

Inhaltsübersicht

Inhaltsverzeichnis	11
Abkürzungsverzeichnis	21
Einführung	25
A. Gegenstand der Untersuchung	25
B. Reichweite der Untersuchung	28
Teil 1: <i>Constructive dismissal</i> im englischen Kündigungsschutzrecht	31
§ 1 Entwicklung der <i>constructive dismissal</i>	31
§ 2 Gegenwärtige Stellung der <i>constructive dismissal</i>	36
§ 3 Übertragbarkeit des Begriffs in die deutsche Sprache	40
§ 4 Zusammenfassung	42
Teil 2: Voraussetzungen für die Einordnung als <i>constructive dismissal</i>	43
§ 5 Verhalten seitens des Arbeitgebers	43
§ 6 Kausale Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitnehmer	83
§ 7 Kein Verzicht auf das Recht zur Beendigung des Arbeitsvertrags	97
§ 8 Zusammenfassung	108
Teil 3: Rechtsschutz bei <i>constructive dismissal</i>	111
§ 9 Klage wegen <i>unfair dismissal</i>	111
§ 10 Klage wegen <i>redundancy</i> oder <i>wrongful dismissal</i>	145
§ 11 Verhältnis der einzelnen Kündigungsschutzarten zueinander	152
§ 12 Zusammenfassung	154
Teil 4: Vergleich mit Regelungen des deutschen Arbeitsrechts	157
§ 13 Begriff der Arbeitgeberkündigung in Deutschland und England	157
§ 14 Vergleich mit der Änderungskündigung	166
§ 15 Vergleich mit der außerordentlichen Kündigung	174
§ 16 Vergleichende Schlussbetrachtung	194
Entscheidungsverzeichnis	201
Literaturverzeichnis	213
Stichwortverzeichnis	223

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	21
Einführung	25
A. Gegenstand der Untersuchung	25
I. <i>British Broadcasting Corporation v Beckett</i>	26
II. <i>Savoia v Chiltern Herb Farms Ltd</i>	27
B. Reichweite der Untersuchung	28
Teil 1: <i>Constructive dismissal</i> im englischen Kündigungsschutzrecht	31
§ 1 Entwicklung der <i>constructive dismissal</i>	31
A. Konzept der <i>constructive dismissal</i> im <i>common law</i>	31
B. Anfänge der <i>constructive dismissal</i> im <i>statute law</i>	32
C. Verbreitung der <i>constructive dismissal</i> im <i>statute law</i>	33
I. <i>Industrial Relations Act 1971</i>	33
II. <i>Trade Union and Labour Relations Act 1974</i>	34
D. Erweiterung der Definition der <i>constructive dismissal</i> im <i>statute law</i>	35
§ 2 Gegenwärtige Stellung der <i>constructive dismissal</i>	36
A. <i>Constructive dismissal</i> im Rahmen von Klagen wegen <i>unfair dismissal</i>	36
I. <i>Constructive dismissal</i> nach s 95 (1) (c) ERA 1996	36
II. Weitere Fälle arbeitgeberseitiger Kündigungen nach s 95 ERA 1996	37
1. Direkte arbeitgeberseitige Kündigung nach s 95 (1) (a) ERA 1996	37
2. Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags nach s 95 (1) (b) ERA 1996	37
B. <i>Constructive dismissal</i> im Rahmen von Klagen wegen <i>redundancy</i>	38
I. Kündigungsbegriß gemäß s 136 (1) ERA 1996	38
II. Einschränkung des Anwendungsbereichs der <i>constructive dismissal</i>	38

1. Außerordentliche Kündigung	38
2. Ordentliche Kündigung	38
3. Anwendbarkeit im Rahmen von Klagen wegen <i>unfair dismissal</i>	39
C. <i>Constructive dismissal</i> im Rahmen von Klagen wegen <i>wrongful dismissal</i>	39
§ 3 Übertragbarkeit des Begriffs in die deutsche Sprache	40
§ 4 Zusammenfassung	42
Teil 2: Voraussetzungen für die Einordnung als <i>constructive dismissal</i>	43
§ 5 Verhalten seitens des Arbeitgebers	43
A. Unterschiedliche Ansätze	44
I. Vorgehen nach dem <i>reasonableness test</i>	44
II. Ablösung durch den <i>contract test</i>	45
1. <i>Western Excavating (ECC) Ltd v Sharp</i>	45
2. Der <i>contract test</i>	45
3. Gründe für die Ablösung des <i>reasonableness test</i>	46
III. Bedeutung beider Prüfungsmaßstäbe heute	48
1. Vorgehen nach dem <i>contract test</i>	48
2. Einfluss des <i>reasonableness test</i>	49
IV. Zusammenfassung	50
B. Schwerwiegende Vertragsverletzung durch den Arbeitgeber	50
I. Arbeitgebereigenschaft	50
II. Vertragsverletzung	51
1. Vertragsbestimmung	52
a. Ausdrückliche Bestimmungen	52
b. Implizierte Bestimmungen	52
c. Kollektivvereinbarungen	52
d. Gesetze und Verordnungen	53
2. Arten der Vertragsverletzung	53
3. Vertragsaufsage	54
4. Falsche Einschätzung der Rechtslage	55
5. Heilung der Vertragsverletzung	57
a. Vertragsaufsage	57
b. Tatsächliche Vertragsverletzung	57
III. Schwere der Vertragsverletzung	58
1. Bewertungsmaßstab	58
2. Berücksichtigung zurückliegender Verhaltensweisen	58

