

Kündigungsschutz nach Art. 30 der EU-Grundrechtecharta - Geheimtipp oder frommer Wunsch?

I. Einleitung

Die Vorschrift des Art. 30 EU-Grundrechtecharta gehört nicht zum Allgemeinwissen der deutschen Arbeitsrechtler. Dies mag mit seinem wenig spektakulären Wortlaut zusammenhängen:

„Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung.“

Dies klingt nach einer deklaratorischen Bekundung, die in keiner Weise über den ohne sie existierenden Status quo hinauszuführen scheint.

Die arbeitsrechtliche Standardliteratur widmet dem Art. 30 nur verhältnismäßig geringe Aufmerksamkeit. Im vierbändigen Münchener Handbuch des Arbeitsrechts hat er es auf eine einzige Randnummer gebracht, die mit den Worten schließt, die tatsächliche Relevanz könne in Frage gestellt werden.¹ Ähnlich verhält es sich mit dem Erfurter Kommentar, wo die Vorschrift im Kontext der Berufsfreiheit des Art. 12 GG kurz abgehandelt ist.² Das Handbuch von Schaub befasst sich in einigen Randnummern mit der Grundrechtecharta als solcher und ihrer beschränkten innerstaatlichen Wirksamkeit.³ Art. 30 ist nur im Zusammenhang mit der Feststellung erwähnt, der Rückgriff auf die zivilrechtlichen Generalklauseln in den nicht vom KSchG erfassten Arbeitsverhältnissen könne nicht als „Durchführung von Unionsrecht“ angesehen werden, die Voraussetzung für eine Anwendung des Art. 30 ist.

¹ Greiner, in: Kiel/Lunk/Oetker (Hrsg.), Münchener Handbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., München 2024, § 107 Rn. 20

² Müller-Glöge/Preis/Gallner/Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl., München 2025, Art. 12 Rn.1 (Ingrid Schmidt)

³ Schaub (Begr.), Arbeitsrechts-Handbuch, 20. Aufl., München 2023, § 4 Rn.3 – 6 (B. Ahrendt)

Schaut man in die Kommentare zum Kündigungsschutzrecht, so ist das Bild ein eher uneinheitliches. In dem beachtliche 3250 Seiten umfassenden „KR“⁴ hat lediglich die Bearbeiterin des AGG an die Grundrechtecharta und ihren Art. 30 gedacht, den Schwerpunkt allerdings auf den praktisch wichtigsten Fall, d. h. auf die Diskriminierungsverbote des Art. 21 Grundrechtecharta gelegt.⁵ Bei den übrigen Kommentaren ist die Aufmerksamkeit um einiges größer.⁶ Der aktuelle Stand der Rechtsprechung wie der Literatur ist am umfassendsten im Spezialschrifttum zum Arbeitsrecht der Union dokumentiert.⁷ Dazu kommen Kommentare zur Grundrechtecharta, die allerdings nicht immer einen ausreichend differenzierten Blick auf arbeitsrechtliche Probleme haben.⁸

Meine Aufgabe soll es sein, über die deutsche Diskussion zu berichten, doch sei mir gestattet, da und dort auch den einen oder anderen Gedanken einzuführen, der bisher noch kaum eine Rolle gespielt hat. In einem ersten Teil soll es darum gehen, den Inhalt des Art. 30 GRC zu umreißen, wobei es kaum Aussagen der Rechtsprechung, dafür aber zahlreiche Überlegungen in der Literatur gibt. Im zweiten Teil will ich mich dann um die Frage kümmern, ob und inwieweit die Inhalte des Art. 30 GRC praktische Bedeutung gewinnen können – ein meist nur nebenbei behandeltes Thema.

II. Der Inhalt des Art. 30 GRC

⁴ Bubach/Gallner/Heinkel u.a., Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, 14. Aufl., Hürth 2025

⁵ KR-Plum/Wullenkord § 1 AGG Rn.5

⁶ Ascheid/Preis/Schmidt (Hrsg.), Kündigungsrecht. Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, 7. Aufl., München 2024, Grundlagen, Teil A, Rn.48 ff. (Preis); Linck/Krause/Bayreuther, Kündigungsschutzgesetz, 16. Aufl., München 2019, Einl.Rn.65 ff (Krause); Däubler/Deinert (Hrsg.), Kündigungsschutzrecht. Kündigungen und andere Formen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 12. Aufl., Frankfurt/Main 2024, Einl.Rn.190 (Däubler)

⁷ Franzen/Gallner/Oetker (Hrsg.) Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., München 2024, Kommentierung von Art. 30 durch C. Schubert; Preis/Sagan (Hrsg.), Europäisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., Köln 2024. Teil 3.56 (Seiwerth) und aus Österreich die umfassende Monographie von Kovács, Ein europäisches Grundrecht auf Kündigungsschutz, Wien 2022

⁸ S. etwa die Kommentierung von Hüpers/Reese, in: Meyer/Hölscheidt (Hrsg.), Charta der Grundrechte der Europäischen Union, 6. Aufl., Baden-Baden 2024; Jarass, Charta der Grundrechte der Europäischen Union, 4. Aufl., München 2021; Heselhaus/Nowak (Hrsg.), Handbuch der Europäischen Grundrechte, München/Wien/Bern 2006 (§ 37 – Hilbrandt). Von Nutzen dank fehlender Sprachbarriere auch Holoubek/Lienbacher (Hrsg.), Charta der Grundrechte der Europäischen Union. GRC-Kommentar, 2. Aufl., Wien 2019

Art. 30 betrifft „Entlassungen“, ein Begriff, der etwa bei der Handhabung der Massentlassungsrichtlinie einige Schwierigkeiten bereitet hat,⁹ und der auch hier der Interpretation bedarf (unten 1). Der einzelne Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Schutz vor „ungerechtfertigter“ Entlassung, was automatisch die Frage nach der Rechtsnatur und die einer Rechtfertigung aufwirft (unten 2). Weiter ist von Interesse, worin der Schutz besteht (unten 3) und welche Instanz über das Vorliegen seiner Voraussetzungen entscheidet (unten 4). Schließlich sollte man wissen, ob die Vorschrift unmittelbar im Arbeitsverhältnis Anwendung finden oder ob sie nur als Interpretationsrichtlinie eine Hintergrundfunktion erfüllen kann (unten 5).

