

# **Kündigungsschutz im Kreditverhältnis am Beispiel von Arbeitsrecht und Wohnraummietrecht**

**Donnerstag, den 2. Juni 2016, 17:45-19:15h**

**Referenten:** Prof. Christoph Schmid (Univ. Bremen), Prof. Udo Reifner (iff); Dr. Rolf bosse (Hamburger Mieterbund); Prof. Luca Nogler (Univ. Trento); RA Ulrich Fischer (Frankfurt/Main)

**Moderation:** Prof. Udo Reifner

## **Allgemeiner Text**

Im Verbraucherkredit gibt es generell keinen Kündigungsschutz. Stattdessen führt eine automatisierte Kündigung bei Zahlungsverzug zu einem Insolvenzverfahren außerhalb des vertraglichen Verhältnisses, bei dem wenig Gestaltungsmöglichkeiten übrig bleiben, obwohl die Parteien durch die unbezahlte Schuld weiterhin als Gläubiger und Schuldner aneinander gebunden bleiben. Demgegenüber findet sich im Wohnraummietrecht ebenso wie im Arbeitsrecht ein umfangreicher Kündigungsschutz mit sozialen Ausgleichsvorschriften, die möglichst die Wirkungen von Arbeitslosigkeit und Obdachlosigkeit verhindern und der Fortsetzung der Dauerverhältnisse Möglichkeiten belassen. In wie weit die Verhältnisse dabei vergleichbar sind, soll in diesem Podium diskutiert werden. Insbesondere zwischen Wohnraummietverhältnis und Hypothekenkredit sind die Parallelen unübersehbar. Eine voll finanzierte selbstgenutzte Wohnung erweist sich häufig als ein Mietverhältnis mit der Bank ohne den mietrechtlichen Schutz bei Zahlungsproblemen. Aber auch im Arbeitsrecht zeigen sich Parallelen. Eine Gruppe ehemaliger Finanzberater des AWD beklagt auf dem Internet, dass sie als Selbständige keinen arbeitsrechtlichen Schutz genießen, gleichwohl aber mit einem hohen Kredit ihres „Arbeitgebers“ an diesen stärker als abhängige Arbeitnehmer gebunden waren und sind.

## **Arbeitsrechtlicher Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland im Kurzüberblick**

### **I. Normative Grundlagen**

Das Kündigungsschutzrecht fußt auf internationaler Ebene auf Art. 24 ESC und Art. 30 Europäische Grundrechtecharta, die einen Mindestschutz gegen mehr oder weniger willkürliche Kündigungen vorsehen. Das BVerfG leitet einen verfassungsrechtlichen Mindestkündigungsschutz gegen willkürliche Kündigungen aus Art. 12 Grundgesetz und dem Sozialstaatsprinzip ab. Auf (einfach-) gesetzlicher Ebene ist das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) die normative Ausprägung eines erweiterten individuellen Kündigungsschutzes. Daneben bestehen darüber hinausgehende besondere Kündigungsschutzrechte für besondere Arbeitnehmergruppen wie z.B. Betriebsratsmitglieder, Mandatsträger, schwangere, Schwerbehinderte. Darunter liegen tarifvertraglich geregelte Sonderkündigungsschutzrechte z.B. sie nach absolvierter Betriebszugehörigkeit und Alter .

### **II. Das Kündigungsschutzgesetz und seine praktische Wirkung**

Während außerordentliche Kündigungen, die in der Regel fristlos ausgesprochen werden, eines wichtigen Grundes bedürfen, die die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen, § 626 Abs. 1 BGB, bedürfen ordentliche, fristgemäße Kündigungen gegenüber mehr als 6 Monate Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern gemäß § 1 KSchG eines verhaltensbedingten, personenbedingten, oder betriebsbedingten Grundes. Letzterer ist bei dringenden betrieblichen Erfordernissen nur dann gegeben, wenn der Arbeitgeber eine ausreichende Sozialauswahl unter Berücksichtigung der Kriterien Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltungspflichten und Schwerbehinderung durchgeführt hat. Die unternehmerische Entscheidung, die zu einer betriebsbedingten Kündigung führt, wird von den Arbeitsgerichten nur im Falle grober Willkür und damit so gut wie nie verworfen. Im Rahmen von Interessenausgleichen und Sozialplänen ist der Kündigungsschutz mittlerweile strukturell auf Abfindungen reduziert. Vor einer verhaltensbedingten Kündigung ist regelmäßig eine Abmahnung erforderlich. Die genannten unbestimmten Rechtsbegriffe sind durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in jahrzehntelanger Rechtsprechung konkretisiert worden, beinhalten aber dennoch einen relativ weitgehenden rechtlichen Beurteilungs- und Ermessensspielraum, der ein relativ geringes Maß von Vorhersehbarkeit beinhaltet. Die Rechtsfolge einer von den Arbeitsgerichten festgestellten Unwirksamkeit einer Kündigung ist der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Nur bei Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses kann auf Auflösung und Zuerkennung einer Abfindung entschieden werden. Nach der gesetzlichen Vorstellung ist das KSchG ein echtes Bestandsschutzgesetz. In der betrieblichen und gerichtlichen Praxis wird dieser Anspruch allerdings in keiner Weise eingelöst. Nur etwa 3 % aller Kündigungsschutzklagen führen zur tatsächlichen Weiterbeschäftigung. Eine Vielzahl von Kündigungen erreicht die Gerichte nicht, weil es zu außergerichtlichen Abfindungsregelungen kommt.