IV. Zusammenfassung	60
C. Kategorien typischer Vertragsverletzungen im Rahmen einer <i>constructive dismissal</i>	61
I. Änderung der Arbeits- oder Vertragsbedingungen	62
1. Vergütung	62
a. Höhe der Grundvergütung	62
b. Höhe von Zulagen, Zuschlägen und Sonderzuwendungen	63
c. Vergütungssystem	64
2. Art der Arbeitsleistung	64
3. Stellung des Arbeitnehmers	66
4. Ort der Arbeitsleistung	67
a. Berechtigung des Arbeitgebers zur Versetzung	67
b. Angemessene Unterrichtung des Arbeitnehmers	68
5. Zeit der Arbeitsleistung	69
II. Verstoß gegen positive Verpflichtung	69
1. Vergütung	69
a. Vergütung gemäß des Arbeitsvertrags	69
b. Vergütung gemäß des <i>National Minimum Wage Act 1998</i>	71
c. Erhöhung der Vergütung	72
2. Bereithalten von Arbeit	72
3. Schutz der Gesundheit und Sicherheit	73
4. Geeignetes Beschwerdeverfahren	74
5. Angemessene Disziplinarmaßnahmen	75
6. Gegenseitiges Vertrauen und Rücksichtnahme	76
a. Definition und Voraussetzungen	76
b. Mobbing	78
c. Diskriminierung	79
d. Beleidigung	79
e. Weitere typische Verstöße	80
III. Zusammenfassung	81
D. Zusammenfassung	82
§ 6 Kausale Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitnehmer	83
A. Wahlrecht zwischen Fortführung und Beendigung des Vertrags	83
I. Grundsätze des allgemeinen Vertragsrechts	83

II.	Anwendung und Auswirkungen der allgemeinen Grundsätze im Rahmen der <i>constructive dismissal</i>	84
B.	Ausübung des Wahlrechts durch Beendigung des Arbeitsvertrags	84
	I. Grundsätze des allgemeinen Vertragsrechts	84
	II. Anwendung und Auswirkungen der allgemeinen Grundsätze im Rahmen der <i>constructive dismissal</i>	85
	1. Beendigungshandlung des Arbeitnehmers	85
	a. Ausdrückliche Erklärung der Beendigung	85
	b. Konkludente Erklärung der Beendigung	86
	aa. Fernbleiben des Arbeitnehmers	86
	bb. Klageerhebung	87
	cc. Antrag auf Arbeitslosengeld	87
	2. Beendigung des Arbeitsvertrags	88
	3. Wahrung der Kündigungsfrist	88
C.	Kausalität der Vertragsverletzung für die Beendigung des Vertrags	89
	I. Grundsätze des allgemeinen Vertragsrechts	89
	II. Anwendung und Auswirkungen der allgemeinen Grundsätze im Rahmen der <i>constructive dismissal</i>	90
	1. Klagen wegen <i>wrongful dismissal</i>	90
	2. Klagen wegen <i>unfair dismissal</i> und <i>redundancy</i>	90
D.	Angabe der Vertragsverletzung als Grund für die Beendigung	92
	I. Grundsätze des allgemeinen Vertragsrechts	92
	II. Anwendung und Auswirkungen der allgemeinen Grundsätze im Rahmen der <i>constructive dismissal</i>	92
	1. Klagen wegen <i>wrongful dismissal</i>	92
	2. Klagen wegen <i>unfair dismissal</i> und <i>redundancy</i>	92
E.	Sonderfall: Beendigung bei Vertragsaufsage	94
	I. Grundsätze des allgemeinen Vertragsrechts	94
	II. Anwendung und Auswirkungen der allgemeinen Grundsätze im Rahmen der <i>constructive dismissal</i>	95
F.	Zusammenfassung	96
§ 7	Kein Verzicht auf das Recht zur Beendigung des Arbeitsvertrags	97
A.	Keine Bestätigung des Vertrags	97
	I. Grundsätze des allgemeinen Vertragsrechts	97