1. Der Begriff „Entlassung“

Bei der Auslegung von Begriffen der Charta sind neben den allgemeinen Regeln zur Interpretation von Unionsrecht nach Art. 52 Abs. 7 GRC die „Erläuterungen gebührend zu berücksichtigen, die als Anleitung für die Auslegung dieser Charta verfasst wurden.“ Diese stammen vom Konventspräsidium und sollen die praktische Handhabung erleichtern. Sie vermitteln Orientierung, haben aber nicht die Qualität einer Rechtsquelle, was nicht zuletzt ihre Veröffentlichung (nur) in Teil C des Amtsblatts unterstreicht.¹⁰ In Bezug auf Art. 30 enthalten die Erläuterungen neben einem Hinweis auf die Betriebsübergangs- und die Insolvenzrichtlinie allein die Aussage, Art. 30 „lehne sich“ an Art. 24 der Revidierten Europäischen Sozialcharta (RESC) „an“. Dort sind sehr viel spezifischere Festlegungen enthalten:¹¹ Um eine wirksame Ausübung des Kündigungsschutzes zu sichern, verpflichten sich die Vertragsparteien, das Recht der Arbeitnehmer anzuerkennen, nicht „ohne einen triftigen Grund“ gekündigt zu werden, der „mit ihrer Fähigkeit oder mit ihrem Verhalten zusammenhängt oder auf den Erfordernissen der Tätigkeit des Unternehmens, des Betriebs oder des Dienstes beruht.“ Weiter heißt es, wer ohne triftigen Grund gekündigt werde, habe Anspruch auf eine angemessene Entschädigung oder einen anderen „zweckmäßigen Ausgleich.“ Der Anhang zur RESC¹² hat gleichfalls Vertragscharakter und gibt eine authentische Interpretation ihrer Bestimmungen. Zu Art. 24 RESC enthält er die Festlegung,

⁹ Vor der Entscheidung des EuGH v. 27.1.2005 – C-188/03, NZA 2005, 213 – Junk ging man davon aus, dass mit „Entlassung“ im Sinne des § 17 KSchG das tatsächliche Ausscheiden aus dem Betrieb gemeint war; nunmehr gilt der Ausspruch der Kündigung.

¹⁰ ABl. v. 14.12.2007 C 303/17 ff.

¹¹ Der Text der RESC ist abgedruckt und von C. Schubert kommentiert in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, a.a.O., unter Nr. 50

¹²<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168007cde3> (zuletzt abgerufen am 16.2.2025)

dass als „Kündigung“ die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gelte. Anschließend wird die Möglichkeit von Ausnahmen für bestimmte Gruppen von Beschäftigten zugelassen und eine Aufzählung gegeben, welche Umstände nicht als „triftige Kündigungsgründe“ gelten können.

Eine andere Linie der Konkretisierung von Art. 30 GRC könnte durch den Rückgriff auf europäische Verfassungstraditionen verfolgt werden:¹³ Dabei wären nicht nur ausdrückliche Garantien des Kündigungsschutzes wie in den Verfassungen Finnlands, Portugals und der Slowakei,¹⁴ sondern auch die Garantien des Rechts auf Arbeit, wie sie sich in der Präambel der französischen Verfassung, in Art. 4 Abs. 1 der italienischen und in Art. 35 der spanischen Verfassung finden, sowie der durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts aus Art. 12 Abs. 1 GG abgeleitete „Basiskündigungsschutz“¹⁵ zu berücksichtigen. Die Ergebnisse werden allerdings weniger spezifisch als beim Rückgriff auf die RESC sein.

Was den Begriff „Entlassung“ angeht, so wird damit eine Interpretation nahegelegt, die jede Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Initiative des Arbeitgebers umfasst.¹⁶ Dies lässt sich formal in dem Sinne handhaben, dass lediglich alle Arten von Arbeitgeber-Kündigungen einbezogen sind, nicht jedoch Aufhebungsverträge und Eigenkündigungen des Arbeitnehmers. Stattdessen kann man auch – wie dies etwa im deutschen Sozialplanrecht geschieht¹⁷ - darauf abheben, wer letztlich der Initiator für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war. Damit wären die vom Arbeitgeber gewünschten oder nahegelegten Aufhebungsverträge und Eigenkündigungen gleichgestellt. Letzteres erscheint vorzuzugswürdig, da der grundsätzliche Schutzbedarf der Betroffenen nicht geringer ist, wenn der Personalabbau vom Arbeitgeber mit anderen Mitteln als durch Kündigung bewerkstelligt wird.¹⁸

Ob auch das Auslaufen-Lassen eines befristeten Arbeitsvertrags wie eine „Entlassung“ zu behandeln ist, ist viel erörtert worden.¹⁹ Das BAG neigt zumindest dazu, diese Frage zu

¹³ Überblick bei Hilbrandt, in: Heselhaus/Nowak (Hrsg.), Handbuch der Europäischen Grundrechte, München/Wien/Bern 2006, § 37 Rn.3 - 7

¹⁴ Darauf verweisen Hüpers/Reese, in: Meyer/Hölscheidt (Hrsg.), Charta der Grundrechte, a.a.O., Art. 30 Rn.5

¹⁵ BVerfG 27.1.1998 - 1 BvL 15/87, NZA 1998,470

¹⁶ EuArbRK-Schubert Art. 30 GRC Rn.9; Greiner, MünchArbR, Band II, § 107 Rn.20; Jarass, a.a.O., Art. 30 Rn.6; Kovács, S. 214 ff.;