### **III. Kollektive Regelungen**

In Betrieben mit Betriebsrat bzw. Personalrat ist das entsprechende Gremium vor Ausspruch einer Kündigung anzuhören. Die Rechtsprechung hat hier, sozusagen in Verwirklichung des Prinzips »Legitimation durch Verfahren« die formalen und inhaltlichen Anforderungen an den Arbeitgeber bei Gestaltung der Anhörung äußerst stringent gestaltet und als Rechtsfolge

einer fehlerhaften Anhörung die Unwirksamkeit der Kündigung angeordnet. In der Praxis verweigern Betriebsräte allerdings relativ selten die Zustimmung zu Kündigungen.

#### **IV. Defizite und rechtspolitischer Ausblick**

Neben der Herausnahme der Kleinbetriebe aus dem Kündigungsschutz ist das weiterhin geltende Dogma seines ausschließlichen Betriebsbezugs angesichts der seit Jahrzehnten sich verstärkenden Ansiedlung der arbeitgeberseitigen Entscheidungsmacht im Unternehmen bzw. in im Konzern antiquiert. Das (rechtlich zulässige) Ausweichen auf Zeitverträge, Arbeitnehmerüberlassung, Werkverträge usw. schließt immer größere Arbeitnehmergruppen vom gesetzlichen Kündigungsschutz (und damit auch von Abfindungszahlungen) aus. Die Lebenslüge des Kündigungsschutzgesetzes, vor Kündigungen zu schützen, wird aufrechterhalten, obwohl das Kündigungsschutz in Wahrheit ein Abfindungsgesetz ist.

Dass grundsätzliche Strukturproblem im Bereich betriebsbedingter Kündigungen besteht darin, dass der gesellschaftliche Anspruch, durch Arbeit den Lebensunterhalt zu verdienen auf der individuellen Arbeitgeberebene gleich welchen Zuschnitts aus einer Vielzahl von Gründen (technische Innovationen und Automatisierung, Globalisierung und Digitalisierung) im Rahmen des individuellen Arbeitsvertrages meines Erachtens realistisch nicht gewährleistet werden kann. Der »Normalarbeitsvertrag« ist zwar idealiter auf Dauer angelegt, aber von einer Vielzahl von einwirkenden Einflüssen technischer - organisatorischer Art im Innern, Micro- und makroökonomischen Einflüssen weitesten Sinne von außen ausgesetzt. Meines Erachtens wäre es langfristig geboten, das Kündigungsschutzrecht »zu kollektivieren«. Darunter verstehe ich, dass gekündigte Arbeitnehmer größere Chancen haben müssen, durch arbeitgeberseitig, zur Verfügung gestellte Transfermechanismen, jenseits der traditionellen »Arbeitslosigkeitsverwaltung«, betriebs-, unternehmens- und konzernübergreifend begleitend und lückenlos von einem Arbeitsplatz auf einen anderen zu wechseln. Der »statisch-individuelle« Kündigungsschutz greift zu kurz, sinnvoller wäre ein »dynamisch-kollektiver« Ansatz.

# Mietrechtliche Kündigungsvorschriften: Ein Überblick

Von RA Dr. Rolf Bosse, Mieterverein zu Hamburg

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch kann der Mieter von Wohnraum das Mietverhältnis mit einer Frist von drei Monaten ohne Angabe von Gründen kündigen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann das Recht zur Kündigung bei unbefristeten Verträgen für bis zu vier Jahre ausgeschlossen werden. Wird ein Mietvertrag als Zeitmietvertrag geschlossen, endet er ohne Kündigung nach Ablauf der Mietzeit. Zugunsten des Mieters, der in der Lage sein soll, dauerhaft einen Lebensmittelpunkt am Wohnort zu aufzubauen, ist eine Befristung der Mietzeit aber nur in Fällen möglich, in denen der Vermieter ein berechtigtes Interesse an der Befristung hat (Eigenbedarf oder Umbau/Abriss).

Der Mieter kann in Fällen, in denen der Vermieter seine vertraglichen Verpflichtungen so gravierend verletzt, dass ein Festhalten am Vertrag auch für die Dauer der dreimonatigen Kündigungsfrist nicht zuzumuten ist, das Mietverhältnis auch fristlos kündigen. Dies ist insbesondere bei schweren Mängeln an der Mietsache, die diese unbewohnbar machen, denkbar, wenn der Vermieter zugleich nichts zur Schadenbeseitigung unternimmt.

