. Die Rechtsfolgen einer unwirksamen Kündigung	70
a. Beschäftigungsanspruch	71
b. Anspruch auf Annahmeverzugslohn	71
c. Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Abfindungsanspruch	72
d. Ansprüche auf Entschädigung bzw. Schadensersatz	72
XIII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung	72
1. Begriff der Abfindung	73
2. Funktion der Abfindung	73
a. Entschädigung	73
b. Sanktion	74
c. Prävention	74
d. Versorgung	75
3. Gesetzliche Abfindungsansprüche	75
a. Abfindungsanspruch gemäß § 1 a KSchG	75
aa. Anspruchsvoraussetzungen	76
bb. Höhe des Anspruchs	76
cc. Kritik an der praktischen Handhabung des § 1 a KSchG	77
b. Abfindungsanspruch gemäß §§ 9, 10 KSchG	77
aa. Voraussetzung für die Auflösung gegen Abfindung	78
(1) Auflösungsantrag des Arbeitnehmers	78
(2) Auflösungsantrag des Arbeitgebers	78
(3) Beidseitiger Auflösungsantrag	79
bb. Höhe des Abfindungsanspruchs	80
c. § 65 SeemG	80
4. Abfindungsansprüche aus Sozialplan und wegen Nachteilsausgleichs	81
a. Abfindungsanspruch aus Sozialplan	81
aa. Freiwilliger Sozialplan	81
bb. Erzwungener Sozialplan	82
b. Abfindungsanspruch wegen Nachteilsausgleichs	82
5. Abfindungsanspruch aufgrund eines Tarifvertrags	83
6. Vertragliche Abfindungsansprüche	83
a. Aufhebungsvertrag	84
aa. Sinn und Zweck des Aufhebungsvertrags	84
bb. Rechtsgrundlagen und Voraussetzungen des Aufhebungsvertrags	84
cc. Der Abfindungsanspruch	85
b. Abwicklungsvertrag	85
c. Gerichtlicher Abfindungsvergleich	86
7. Zivilrechtliche Behandlung der Abfindung	86
a. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Abfindung	86
aa. Beitragsfreiheit der Abfindung	87

bb.	Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld	87
cc.	Sperrzeit	87
b.	Steuerrechtliche Behandlung der Abfindung	88
c.	Der Abfindungsanspruch in der Insolvenz	89
XIV.	Das Kündigungsschutzverfahren	90
1.	Grundzüge der Kündigungsschutzklage	90
2.	Das Urteil im Kündigungsschutzprozess	91
a.	Das Urteil bei Klagestattgabe	91
b.	Das Urteil bei Klageabweisung	91
3.	Kündigungsschutzverfahren bei Änderungskündigungen	92
4.	Kündigungsschutzverfahren bei außerordentlichen Kündigungen	92
XV.	Zahlen zum Kündigungsschutz in der Rechtspraxis	93
1.	Kündigungspraxis	93
2.	Klagepraxis	93
3.	Abfindungspraxis	94
XVI.	Kündigungsschutz und befristete Beschäftigung	95
1.	Grundsätze des Befristungsrechts	95
a.	Zulässige Befristungen aufgrund eines sachlichen Grunds	96
b.	Zulässige Befristung ohne sachlichen Grund	97
2.	Befristungspraxis	97
XVII.	Staatliche Transferleistungen bei Arbeitslosigkeit	98
1.	Der Anspruch auf Arbeitslosengeld	98
a.	Anspruchsvoraussetzungen	98
b.	Anspruchsdauer	98
c.	Höhe des Anspruchs	99
2.	Der Anspruch auf Grundsicherung für Arbeitssuchende	99
a.	Anspruchsvoraussetzungen	99
b.	Leistungsumfang	99
c.	Möglichkeiten der Leistungsbeschränkung	100
XVIII.	Zusammenfassung	100
C.	Das spanische Kündigungsschutzrecht	103
I.	Die historische Entwicklung des Kündigungsschutzes	103
1.	Arbeitskodex von 1926	103
2.	Arbeitsvertragsgesetz von 1931	103