¹⁷ Däubler/Klebe/Wedde (Hrsg.), BetrVG mit Wahlordnung und EBR-Gesetz, 19. Aufl., Frankfurt/Main 2024, §§ 112, 112a Rn.89; Fitting, BetrVG, 32. Aufl., München 2024, §§ 112, 112a Rn.163

¹⁸ Ebenso Schlachter/Lehnart, EuZA 2022, 431, 441

¹⁹ S. statt aller Buschmann AuR 2013, 388, 391; Kröll, in: Holoubek/Lienbacher (Hrsg.), a.a.O., Art. 30 Rn.19

bejahen, und hat deshalb auch geprüft, ob die sachgrundlose Befristung nach deutschem Recht mit Art. 30 vereinbar ist.²⁰ Die Anzahl der befristeten Verträge und die Dauer der einzelnen Befristungen dürfe nicht beliebig ausgedehnt werden; insoweit enthalte Art. 30 immanente Grenzen. Damit wird in der Sache die bis zum TzBfG, d. h. bis Ende 2000 bestehende deutsche Rechtsprechung wieder aufgegriffen, die das Erfordernis eines sachlichen Grundes für eine Befristung damit begründete, dass es nicht zu einer Umgehung des Kündigungsschutzes kommen dürfe.²¹

2. „Ungerechtfertigte“ Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 30 GRC enthält nach seinem Wortlaut keinen bloßen Rechtsgrundsatz, sondern ein Grundrecht. Die Formulierung „Anspruch auf Schutz“ lässt schwerlich eine andere Interpretation zu.²² Dabei geht es um ein Individualrecht, das nicht dadurch ersetzt werden kann, dass eine kollektive Instanz Einspruchsrechte gegen die Kündigung hat.²³ Die Vorschrift enthält jedoch keine Anhaltspunkte, wann eine „Kündigung“ gerechtfertigt und wann sie ungerechtfertigt ist. Die dadurch geschaffene Interpretationsoffenheit ist in der Grundrechtecharta nichts Ungewöhnliches; es sei nur an ihren Art. 31 Abs. 2 erinnert, wonach der Arbeitnehmer ein Recht „auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit“, auf „tägliche und wöchentlich Ruhezeiten“ und auf einen „bezahlten Jahresurlaub“ hat.

Einigkeit sollte darüber bestehen, dass es sich um Normen handeln muss, die sich speziell auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen. Die Anwendung von Vorschriften und Rechtsgrundsätzen, die für alle Rechtsgeschäfte und sonstige Rechtshandlungen gelten, kann nicht genügen. Dass eine Kündigung wegen widersprüchlichen Verhaltens („venire contra factum proprium“) unwirksam ist,²⁴ stellt ebenso wenig einen Schutz im Sinne des Art. 30 dar wie das in § 612a BGB niedergelegte Prinzip, dass niemand wegen der legalen Ausübung von Rechten benachteiligt (und deshalb auch nicht gekündigt) werden darf.²⁵

²⁰ BAG 19.3.2014 – 7 AZR 828/12 – NZA-RR 2014, 462 Tz.29, auch zum Folgenden

²¹ Grundlegend der Große Senat des BAG, BAG 12.10.1960 – GS 1/59 – AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag = NJW 1961, 798

²² Kovács, S. 80 ff.; Kröll, in Holoubek/Lienbacher, GRC-Kommentar, 2. Aufl., Wien 2019, Art. 30 Rn.8; Hilbrandt, in: Heselhaus/Nowak, Handbuch, a.a.O., § 37 Rn.76; EuArbRK-Schubert, Art. 30 GRC Rn.2 mit eingehenden Nachweisen

²³ EuGH 16.7.2009 – C-12/08, Tz. 46 ff. lässt kollektiven Rechtsschutz nur genügen, wenn es um kollektive Rechte geht.

²⁴ Beispiele bei Däubler/Deinert, a.a.O., § 242 BGB Rn.6 ff.

²⁵ Angreifbar deshalb BAG 8.12.2011 – 6 AZN 1371/11 – NZA 2012, 286 Leitsatz 1, wonach Art. 30 GRC nicht verletzt sei, wenn während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses das KSchG nicht anwendbar sei; der von ihm verlangte Schutz werde durch die §§ 138, 242 BGB sichergestellt. Gegen diese Aussage spricht

Was Rechtfertigungsgründe für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber sein könnten, hat notfalls der EuGH zu bestimmen. Seine Aufgabe ist keineswegs schwieriger als im Fall des vergleichbar allgemein formulierten Art. 31 Abs. 2 GRC. Dieser gibt ebenso wenig wie Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie unmittelbare Auskunft darüber, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch nur dann verfällt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von sich aus in die Lage versetzt hat, den Urlaub zu nehmen.²⁶ Auch die Tatsache, dass der Urlaubsanspruch durch längere Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht verloren geht und der Übertragungszeitraum in einem solchen Fall erst 15 Monate nach Schluss des Urlaubsjahres endet,²⁷ ist nur noch lose an den Wortlaut der einschlägigen Normen gekoppelt. Für Art. 30 liegt der Rückgriff auf Art. 24 RESC und seinen Anhang nahe.²⁸ Bemerkenswert ist dabei insbesondere, dass in der deutschen Fassung von einem „triftigen“ Grund die Rede ist, was von der (fachsprachlichen) Bedeutung her zwischen dem „sachlichen“ und dem „wichtigen“ Grund liegt. Entsprechend wird bei der betrieblichen Altersversorgung verfahren, wo Berechnungsfaktoren (wie z. B. das Abstellen auf das Endgehalt) nur aus „triftigen Gründen“ zu Lasten des Arbeitnehmers verändert werden können.²⁹ In der englischen Amtssprache der RESC ist von „valid reasons“, in der französischen von „motif valable“ die Rede.³⁰ Beides ist mindestens genauso gewichtig wie die für den allgemeinen Kündigungsschutz geltenden Formeln von „unfair“ dismissal bzw. „cause réelle et sérieuse“. Dem entspricht es, dass nach Nr. 3 Buchstabe f des Anhangs zu Art. 24 RESC „vorübergehende Abwesenheit von der Arbeit aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls“ nicht als „triftiger Grund“ genügt. Auch wenn sich Art. 30 daran nur „anlehnt“ und die genannten Begriffe und Beispiele nur Orientierungspunkte sein mögen, ist damit die Möglichkeit eröffnet, bei Bedarf eine relativ klare Grenze zwischen rechtfertigenden und nicht rechtfertigenden Kündigungsgründen zu ziehen.