Das Kündigungsrecht des Vermieters ist deutlich eingeschränkter als das des Mieters. Zudem verlängert sich bei der ordentlichen Kündigung die Frist von drei auf sechs Monate und dann auf neun Monate, wenn das Mietverhältnis mehr als fünf bzw. acht Jahre bestanden hat. Nur beim Vorliegen eines berechtigten Interesses kann ordentlich mit gesetzlicher Frist oder fristlos gekündigt werden.

Gründe für eine ordentliche Kündigung sind vor allem:

- Vertragsverletzungen (Störungen der Hausordnung, Verweigerung der Duldung von Instandsetzungs- und Modernisierungsmaßnahmen, unberechtigte Untervermietung)
- Unpünktliche Mietzahlung trotz Abmahnung
- Eigenbedarf des Vermieters für sich oder Angehörige
- Hinderung einer angemessenen wirtschaftlichen Verwertung (Vermieter plant Abriss und Neubau wegen unverhältnismäßig hoher Instandhaltungskosten des Bestandsobjekts)

Der Mieter kann der ordentlichen Kündigung im Falle von Eigenbedarf und Verwertung widersprechen, wenn bei Abwägung der Interessen der Parteien zugunsten des Mieters zu entscheiden ist, darf eine Räumung nicht erfolgen. Die Widerspruchsmöglichkeiten sind aber begrenzt, insbesondere beim Eigenbedarf wird dem Vermieter zumeist Vorrang eingeräumt. Die fristlose Kündigung kann erklärt werden bei besonders schweren Vertragsverletzungen (z.B. Tötlichkeit gegenüber Nachbarn oder dem Vermieter) und im Falle des Zahlungsverzuges. Bleibt der Mieter an zwei aufeinanderfolgenden Monaten mehr als eine Miete säumig oder summiert sich der Rückstand auf zwei Monatsmieten ist die fristlose Kündigung möglich.

Im Falle der Kündigung wegen Zahlungsverzugs kann der Mieter diese unwirksam machen, wenn er innerhalb einer Frist, die bis zwei Monate nach Erhebung der Räumungsklage läuft, alle Rückstände ausgleicht. Folgt dann aber eine weitere Kündigung wegen Zahlungsverzugs innerhalb von zwei Jahren ist diese nicht noch einmal möglich.

Durch diese Regelungen wird zumeist ein angemessener Ausgleich zwischen den Interessen der Mietvertragsparteien erreicht. Probleme treten in Fällen des Eigenbedarfs auf sowie dann, wenn Ansprüche des Mieters auf Mietminderung wegen Mängeln nicht anerkannt werden und die Kündigung es Mietverhältnisses als Druckmittel für eine Zahlung missbraucht wird.

## Kündigungsschutz im Kreditverhältnis am Beispiel Arbeitsrecht – Wohnraumrecht

**Christoph U. Schmid, ZERP, Universität Bremen**

Abstract

Dieser Beitrag untersucht den Kündigungsschutz im Wohnraumrecht, insbesondere der Wohnraummiete.

In einem ersten theoretischen Teil werden verschiedene Rechtfertigungsansätze für den Kündigungsschutz als Eingriff in die Vertragsfreiheit untersucht. Diese umfassen vor allem klassisch sozial-ethische bzw. sozialstaatliche Erklärungen einerseits und rechtsökonomische Argumentationen andererseits. In einem zweiten Teil wird in Anlehnung an das Tenlaw-Projekt ([www.tenlaw.uni-bremen.de](http://www.tenlaw.uni-bremen.de)) ein rechtsvergleichender Überblick zur Ausgestaltung des Kündigungsschutzes in verschiedenen europäischen Rechtsordnungen gegeben. Dabei wird zunächst ausgeführt, dass die Frage des Kündigungsschutzes zusammen mit den Regelungen zur Mietdauer zu analysieren ist. Denn wenn Kettenverträge mit kurzen Kündigungsfristen (wie etwa die englische *assured shorthold tenancy*, bei der eine garantierte Mietdauer von lediglich 6 Monaten vorgesehen ist) zulässig sind, erübrigt sich die Frage nach einem wirksamen Kündigungsschutz. In den Ländern, in denen längere Befristungen (alle Länder des romanischen Rechtskreises) oder unbefristete Verträge zulässig und üblich sind (wie in Deutschland, Österreich, Skandinavien sowie einigen mittel- und osteuropäischen Ländern), werden die verschiedenen Befristungs- und Kündigungsgründe und deren wichtige Gemeinsamkeiten und Unterschiede summarisch verglichen. Berücksichtigung finden in diesem Zusammenhang auch die Prinzipien zu „Lifetime contracts“, die von der dem sozialen Privatrecht verpflichteten Eusoco-Gruppe formuliert wurden (vgl. [www.eusoco.eu](http://www.eusoco.eu)). Der Beitrag schließt mit einer Empfehlung für europäische Mietrechtsprinzipien, die auch Mindestvoraussetzungen für die Vertragsdauer sowie zulässige Kündigungsgründe statuieren.