II.	Anwendung und Auswirkungen der allgemeinen Grundsätze im Rahmen der <i>constructive dismissal</i>	98
1.	Ausdrückliche Bestätigung	98
2.	Konkludente Bestätigung	98
a.	Abwarten	98
aa.	Reiner Zeitablauf	99
bb.	Weitere zu berücksichtigende Faktoren	99
b.	Annahme von Leistungen	101
c.	Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags	102
d.	Vorbehalt der Rechte aufgrund einer <i>constructive dismissal</i>	102
3.	Bestätigung bei Andauern oder erneutem Auftreten der Vertragsverletzung	103
B.	Kenntnis der betroffenen Partei	103
I.	Grundsätze des allgemeinen Vertragsrechts	103
II.	Anwendung und Auswirkungen der allgemeinen Grundsätze im Rahmen der <i>constructive dismissal</i>	104
1.	Kenntnis der Vertragsverletzung	104
2.	Kenntnis des durch die Vertragsverletzung entstandenen Wahlrechts	105
C.	Zusammenfassung	107
§ 8	Zusammenfassung	108
Teil 3:	Rechtsschutz bei <i>constructive dismissal</i>	111
§ 9	Klage wegen <i>unfair dismissal</i>	111
A.	Voraussetzungen	111
1.	Arbeitnehmereigenschaft	112
1.	Gesetzliche Definition	112
2.	Definition des <i>common law</i>	112
II.	Mindestbeschäftigungsdauer	114
1.	Beginn der Beschäftigung	114
2.	Ununterbrochene Beschäftigung	114
3.	Ende der Beschäftigung	115
a.	Direkte Kündigung	115
b.	<i>Constructive dismissal</i>	116
4.	Ausnahmen	118
III.	Kein Eingreifen von Ausschlusstatbeständen	118
1.	Ort der Arbeitsleistung	118
2.	Zugehörigkeit zu bestimmter Berufsgruppe	119

3. Rechtswidriger Arbeitsvertrag	120
4. Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen	121
5. Ausschluss durch Vereinbarung	121
a. Vergleichsvereinbarung nach Schlichtung durch ACAS	121
b. Klageverzichtsvereinbarung	122
c. Kollektivvereinbarung	122
IV. Arbeitgeberseitige Kündigung	122
1. Vorliegen einer Kündigung gemäß s 95 (1) ERA 1996	122
2. Nicht erfasste Tatbestände	123
3. Konsequenz für Verfahren infolge einer <i>constructive dismissal</i>	123
V. Keine Rechtfertigung der Kündigung	124
1. Kündigungsgrund	124
a. Objektiv anerkannter Kündigungsgrund	124
aa. Fähigkeit oder Qualifikation	125
bb. Verhalten	125
cc. Überflüssigkeit des Arbeitsplatzes	126
dd. Gesetzesverstoß durch Weiterbeschäftigung	126
ee. Andere erhebliche Gründe	126
b. Die Rechtfertigung ausschließende Tatbestände	127
2. Angemessenheit der konkreten Kündigung	128
a. Gerichtliches Ermessen	128
b. Einzubziehende Faktoren	129
3. Besonderheiten bei Verfahren infolge einer <i>constructive dismissal</i>	130
a. Bestehen der Möglichkeit einer Rechtfertigung	130
b. Kündigungsgrund	130
c. Angemessenheit der konkreten Kündigung	132
B. Gerichtliche Geltendmachung und Rechtsfolgen	133
I. Gerichtliche Geltendmachung	133
1. Zulässigkeit der Klage	133
a. Klageerhebung	133
b. Einhaltung der Klagefrist	134
c. Postulationsfähigkeit	135
d. Folgen einer zulässigen Klage	135
2. Darlegungs- und Beweislastverteilung	135