3. Die Form des Schutzes

Art. 30 GRC enthält seinem Wortlaut nach keine Aussage darüber, welche Konsequenzen eine mangelnde Rechtfertigung hat. Der Anhang zu Art. 24 RESC spricht in Ziffer 4 von einer

überdies, dass Art. 30 mangels unionsrechtlichen Bezugs im konkreten Fall überhaupt nicht anwendbar war.

²⁶ EuGH 6.11.2018 – C 684/16 – NZA 2018, 1474 Tz.18 ff., 62 ff.- Max-Planck-Gesellschaft

²⁷ EuGH 22.11.2011 – C-214/10 – NZA 2011, 1333 - Schulte

²⁸ S. oben 1

²⁹ BAG 17.11.1992 – 3 AZR 76/92 – NZA 1993, 938

³⁰<https://www.coe.int/en/web/conventions/-/council-of-europe-european-social-charter-revised-ets-no-163-translations>

„Entschädigung“ oder einem „anderen zweckmäßigen Ausgleich“. Dies bedeutet, dass das Unionsrecht den Mitgliedstaaten freie Hand lässt, ob sie eine Unwirksamkeit der Kündigung mit nachfolgender Wiedereingliederung, eine angemessene Abfindung oder ein Wahlrecht zwischen beidem vorsehen bzw. weiter praktizieren wollen.³¹ Auch differenzierende Regelungen wie in § 9 KSchG bleiben möglich.

4. Entscheidung durch eine unabhängige Stelle

Nach Art. 24 Abs. 2 RESC muss sichergestellt werden, dass ein Arbeitnehmer das Recht hat, die Kündigung bei einer „unparteiischen Stelle“ anzufechten, wenn er der Auffassung ist, dass kein triftiger Kündigungsgrund vorliegt. Bei der Stelle kann es sich ersichtlich um ein Gericht, einen Schlichtungsausschuss oder ein anderes Gremium handeln. „Unparteiisch“ im Rechtssinne ist eine solche Instanz nur, wenn ihre Mitglieder über sachliche und persönliche Unabhängigkeit verfügen. Gewichtiger als der Hinweis auf die RESC ist allerdings der Rückgriff auf Art. 47 GRC, der für alle in der Charta garantierten Ansprüche gerichtlichen Rechtsschutz gewährleistet.³² Dieser Grundsatz wird in der Rechtsprechung des EuGH sehr ernst genommen. Das hat sich vor nicht allzu langer Zeit bei der Entscheidung darüber gezeigt, ob der in der Befristungsrichtlinie festgelegte Grundsatz der Gleichbehandlung zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen verletzt war, weil nach nationalem Recht nur die Kündigung eines unbefristeten, nicht aber die eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit einer Begründung zu versehen war.³³ Die Bejahung dieser Frage hätte – da es sich um eine Richtlinie handelte und das anwendbare nationale Recht klar das Gegenteil besagte – den Parteien des Ausgangsverfahrens wenig geholfen, doch sah der EuGH das Grundrecht auf einen wirksamen Rechtsschutz als verletzt an, so dass die nationale Vorschrift außer Anwendung bleiben musste.³⁴ Dies schließt jedoch nicht aus, dass einer gerichtlichen Auseinandersetzung nach Maßgabe des nationalen Rechts eine Schlichtung oder Mediation vorausgeht oder auch vorausgehen muss.

5. Unmittelbare Einwirkung auf zwischen Privaten bestehende Arbeitsverhältnis?

³¹ Vgl. auch Hüpers/Reese, in: Meyer/Hölscheidt (Hrsg.), Charta der Grundrechte, a.a.O. Art. 30 Rn.16

³² Er ist lex specialis gegenüber der in Art. 30 enthaltenen Überprüfung durch eine unabhängige Instanz: Schlachter/Lehnart EuZA 2022, 431, 448

³³ EuGH 20.2.2024 – C-715/20 – NZA 2024, 459

³⁴ Dazu Klengel/Schlachter AuR 2024, 343 ff.; Temming, jurisPR-ArbR 40/2024 Anm. 6

Soweit der Anwendungsbereich der Grundrechtecharta nach Art. 51 eröffnet ist,³⁵ wirkt Art. 30 unmittelbar in das einzelne Arbeitsverhältnis hinein, auch wenn dieses zu einem privaten Arbeitgeber besteht.³⁶ Die Situation ist insoweit keine andere als bei Art. 31 Abs. 2 GRC, wo nach Auffassung des EuGH dem Anspruch auf jährlichen Erholungsurlaub eine entsprechende Wirkung zukommt.³⁷ Für eine Differenzierung zwischen beiden Vorschriften besteht kein Anlass. In beiden Fällen werden anders als etwa im Bereich der Freiheitsrechte typische arbeitsrechtliche Regelungen in die Charta aufgenommen, die ihre Wirkung in allen Mitgliedstaaten auch und gerade in privaten Arbeitsverhältnissen entfalten und die sich im Hinblick darauf entwickelt haben. Insoweit können die für Richtlinien geltenden Grundsätze keine Anwendung finden.³⁸ Wollte man lediglich eine staatliche Pflicht annehmen, für einen ausreichenden Kündigungsschutz im Sinne des Art. 30 zu sorgen, wäre die Vorschrift ihrer wesentlichen Bedeutung beraubt. Sie könnte allenfalls dann eine gewisse Wirkung entfalten, wenn es um die Auslegung des nationalen Kündigungsschutzrechts geht; auch dies entfällt, wenn das nationale Recht eine eindeutige Regelung (z. B. ein Hire-and-Fire-Prinzip für eine bestimmte Beschäftigtengruppe) enthält.³⁹ Praktische Wirksamkeit im Sinne des „effet utile“ kann die Vorschrift nur entfalten, wenn ihr unmittelbare Wirkung beigemessen wird. Auch muss man sich die Frage stellen, ob der für alle Grundrechte vorgesehene wirksame Rechtsschutz nach Art. 47 GRC gewährleistet wäre, würde man nur eine Staatenverpflichtung annehmen.