3.	Das Prinzip der Beschäftigungsstabilität unter Franco	104
4.	Das Arbeitsvertragsgesetz von 1976 und seine Modifikationen	105
5.	Das Arbeitnehmerstatut von 1980	106
6.	Reformen des Arbeitnehmerstatuts	107
7.	Zusammenfassung	108
II.	Die Einordnung des Kündigungsschutzes im Arbeitsrechtssystem	109
III.	Definitionen einzelner Begriffe des Kündigungsschutzes	109
1.	Kündigung	109
a.	Despido	109
b.	Die Abgrenzung der Kündigung von anderen Vertragsbeeinträchtigungen	110

aa.	Movilidad	110
bb.	Modificación sustancial de condiciones de trabajo	110
2.	Arbeitnehmer	111
3.	Arbeitgeber	112
4.	Unternehmen und Arbeitszentrum	112
IV.	Kündigungsarten	113
1.	Differenzierung nach dem Kündigungsrund	113
2.	Differenzierung nach der Anzahl der Gekündigten	113
V.	Anwendbarkeit der allgemeinen Kündigungsschutznormen	114
1.	Grundsätze	114
2.	Einschränkungen in zeitlicher Hinsicht	114
3.	Einschränkungen in Bezug auf die Betriebsgröße	114
VI.	Kündigungsgründe	115
1.	Disziplinarische Gründe	115
a.	Pflichtverletzung	115
aa.	Leistungsbezogene Pflichtverletzungen	115
(1)	Verringerung der üblichen oder vereinbarten Arbeitsleistung	115
(2)	Fernbleiben von der Arbeit oder Unpünktlichkeit	115
bb.	Mangelnde Disziplin	116
(1)	Disziplinlosigkeit oder Ungehorsam bei der Arbeit	116
(2)	Beleidigungen oder Tätlichkeiten	117
(3)	Diskriminierendes Verhalten	118
(4)	Trunkenheit oder Suchtkrankheiten	118
cc.	Treuwidriges Verhalten und Vertrauensmissbrauch	119
(1)	Schädigung des Ansehens des Arbeitgebers	120
(2)	Schädigung der Wettbewerbsposition des Arbeitgebers	120
(3)	Missbrauch der dienstlichen Stellung	120
(4)	Täuschung und Betrug gegenüber dem Arbeitgeber	121
(5)	Absichtliche Schädigung des Arbeitgebers	121
(6)	Verlassen des Arbeitsplatzes	122
(7)	Sorgfaltswidrigkeiten	122
dd.	numerus-clausus der Pflichtverletzungen	122
b.	Schwere der Pflichtverletzung	123
c.	Verschulden	123
2.	Objektive Gründe	123
a.	Mangelhafte Fähigkeiten des Arbeitnehmers	124
aa.	Unfähigkeit	124
bb.	Unterbliebene Anpassung an technische Änderungen	124
cc.	Fehlzeiten	125
b.	Wirtschaftliche Erfordernisse	126
aa.	Wirtschaftliche Gründe	126
(1)	Wirtschaftliche Gründe im engeren Sinne	126
(2)	Technische, organisatorische und produktionsbedingte Gründe	126
(3)	Massenkündigung	128

bb.	Unbefristete Verträge im Rahmen öffentlicher Pläne und Programme	128
3.	Höhere Gewalt	129
4.	Zusammenfassung	129
VII.	Kündigungsverbote	130
1.	Betriebsübergang	130
2.	Diskriminierungsverbote	130
a.	Allgemeine Diskriminierungsverbote	131
b.	Besondere Diskriminierungsverbote	131
3.	Verbot der Verletzung von Arbeitnehmergrundrechten	132
VIII.	Das Kündigungsverfahren bis zur Kündigungserklärung	132
1.	Das Verfahren bei der disziplinarischen Kündigung	133
2.	Das Verfahren bei der Kündigung aus objektiven Gründen	133
3.	Das Verfahren bei der Massenentlassung	134
a.	Der Begriff der Massenkündigung („despido colectivo“)	134
b.	Das Krisenverfahren („expediente de crisis“)	135
c.	Beratung mit der Arbeitnehmervertretung	135
d.	Verfahren bei der Arbeitsaufsichtsbehörde	136
