



Z A A R

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Vortragsreihe

*Professor Dr. Konstantin Bakopoulos,
Nationale und Kapodistrias-Universität Athen*

„Griechisches Kündigungs- und Befristungsrecht – europarechtliche Vorgaben und rechtspolitische Aspekte“

Vortrag am 25. Oktober 2018

Professor Dr. Konstantin Bakopoulos stellte Grundzüge des griechischen Kündigungs- und Befristungsrechts vor und problematisierte die Vereinbarkeit mit supranationalen Vorgaben.

In Bezug auf den Kündigungsschutz seien zwei Modelle zu unterscheiden. Das Bestandsschutzsystem, bei dem Kündigungsschutz in Form des Bestands des Arbeitsverhältnisses im Vordergrund stehe, sei dem Abfindungssystem gegenüber zu stellen, welches eine rechtsgrundlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses allein durch den Willen des Arbeitgebers gegen Zahlung einer Abfindung ermögliche. Bestandsschutz sei damit allenfalls mittelbar gegeben.

Zwischen diesen Modellen nehme das griechische Kündigungsrecht eine Hybridstellung ein: Der Grundtypus sei die rechtsgrundlose Kündigung mit der Abfindungszahlung als Wirksamkeitsvoraussetzung, eine gesetzliche Kodifikation allein in Betreff der formellen Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen gegeben. Ein mit dem deutschen Kündigungsschutzgesetz vergleichbares Regelungssystem fehle, materieller Kündigungsschutz werde auf der Ebene der Jurisdiktion über die Anwendung der in Art. 281 ZGB enthaltenen Generalklausel erreicht. Anhand des darin niedergelegten Verbots des Sittenverstoßes hätten sich im Wege des Richterrechts Maßstäbe entwickelt, an denen eine Kündigung auf ihre inhaltliche Rechtfertigung hin überprüft werden könne. Zu nennen sei etwa das ultima ratio-Prinzip als Ausdruck der Verhältnismäßigkeit sowie das Verbot zur Heranziehung „verwerflicher Gründe“. Bemerkenswert sei insoweit die prozessrechtliche Auswirkung: die Ausgestaltung der sozialen Rechtfertigung als Wirksamkeitsvoraussetzung begründe in Deutschland die Obliegenheit des Arbeitgebers, diese im Prozess anzuführen, wohingegen das griechische Modell dazu führe, dass der Arbeitnehmer darlegungs- und beweisbelastet sei.

Ebenso wenig wie den Kündigungsschutz in der in Deutschland bekannten Form kenne das griechische Recht die Konstruktion des Änderungskündigungsschutzes. Bei einer sog. „einseitigen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen“ habe der Arbeitnehmer aber neben der Änderungsannahme und dem Festhalten am unveränderten Vertrag die Möglichkeit, unter dem Begriff der „fingierten Arbeitgeberkündigung“ eine Eigenkündigung zu erklären, ohne seinen Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung zu verlieren.

Im Bereich des Befristungsrechts habe die Schaffung der Befristungsrichtlinie keine wesentlichen Neuerungen gebracht. Die Befristungskontrolle sei als notwendige Ergänzung des Kündigungsschutzes anzusehen, das Erfordernis eines Sachgrundes sei bereits nach „altem“ Recht schon vorhanden

gewesen. Im Ergebnis erfolge eine kombinierte Anwendung des alten und des neuen Rechts. Zu beachten sei aber, dass eine „rechtsgrundlose“ Kündigung, wie im Bereich des unbefristeten Arbeitsverhältnisses möglich, bei einer Befristung nicht in Betracht komme. Voraussetzung sei stets das Vorliegen eines wichtigen Grundes, welcher die Unzumutbarkeit der Fortsetzung der Vertragsbindung begründe. Auch die Zahlung einer Abfindung im Fall der vorzeitigen Beendigung nicht in Betracht.

Supranationale Vorgaben zum Kündigungsschutz seien lediglich punktuell gegeben, etwa im Bereich des Mutterschutzes oder im Zusammenhang mit Massenentlassungen. Bedeutend und die Frage nach der Vereinbarkeit des griechischen Rechts aufwerfend sei Art. 30 der Grundrechtecharta. Nach Auffassung des Referenten sei hierin das Recht des Arbeitnehmers auf materiellen Kündigungsschutz enthalten. Es handle sich um eine abstrakt gefasste Vorgabe, die dem nationalen Gesetzgeber einen weiten Spielraum überlasse. Die inhaltliche Überprüfung einer Kündigung im Wege der Rechtsprechung stehe damit nicht per se mit der Vorgabe in Widerspruch.

Einer Beurteilung bedürfe das griechische System auch in Zusammenhang mit den Vorgaben des Art. 24 RevESC. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei lediglich eine Option eines „zweckmäßigen Ausgleichs“, nicht hingegen die zwingende Lösung. Die Abfindung sei von Art. 24 RevESC zwar auf Rechtsfolgenrechtsseite vorgesehen und gerade nicht, wie im griechischen Recht, auf Ebene der Wirksamkeitsvoraussetzungen. Hieraus lasse sich ganz allgemein der Schluss herleiten, dass auch „ungerechtfertigte Kündigungen“ beendigende Wirkung zukommen könne. Materieller Kündigungsschutz habe damit nicht zwingend die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zur Folge und sei damit mit Bestandschutz nicht gleichzustellen. Unbeschadet dessen stehe dem Arbeitnehmer durch die gerichtliche Geltendmachung der Kündigungsunwirksamkeit die Möglichkeit offen, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegen den Willen des Arbeitgebers zu erzwingen. Insgesamt sei das griechische Kündigungsschutzmodell damit mit supranationalen Vorgaben vereinbar. Ob es sich hierbei um ein zeitgemäßes System handle, welches ein ausreichendes Maß an Rechtssicherheit schaffe, sei damit aber noch nicht beantwortet.

Die dem Vortrag folgende Diskussion hatte neben Fragen zur vereinzelt Klarstellung und Vertiefung eine rechtsvergleichende Gegenüberstellung zum Gegenstand.

Laura Herbst
Wissenschaftliche Mitarbeiterin