III. Der Anwendungsbereich des Art. 30 GRC

1. Der Grundsatz des Art. 51 GRC

Die Grundrechtecharta bindet die Mitgliedstaaten nach ihrem Art. 51 Abs. 1 Satz 1 nur insoweit, als sie das Unionsrecht durchführen. Dabei genügt es nicht, wenn zwar eine Unionszuständigkeit besteht, von dieser aber noch kein Gebrauch gemacht wurde.⁴⁰ So sieht

³⁵ Dazu unten III

³⁶ Zum Diskussionsstand s. den Überblick bei EuArbRK-Schubert Art. 30 Rn.2a

³⁷ EuGH 9.11.2023 – C-271/22 u.a. – NZA 2024, 115 Tz.24. Anders EuGH 15.1.2014 – C 176/12 – NZA 2014, 193 für Art. 27 GRC, der seinem Wortlaut nach einer Ergänzung durch Vorschriften des Unionsrechts oder des nationalen Rechts bedarf.

³⁸ EuGH 15.1.2014 – C-176/12 – NZA 2014, 193 Tz.33 ff.

³⁹ S. als Beispiel für das Versagen der unionsrechtskonformen Auslegung die polnische Regelung im Fall EuGH 20.2.2024 – C-715/20 – NZA 2024, 459. Ebenso die nicht bestehende Möglichkeit, Soll-Angaben in Massentlassungsanzeigen in Muss-Angaben umzudeuten: BAG 19.5.2022 – 2 AZR 467/21 – NZA 2022, 1951

⁴⁰ EuGH 10.7.2014 – C-198/13 – NZA 2014, 1325 (Leitsatz)

etwa Art. 153 Abs. 1 Buchst. d AEUV eine Zuständigkeit der Union für den „Schutz der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags“ vor, doch ist davon nur punktuell, z. B. für das Verfahren bei Massenentlassungen Gebrauch gemacht worden. Ein im Jahre 1977 innerhalb der Kommission unternommener Versuch, eine Richtlinie mit einem umfassenden Kündigungsschutzrecht vorzuschlagen,⁴¹ blieb ohne Erfolg.

Trotz dieser wenig ermutigenden Ausgangslage wurde von verschiedenen nationalen Gerichten der Versuch unternommen, den EuGH zu Aussagen über das unionsrechtliche Kündigungsschutzrecht nach Art. 30 GRC zu veranlassen. Dabei wurden Fälle ausgesucht, in denen das Gerechtigkeitsempfinden eindeutig für die Gewährung von Kündigungsschutz gesprochen hätte. In einem Fall aus Frankreich⁴² ging es darum, dass sog. Neueinstellungsverträge (contrats de travail „nouvelles embauches“) in den ersten beiden Jahren gekündigt werden konnten, ohne dass der Arbeitgeber einen Grund angeben und das übliche Verfahren einhalten musste – hier konnte ersichtlich nicht einmal mehr von einem Minimalkündigungsschutz die Rede sein. Gleichwohl behandelte der EuGH die Vorlage als unzulässig, da es insoweit keine anwendbaren unionsrechtlichen Normen gebe, an denen die französische Regelung hätte gemessen werden können. Genauso erging es einer Vorlage aus Ungarn.⁴³ Auch dort war es um ein beliebig kündbares Arbeitsverhältnis gegangen, eine Regelung, die sogar vom ungarischen Verfassungsgerichtshof mit Wirkung für die Zukunft für verfassungswidrig erklärt worden war: Auch für einen zurückliegenden Fall Abhilfe zu schaffen, lag aber – so verständlich es in der Sache gewesen wäre - außerhalb der Kompetenz des EuGH. In einem spanischen Fall war es ebenfalls um ein Arbeitsverhältnis auf dem zweiten Arbeitsmarkt gegangen, das keinen Bestandsschutz vermittelte.⁴⁴ Trotz der Besonderheit, dass eine Finanzierung der Tätigkeit durch einen EU-Fonds möglich war, wurde kein ausreichender Bezug zum Unionsrecht gesehen und die Vorlage ebenfalls als unzulässig zurückgewiesen. Das deutsche BAG verzichtete einige Jahre später von vorne herein auf eine Vorlage,⁴⁵ als es um eine Kündigung während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses ging. Auch die Tatsache, dass der Kläger wegen der Folgen eines Arbeitsunfalls gekündigt wurde, konnte verständlicherweise an dem fehlenden Bezug zum Unionsrecht nichts ändern.⁴⁶

⁴¹<https://www.daeubler.de/wp-content/uploads/2021/05/Entwurf-Kündigungsschutzrichtlinie-der-EG.pdf>. (abgerufen am 16.2.2025). Dort ist auch der Wortlaut der Initiative wiedergegeben.