4.	Das Verfahren bei der Kündigung aufgrund höherer Gewalt	136
IX.	Form und Frist der Kündigung	137
1.	Generelle Formerfordernisse bei der Beendigung des Arbeitsvertrages	137
2.	Form- und Fristerfordernisse bei der Kündigung aus disziplinarischen Gründen	138
a.	Form- und Fristerfordernisse bei der Kündigung aus objektiven Gründen	139
b.	Form- und Fristerfordernisse bei der Kündigung aufgrund höherer Gewalt	139
X.	Besonderheiten in Bezug auf bestimmte Arbeitnehmergruppen	139
1.	Besonderer Kündigungsschutz	140
a.	Besonderer Kündigungsschutz von Gewerkschaftsmitgliedern	140
b.	Besonderer Kündigungsschutz von Arbeitnehmervertretern	140
c.	Exkurs: Arbeitnehmervertretung in Spanien	141
aa.	Vertretung durch gesetzliche Arbeitnehmervertreter	141
bb.	Vertretung durch Gewerkschaften	142
d.	Besonderer Kündigungsschutz von Eltern	142
e.	Schwerbehinderte	143
2.	Sonstige Besonderheiten bestimmter Arbeitnehmergruppen	144
a.	Führungspersonal („personal de alta dirección“)	144
b.	Hausangestellte („trabajadores al servicio del hogar familiar“)	145
XI.	Die Rechtsfolgen der Kündigung auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses	146
1.	Die Rechtsfolgen einer wirksamen Kündigung	146
2.	Die Rechtsfolgen einer unwirksamen Kündigung	146
3.	Die Rechtsfolgen einer nichtigen Kündigung	147
XII.	Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung	147

1. Begriff der Abfindung	147
2. Sinn und Zweck der Abfindung	148
a. Entschädigung	148
b. Kompensation für geleistete Dienste	149
c. Kündigungshemmnis	149
d. Sanktion	149
e. Versorgung	150
3. Die gesetzlich geregelte Abfindung	150
a. Abfindungsanspruch als Folge der Kündigung	150
aa. Abfindungsanspruch als Folge der wirksamen Kündigung	150
(1) Kündigung aus disziplinarischen Gründen	150
(2) Kündigung aus objektiven Gründen	151
(a) Abfindungshöhe	151
(b) Zurverfügungstellung der Abfindung	151
(c) Entschuldigbarer Irrtum bei der Abfindungsberechnung	152
(d) Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen	152
(e) Kleinunternehmen	153
(f) Exkurs: der staatliche Garantiefonds	154
(3) Massenentlassung	154
(a) Die Höhe der Abfindung nach Art. 51.8 ET	154
(b) Erhöhung der Abfindung	154
(c) Art der Entschädigung	155
(d) Anspruchsberechtigter Personenkreis	156
(e) Zurverfügungstellung der Abfindung	156
(f) Prozessuale Fragen	156
bb. Abfindungsanspruch als Folge der unwirksamen Kündigung	156
(1) Wahlrecht zwischen Wiedereinstellung und Abfindungszahlung	157
(2) Abfindungshöhe	157
(3) Anerkennung der Rechtswidrigkeit der Kündigung	158
(4) Verträge zur Förderung der unbefristeten Arbeit	159
b. Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitnehmers	159
aa. Voraussetzungen für die Auflösung	160
bb. Abfindung nach 50.2 ET	161
c. Beendigung befristeter Verträge	161
d. Beendigung von Leiharbeitsverhältnissen	162
e. Die Berechnung der Abfindungshöhe	162
aa. Das Entgelt des Arbeitnehmers	163
(1) Geldleistungen mit Entgeltcharakter	163
(2) Entschädigungs- und Ersatzleistungen	163