⁴² EuGH 16.1.2008 – C-361/07, Slg. 2008 I-6 - Polier

⁴³ EuGH 16.1.2014 – C-614/12 – BeckEuRS 2014, 393099 - Dutka

⁴⁴ EuGH 5.2.2015 – C-117/04, NZA 2015, 349 Tz.31 - Poclava

⁴⁵ BAG 8.12.2011 – 6 AZN 1371/11 - NZA 2012, 286

⁴⁶ BAG a.a.O. Tz.8

Unter diesen Umständen gewinnt Art. 30 in den Mitgliedstaaten nur dann Bedeutung, wenn es um die Durchführung von Richtlinien oder Verordnungen der EU geht.

2. Kündigungen im Anwendungsbereich von Richtlinien

Soweit Richtlinien durch nationales Recht umgesetzt werden, bewegen sich die Mitgliedstaaten im Anwendungsbereich des Unionsrechts. Art. 51 Abs. 1 Satz 1 GRC verlangt daher auch die Anwendung des Art. 30 GRC.

a) Betriebsübergangsrichtlinie

Denkbar ist, dass in einer Richtlinie ausdrücklich von einer Kündigung die Rede ist. Die Erläuterungen zu Art. 30 GRC⁴⁷ verweisen etwa auf die Betriebsübergangsrichtlinie,⁴⁸ die in Art. 4 ein ausdrückliches Kündigungsverbot enthält. Danach darf der Betriebsübergang als solcher nicht als Kündigungsgrund dienen. Soweit im Zusammenhang damit Auslegungsprobleme entstehen, könnten sie unter Rückgriff auf Art. 30 gelöst werden. Bislang ist es allerdings nicht zu einer solchen Situation gekommen, was – denkt man etwa an Fragen der Beweislast – keineswegs für alle Zeiten so bleiben muss.

Von Interesse ist weiter die im Text der Richtlinie folgende Einschränkung: Die Mitgliedstaaten sind berechtigt, „abgegrenzte Gruppen von Arbeitnehmern“, die nach nationalem Recht nicht dem Kündigungsschutz unterliegen, vom Verbot des Art. 4 auszunehmen. Theoretisch könnte man also Arbeitnehmer aus Kleinbetrieben nach § 23 KSchG und solche, die sich in den ersten sechs Monaten ihres Arbeitsverhältnisses befinden, auch vom Kündigungsschutz der Richtlinie ausnehmen, doch ist in Deutschland von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht worden.⁴⁹ Damit stellte sich auch nicht das Problem, ob eine solche Nichtanwendung mit Art. 30 GRC vereinbar wäre. Soweit die Rechtslage in einzelnen Mitgliedstaaten eine andere sein sollte, wäre der Herausnahme durch die Richtlinie die Anerkennung zu versagen, da Art. 30 GRC von „jeder“ Arbeitnehmerin und „jedem“

⁴⁷ ABl. v. 14.12.2007 C 303/17 ff.

⁴⁸ Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- und Betriebsteilen, ABl L 82/16, geändert durch Richtlinie v. 6.10.2015, ABl L 263/1

⁴⁹ EuArbRK-Winter Art. 4 RL 2001/23/EG Rn.10

Arbeitnehmer spricht und somit keinerlei Ausnahmen zulässt.⁵⁰ Insoweit liegt keine „Anlehnung“ an die RESC vor.

b) Insolvenzrichtlinie

Die Erläuterungen zu Art. 30 GRC verweisen weiter auf die Richtlinie über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, die heute in der Fassung vom 22. Oktober 2008 gilt.⁵¹ Sie ist Grundlage für das Insolvenzgeld nach den §§ 165 – 172 SGB III. Ein unmittelbarer Bezug zum Kündigungsschutz ist nicht ersichtlich.⁵² Eine mittelbare Relevanz ist bei der Frage gegeben, ob auch Abfindungsansprüche in das Insolvenzgeld einzubeziehen sind.⁵³ Ist dies anders als nach § 166 Abs. 1 Nr. 1 SGB III in einer nationalen Rechtsordnung der Fall, so wird der Abfindungsanspruch damit Teil des Kündigungsschutzrechts; wollte man einzelne Arbeitnehmergruppen ausschließen (was die Richtlinie allerdings nicht zulässt), wäre Art. 30 GRC verletzt. Der EuGH hatte über den Fall zu entscheiden, dass die von der Richtlinie vorgeschriebene Garantieeinrichtung Entschädigungen wegen rechtswidriger Kündigung nur dann bezahlt, wenn sie von einem Gericht oder einer Verwaltungsbehörde zugesprochen wurden; dies verstieß gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz.⁵⁴

c) Massentlassungsrichtlinie

Nicht erwähnt ist in den Erläuterungen zu Art. 30 GRC die Massentlassungsrichtlinie,⁵⁵ obwohl sie von ihrem Gegenstand her unmittelbaren Bezug zu Art. 30 GRC hat. Allerdings ist sie auf das bei einer Massentlassung zu beachtende Verfahren beschränkt; die inhaltlichen Voraussetzungen, die eine Massentlassung zu erfüllen hat, sind nicht angesprochen. Von daher liegt nur in einem sehr engen Bereich eine Konkretisierung des Art. 30 GRC vor. Dessen Umfang kann allerdings von den Mitgliedstaaten nicht verändert werden, die in vollem Umfang an die in der Richtlinie festgelegten Grenzwerte gebunden sind.⁵⁶ Auch

⁵⁰ Ebenso Buschmann AuR 2013, 388, 391

⁵¹ ABI L 283/36

⁵² Schlachter/Lehnart EuZA 2022, 431, 443

⁵³ Dazu EuArbRK-Kolbe Art.3 RL 2008/94/EG Rn.23 ff.