(3) Im Zeitpunkt der Kündigung	164
(4) Sonderfall: Das in der Höhe schwankende Entgelt	164
(5) Sachleistungen	165
(6) Berücksichtigung von verminderter Arbeitszeit	165
(a) Arbeitszeitverringerung zur Erziehung eines Kindes	166
(b) Arbeitszeitverringerung aufgrund Parteivereinbarung	166

(c)	Teilzeitvertrag	166
(7)	Gerichtliche Überprüfung der Höhe des Bemessungsentgelts	166
bb.	Die Beschäftigungsjahre	167
(1)	Abgrenzung von der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit	167
(a)	Beschäftigungsjahre	167
(b)	Unternehmenszugehörigkeit („antigüedad“)	167
(2)	Einzelne Problemfälle	168
(a)	Ruhen des Arbeitsverhältnisses	168
(b)	Befristete Arbeitsverträge	168
(c)	Rechtsnachfolge auf Arbeitgeberseite	169
f.	Die Unverzichtbarkeit der gesetzlichen Abfindungsansprüche	169
aa.	Grundsatz der Unverzichtbarkeit von Arbeitnehmerschutzrechten	169
bb.	Anwendung des Grundsatzes auf das Abfindungsrecht	169
g.	Anspruchskonkurrenz	170
aa.	zwischen Abfindungs- und Schadensersatzansprüchen	170
(a)	Pauschalierte Schadensabgeltung	170
(b)	Verdrängung des allgemeinen zivilrechtlichen Schadensersatzrechts	171
bb.	Kompatibilität mit anderen arbeitsrechtlichen Schadensersatzansprüchen	171
4.	Die einzelvertragliche Abfindung	172
5.	Abfindungsansprüche aufgrund kollektivrechtlicher Vereinbarungen	173
6.	Die steuerrechtliche Behandlung der Abfindung	173
a.	Steuerfreiheit	174
aa.	Kündigungsabfindung	174
bb.	Kollektivrechtliche und vertragliche Abfindungsansprüche	174
cc.	Befreiung in Höhe des gesetzlichen Anspruchs	175
dd.	Auflösung vor dem Schlichtungsversuch	175
ee.	Praxis der Steuerbehörden	176
b.	Steuerermäßigung	176
7.	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Abfindung	176
8.	Die Behandlung des Abfindungsanspruchs in der Insolvenz	176
XIII.	Das Kündigungsschutzverfahren	177
1.	Der Aufbau der spanischen Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit	177
2.	Das Kündigungsschutzverfahren	178
a.	Das behördliche Schlichtungsverfahren	178
b.	Der Kündigungsschutzprozess	179
aa.	Das Verfahren bei der Kündigung aus disziplinarischen Gründen	179
bb.	Das Verfahren bei der Kündigung aus objektiven Gründen	180
cc.	Besonderheiten bei weiteren Kündigungsarten	181
XIV.	Zahlen zum Kündigungsschutz in der Rechtspraxis	182
1.	Kündigungspraxis	182
2.	Klagepraxis	182
3.	Abfindungspraxis	184
XV.	Kündigungsschutz und befristete Beschäftigung	185

1. Grundzüge des Befristungsrechts	185
a. Zeit- und Zweckbefristungen	185
aa. Befristungsgründe	185
(1) Erstellung eines bestimmten Werks oder Erbringung einer bestimmten Dienstleistung	186
(2) Eventualvertrag	186
(3) Vertretung eines Arbeitnehmers	187
bb. Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses	187
cc. Die Rechtsfolgen bei Gesetzesumgehung	188
b. Besondere Befristungsarten	189
2. Befristungspraxis	189
a. Entwicklung der befristeten Beschäftigung	190
b. Struktur der befristeten Beschäftigung	191
3. Die Missbrauchsproblematik	192
4. Befristungen als Umgehung des Kündigungsschutzes?	192