⁵⁴ EuGH 17.1.2008 – C-246/06 – NZA 2008, 287

⁵⁵ Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massentlassungen, ABI L 225/16, geändert durch Richtlinie v. 6.10.2015 ABI L 263/1

⁵⁶ EuGH 15.1.2007 – C-385/05 – NZA 2007, 193 Tz.44 ff.

dürfen nicht einzelne Personengruppen wie weisungsabhängige Geschäftsleiter⁵⁷ oder leitenden Angestellte ausgenommen werden.⁵⁸ Soweit offene Einzelfragen auftauchen, können sie evtl. auf der Ebene der Richtlinieninterpretation bewältigt werden. Relevanz kann Art.30 GRC bei der Frage gewinnen, ob die Ausklammerung befristet Beschäftigter und von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst durch Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie mit der Universalität des Kündigungsschutzes in Art. 30 GRC vereinbar ist. Dies dürfte zu verneinen sein, doch hat sich bisher keine Diskussion über diese Frage ergeben; auch eine Rechtfertigung durch Art. 52 GRC ist nicht erörtert.⁵⁹

d) Teilzeit-Richtlinie und Befristungs-Richtlinie

Die Teilzeit-Richtlinie⁶⁰ enthält in § 4 Abs. 1 des Rahmenabkommens, auf das sie verweist, ein Verbot, Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten schlechter zu behandeln, es sei denn, dies könne durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt werden. Die Schlechterstellung kann auch in einer Kündigung liegen. Insoweit ist der Schutzbereich des Art. 30 GRC eröffnet: Es handelt sich um ein unionsrechtlich geregeltes Sachgebiet. In Deutschland findet sich die „Durchführung“ der Vorgaben der Richtlinie in § 4 Abs.1 TzBfG. Würden beispielsweise ohne sachlichen Grund nur Teilzeitkräfte in eine Personalabbaumaßnahme einbezogen, so wären § 4 Abs. 1 TzBfG, aber auch die Richtlinie und Art. 30 GRC verletzt.

Bei der Befristungsrichtlinie⁶¹ ist die Situation vergleichbar. § 4 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung enthält das Verbot, befristet Beschäftigte schlechter als unbefristet Beschäftigte zu behandeln, es sei denn, dies lasse sich durch einen sachlichen Grund rechtfertigen. Die Umsetzung in deutsches Recht erfolgte durch § 4 Abs. 2 TzBfG. Hier kann – ausnahmsweise – auf die erwähnte EuGH-Entscheidung verwiesen werden, die es beanstandete, dass die Kündigung befristet Beschäftigter anders als die Kündigung unbefristet Beschäftigter nicht mit einer Begründung versehen werden musste.⁶² Dabei wurde allerdings

⁵⁷ EuGH 9.7.2015 – C-229/14 – NZA 2015, 861 Tz.48

⁵⁸ Preis/Sagan-Naber/Sittard, § 8.24

⁵⁹ Zu Art. 52 s. die Erläuterungen bei Rumler-Korinek/Vranes, in: Holoubek/Lienbacher, a.a.O., Art. 52 Rn.1-60

⁶⁰ Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeiter, ABl. 1998 L 14/9, berichtigt ABl 1998 L 128/71, geändert durch Richtlinie 98/23/EG v. 7.4.1998, ABl L 131/10

⁶¹ Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UBICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl L 175/43

⁶² EuGH 20.2.2024 – C-715/20 – NZA 2024, 459. Näher oben II 4.

auf Art. 47 GRC, nicht aber auf Art. 30 GRC zurückgegriffen. Auch eine Einzelkündigung, die Befristete schlechter behandelt, ist am Maßstab der GRC zu messen.

e) Transparenzrichtlinie

Die sog. Transparenzrichtlinie⁶³ enthält eine Vielzahl von Vorschriften und erwähnt die Kündigung an zwei Stellen. Nach Art. 4 Abs. 2 Buchst. j muss der Arbeitnehmer auch unterrichtet werden über das bei einer Kündigung einzuhaltende Verfahren (z. B. Schriftform der Kündigung), wobei auch die Länge der Kündigungsfristen einzubeziehen ist. Zum zweiten sieht Art. 18 der Richtlinie (zusätzlich zum Benachteiligungsverbot des Art. 17) ein Verbot vor, einen Arbeitnehmer wegen Ausübung der in der Richtlinie gewährten Rechte zu kündigen, und effektiviert dieses durch eine Beweislastregel zugunsten des Arbeitnehmers. Auch hier handelt es sich um eine Konkretisierung von Art. 30 GRC, deren Auslegung allerdings bisher noch nicht zu einem Rückgriff auf Art. 30 GRC geführt hat.

3. Insbesondere: Diskriminierungsschutz

Der punktuelle Kündigungsschutz, den arbeitsrechtliche Richtlinien vermitteln, bleibt von seinen Wirkungen her weit hinter den Folgen zurück, die der Diskriminierungsschutz gebracht hat.⁶⁴ Seit der Defrenne II – Entscheidung des EuGH⁶⁵ ist die unmittelbare Wirkung in Arbeitsverhältnissen nichts Ungewöhnliches mehr; in neuerer Zeit ist dies bestätigt worden.⁶⁶ Auch werden in diesem Sektor allgemeine Rechtsgrundsätze des Unionsrechts wie das Verbot der Diskriminierung wegen Alters zugrunde gelegt, denen ihrerseits Gestaltungswirkung auch zwischen Privaten zugesprochen wird.⁶⁷ Dem fiel die frühere Regelung über die

⁶³ Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABI L 186/105

⁶⁴ Überblick bei Kraushaar, in: Nägele (Hrsg.), EG-Arbeitsrecht in der deutschen Praxis, Frankfurt/Main 2007, S. 73 ff.; Bauer/Krieger/Günther, AGG. EntgTranspG, 5. Aufl., München 2018; Däubler/Beck (Hrsg.), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz mit Entgelttransparenzgesetz/Berliner LADG, 5. Aufl., Baden-Baden 2022

⁶⁵ EuGH 8.4.1976 – C-43/75 – NJW 1976, 2068

⁶⁶ EuGH 17.4.2018 – C-414/16 – NZA 2018, 569 Tz.77 ff. – Egenberger

⁶⁷ EuGH 22.11.2005 – C-144/04 – NZA 2005, 1345 – Mangold

Altersbefristung nach § 14 Abs. 3 TzBfG zum Opfer.⁶⁸ Das Verbot der Diskriminierung wegen (jugendlichen) Alters führte zu einer weiteren Korrektur des Bestandsschutzes: Bei der Berechnung von Kündigungsfristen müssen anders als früher auch die Zeiten der Betriebszugehörigkeit mitgerechnet werden, die vor dem 25. Lebensjahr liegen.⁶⁹ Dies alles fällt in den Anwendungsbereich des Art. 21 GRC, der insoweit als Spezialnorm dem Art. 30 GRC vorgeht.