XVI. Staatliche Transferleistungen bei Arbeitslosigkeit	193
1. Der Anspruch auf beitragsabhängige Arbeitslosenunterstützung	193
a. Anspruchsvoraussetzungen	193
b. Anspruchsdauer und -höhe	194
c. Ruhens- und Erlöschenstatbestände	195
2. Der Anspruch auf die ergänzende Leistungsstufe	196
a. Anspruchsvoraussetzungen	196
b. Anspruchsdauer und -höhe	197
c. Ruhens- und Erlöschenstatbestände	197
3. Der Anspruch auf Eingliederungsunterstützung	197
XVII. Zusammenfassung	198
D. Der Rechtsvergleich	201
I. Die Funktion des Kündigungsschutzes	201
1. Die Interessen der Beteiligten	201
2. Die Abwägungsentscheidung des Gesetzgebers	203
II. Systematik und Dogmatik des Kündigungsschutzes	203
1. Systematische Einordnung des Kündigungsschutzes	203
2. Dogmatische Konstruktion des Kündigungsschutzes	204
III. Kündigungsarten	204
1. Die Differenzierung nach Kündigungsgründen	205
2. Differenzierung nach der Anzahl der Gekündigten	205
3. Differenzierung nach der Fristgebundenheit und der Schwere des Grunds	205
4. Differenzierung zwischen Änderung und Beendigung	206
IV. Anwendbarkeit der allgemeinen Kündigungsschutznormen	207
1. Arbeitnehmereigenschaft	207
2. Wartezeit	207
3. Betriebsgröße	207
V. Kündigungsgründe	208
1. Gründe, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen	208
a. Systematische Stellung	208

b.	Voraussetzungen	209
c.	Die erfassten Tatbestände	209
d.	Zusammenfassung	210
2.	Gründe, die auf die Person des Arbeitnehmers bezogen sind	210
a.	Systematische Stellung	211
b.	Voraussetzungen	211
c.	Die erfassten Tatbestände	211
d.	Zusammenfassung	211
3.	Wirtschaftliche oder sonstige Gründe	212
a.	Wirtschaftliche Gründe	212
aa.	Systematische Stellung	212
bb.	Voraussetzungen	212
cc.	Die erfassten Tatbestände	214
dd.	Zusammenfassung	214
b.	Sonstige Gründe	215
4.	Zusammenfassung	215
VI.	Massenentlassung	216
1.	Systematische Stellung	216
2.	Voraussetzungen	217
3.	Die erfassten Tatbestände	218
4.	Zusammenfassung	218
VII.	Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitnehmers	219
1.	Systematische Stellung	219
2.	Voraussetzungen	220
3.	Rechtsfolgen	220
VIII.	Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitgebers	221
1.	Systematische Stellung	221
2.	Voraussetzungen	221
3.	Rechtsfolgen	222
IX.	Das Kündigungsverfahren bis zur Kündigungserklärung	222
1.	Behördliche Kündigungskontrolle	223
2.	Kündigungskontrolle durch die Arbeitnehmervertretung	223
3.	Anhörung des Arbeitnehmers	224
4.	Zusammenfassung	225
X.	Inhalt, Form und Frist der Kündigung	225
1.	Inhaltliche Anforderungen an die Kündigung	225
2.	Formerfordernisse	226
3.	Fristerfordernisse	226
XI.	Besonderer Kündigungsschutz und Kündigungsverbote	227
1.	Besonderer Kündigungsschutz	227
a.	Besonderer Kündigungsschutz von Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaftsmitgliedern	227
b.	Besonderer Kündigungsschutz für Eltern	228
c.	Besonderer Schutz von Schwerbehinderten	229
d.	Zusammenfassung	229

	17
2. Kündigungsverbote	230
XII. Rechtsfolgen der Kündigung auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses	230