Warum entwickeln Diskriminierungsverbote so viel mehr Durchschlagskraft als materielle Sozialstandards wie ein (gewisses Maß an) Bestandsschutz? Neben der leichteren Handhabbarkeit dürfte dabei eine wesentliche Rolle spielen, dass Gleichheitsrechte im Grunde „marktneutral“ sind: Männer und Frauen können am Arbeitsplatz völlig gleichbehandelt werden, selbst wenn das absolute Lohnniveau in den einzelnen Mitgliedstaaten weit auseinanderklafft. Auch ist die Akzeptanz in der Gesellschaft größer als „höherer Mindestlohn“ oder „besserer Kündigungsschutz“, weil die unternehmerische Freiheit im Regelfall nur am Rande berührt ist und sich innerhalb kurzer Zeit auf mehr Gleichheit einstellen kann. Auch dies hat allerdings seine Grenzen: Den „Wage Gap“ zwischen Männern und Frauen definitiv zu beseitigen, ist meist mit einer Angleichung nach oben und so mit einer höheren Kostenbelastung verbunden. Daneben gibt es Diskriminierungsverbote, die aus nicht thematisierten Gründen ein Schattendasein führen: Dies gilt etwa für das Verbot der Benachteiligung wegen sozialer Herkunft, das – ernst genommen – viele Herrschaftspositionen erschüttern würde.⁷⁰

4. Weitere Anwendungsfälle des Art. 30 GRC

Was die praktische Bedeutung des Art. 30 GRC betrifft, so ist die Bilanz bisher eher bescheiden. Es gab kaum Fälle, bei denen ein Rückgriff auf diese Vorschrift zwingend notwendig gewesen wäre. Eine Reihe von *Möglichkeiten* wurde hier skizziert. In der Literatur wird bisweilen an die Konstellation gedacht, dass der Unionsgesetzgeber Maßnahmen ergreifen könnte, die die unternehmerische Freiheit des Art. 16 GRC verabsolutieren und den Kündigungsschutz ganz in den Hintergrund treten lassen. Hier müsse es zu einer Abwägung

⁶⁸ BAG 26.4.2006 – 7 AZR 500/04 – NZA 2006, 1162

⁶⁹ EuGH 19.1.2010 – C-555/07 – NZA 2010, 85 – Küçükdeveci

⁷⁰ Dazu Däubler, FS Reichold (erscheint demnächst)

mit Art. 30 GRC kommen, so dass auch die Arbeitnehmerinteressen in gewissem Umfang zur Geltung kämen.⁷¹

Daneben sind aktuelle Fälle denkbar, in denen der Kündigungsanlass aus einem Bereich stammt, der unionsrechtlich voll durchnormiert ist. Zu denken ist dabei einmal an den grenzüberschreitenden Straßenverkehr, soweit es um die Beförderung von Gütern oder Menschen geht. Lenkzeiten, Fahrtunterbrechungen und Ruhezeiten der Fahrer sind durch EU-Verordnung geregelt.⁷² Meinungsverschiedenheiten über ein damit zusammenhängendes Verhalten eines angestellten Fahrers könnten zu einer Kündigung führen, bei der dann das Unionsrecht von entscheidender Bedeutung und deshalb auch Art. 30 GRC anwendbar wäre.

Praktisch ungleich wichtiger ist der Datenschutz. Verletzt ein Arbeitnehmer Pflichten, die sich aus der DSGVO ergeben, gibt er etwa personenbezogene Daten unbefugt an Dritte weiter, so geht es gleichfalls um die Anwendung und Umsetzung von Unionsrecht. Bei einer solchen arbeitnehmerseitigen Indiskretion wäre dann gleichfalls der Punkt erreicht, wo man den EuGH mit Aussicht auf Erfolg fragen könnte, ob das Fehlen des Kündigungsschutzes in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses und in Kleinbetrieben wirklich mit Art. 30 GRC vereinbar ist. Dies wird besonders deutlich, seit die Generalklausel des § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG auf der Grundlage der EuGH-Rechtsprechung⁷³ nicht mehr anwendbar ist und deshalb bei der Datenverarbeitung durch oder über Arbeitnehmer unmittelbar auf Art. 6 Abs. 1 DSGVO zurückgegriffen werden muss. So schrecklich schwierig dürfte es nicht sein, einen derartigen Fall zu entdecken und ihn vor den EuGH zu bringen. Vielleicht findet sich ja ein innovativ ausgerichteter Arbeitnehmeranwalt, der nicht nur an seinen Mandanten und den eigenen Aufwand, sondern auch ein wenig an die Rechtsentwicklung denkt.

⁷¹ EuArbRK-Schubert Art. 30 GRC Rn.20; Preis/Sagan-Seiwerth, § 3.56; Laulom, in: Ales/Bell/Deinert/Rolin-Olivier, International and European Labour Law, Article-by-Article Commentary, Baden-Baden 2018, Part. 5 Chapter I Rn.15

⁷² Grundlegend: Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr und zur Änderung der Verordnungen (EWG) Nr. 3821/85 und (EG) Nr. 2135/98 des Rates sowie zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates, ABl. v.11.4.2006, L 102/1 mit späteren Änderungen

⁷³ EuGH 30.3.2023 – C-34/21 – NZA 2023, 487