1. Die Rechtsfolgen einer wirksamen Kündigung	230
2. Die Rechtsfolgen einer unwirksamen Kündigung	231
3. Die Rechtsfolgen einer nichtigen Kündigung	231
4. Zusammenfassung	231
XIII. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung	232
1. Verständnis vom Sinn und Zweck der Abfindung	233
2. Abfindungsansprüche als Folge einer Kündigung	233
a. Abfindungsansprüche bei wirksamer Kündigung	234
b. Abfindungsanspruch bei unwirksamer Kündigung	235
c. Abfindungsanspruch bei Verzicht auf Kündigungsschutz	236
3. Abfindungsansprüche bei gerichtlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses	236
a. Bei Auflösung auf Antrag des Arbeitnehmers	237
b. Berechnung der Abfindung	237
aa. Vergütungsfaktor	237
bb. Zeitfaktor	237
cc. Sonstige Faktoren	238
dd. Zusammenfassung	239
4. Abfindungsansprüche aufgrund kollektivrechtlicher Vereinbarungen	239
5. Vertragliche Abfindungsansprüche	240
a. Vereinbarungen außerhalb eines Gerichtsverfahrens	240
b. Vereinbarungen während eines laufenden Gerichtsverfahrens	242
c. Zusammenfassung	243
6. Steuerrechtliche Behandlung von Abfindungen	243
7. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Abfindungen	244
8. Die Vor- und Nachteile der untersuchten Rechtsfolgenmodelle im Vergleich	244
a. Die Vor- und Nachteile des deutschen Bestandsschutzmodells	246
b. Die Vor- und Nachteile des spanischen Abfindungsmodells	248
c. Zusammenfassung	249
XIV. Kündigungsschutz und staatliche Transferleistungen bei Arbeitslosigkeit	250
XV. Kündigungsschutz und befristete Beschäftigung	251
XVI. Der Vergleich im Lichte der Reformdiskussion	251
1. Forderungen nach Änderungen des deutschen Kündigungsschutzes	251
a. Argumente für den Reformbedarf	251
aa. Rechtsunsicherheit	252
bb. Hohe Belastung der Arbeitsgerichte	252
cc. Hohe Prozessrisiken für die Parteien	253
dd. Bestandsschutz wird dem Parteiinteresse nicht gerecht	254
ee. Kündigungsschutz als „Beschäftigungsbremse“	255
ff. Zusammenfassung	256
b. Diskutierte Abfindungsmodelle	256

aa.	Vorausvereinbarung von Abfindungen gegen Klageverzicht	256
bb.	Grundabfindung mit Anpassungsmöglichkeit	257
cc.	Arbeitnehmerwahlrecht zwischen Bestandsschutz und Abfindung	258
dd.	Abfindung bei fehlerhafter Sozialauswahl	259
ee.	Erweiterte Möglichkeit der gerichtlichen Auflösung	260
ff.	Zusammenfassung	261
2.	Vereinbarkeit von Abfindungsschutz mit übergeordnetem Recht	261
a.	Vereinbarkeit mit verfassungsrechtlichen Vorgaben	261
aa.	Kollidierende Grundrechte im Kündigungsschutz	261
bb.	Schutzgebotsfunktion der Grundrechte	262
cc.	Verfassungsrechtliche Bewertung von Abfindungsschutz	262
(1)	Abfindung bei gerechtfertigter Kündigung	263
(2)	Abfindung bei ungerechtfertigter Kündigung	264
b.	Vereinbarkeit mit europäischem Recht	264
aa.	Vereinbarkeit mit europäischen Richtlinien	264
bb.	Vereinbarkeit Art. 30 der Europäischen Grundrechtscharta	265
cc.	Vereinbarkeit mit Art. 24 der Europäischen Sozialcharta	265
c.	Zusammenfassung	266
E.	Schlussbetrachtung	267
Anhang		271
Literaturverzeichnis		289