3. Rechtsbehelfe	136
II. Rechtsfolgen	137
1. Beendigung des Arbeitsvertrags	137
2. Weiterbeschäftigung und Wiedereinstellung	138
3. Entschädigung	139
a. Grundentschädigung	139
b. Ausgleichsentschädigung	140
c. Minderung und Erhöhung der Entschädigung	141
4. Besonderheiten im Fall einer <i>constructive dismissal</i>	142
a. Entschädigung als Ziel der Klage	142
b. Minderung der Entschädigung	142
C. Zusammenfassung	143
§ 10 Klage wegen <i>redundancy</i> oder <i>wrongful dismissal</i>	145
A. Klage wegen <i>redundancy</i>	145
I. Voraussetzungen	145
1. Arbeitnehmereigenschaft und Mindestbeschäftigungsdauer	145
2. Kein Eingreifen von Ausschlusstatbeständen	146
3. Arbeitgeberseitige Kündigung	146
4. Überflüssigkeit des Arbeitsplatzes	147
5. Maßnahme mit kündigungsähnlicher Wirkung	147
II. Rechtsfolgen und gerichtliche Geltendmachung	148
1. Rechtsfolgen	148
2. Gerichtliche Geltendmachung	148
B. Klage wegen <i>wrongful dismissal</i>	149
I. Voraussetzungen	149
1. Arbeitnehmereigenschaft	149
2. Arbeitgeberseitige Kündigung	149
3. Vertragsverletzung durch Kündigung	150
II. Rechtsfolgen und gerichtliche Geltendmachung	151
1. Rechtsfolgen	151
2. Gerichtliche Geltendmachung	152
§ 11 Verhältnis der einzelnen Kündigungsschutzzarten zueinander	152
§ 12 Zusammenfassung	154
Teil 4: Vergleich mit Regelungen des deutschen Arbeitsrechts	157
§ 13 Begriff der Arbeitgeberkündigung in Deutschland und England	157
A. Vergleich des englischen Kündigungsbegriffs mit dem des deutschen Kündigungsschutzrechts	157

B.	Vergleich der <i>constructive dismissal</i> mit ähnlichen Regelungen des deutschen Arbeitsrechts	159
I.	Kündigungsbegriff des § 17 Abs. 1 S. 2 KSchG	159
II.	Kündigungsbegriff im Zusammenhang mit Sozialplänen	160
1.	Kündigungsbegriff des § 112a Abs. 1 S. 2 BetrVG	160
2.	Anwendung dieses Kündigungsbegriffs in weiteren Bereichen	161
III.	Veranlassung des Arbeitgebers	162
IV.	Vergleich mit der <i>constructive dismissal</i>	163
§ 14	Vergleich mit der Änderungskündigung	166
A.	Grundzüge der Änderungskündigung gemäß § 2 KSchG	166
I.	Erklärung der Änderungskündigung	166
1.	Definition und Formen	166
2.	Wirksamkeitsanforderungen an die Erklärung	167
II.	Reaktion des Arbeitnehmers	167
III.	Sozialwidrigkeit einer Änderungskündigung	168
1.	Allgemeines	168
2.	Konkrete Anforderungen und typische Fallkonstellationen	169
B.	Vergleich mit der <i>constructive dismissal</i>	170
I.	Änderung von Arbeitsbedingungen	170
II.	Schutzzweck und dessen Verwirklichung	171
III.	Prüfungsmaßstab der Kündigungsschutzklage	172
IV.	Systematik	172
V.	Zusammenfassung	173
§ 15	Vergleich mit der außerordentlichen Kündigung	174
A.	Der wichtige Grund	174
I.	Prüfungsmaßstab	174
1.	Allgemein	174
2.	Der wichtige Grund an sich	175
3.	Interessenabwägung	175
4.	Anerkannte Fallkonstellationen	176
II.	Verschulden	179
III.	Darlegungs- und Beweislastverteilung	180
IV.	Vergleich mit der <i>constructive dismissal</i>	180
1.	Grund der Kündigung	180
2.	Verschulden sowie Darlegungs- und Beweislast	182
B.	Kündigung durch den Arbeitnehmer	182

I.	Erklärung der außerordentlichen Kündigung	182
II.	Kausalität des vertragswidrigen Verhaltens für die Kündigung	184
III.	Vergleich mit der <i>constructive dismissal</i>	185
C.	Ausschlussfrist gemäß § 622 Abs. 2 BGB	186
I.	Beginn der Frist	186
II.	Ablauf der Frist	187
III.	Vergleich mit der <i>constructive dismissal</i>	188
D.	Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers	188
I.	Ersatzfähiger Schaden	189
II.	Minderung des Schadensersatzanspruchs	190
III.	Vergleich mit der <i>constructive dismissal</i>	190
E.	Zusammenfassung	192
§ 16	Vergleichende Schlussbetrachtung	194
A.	<i>Constructive dismissal</i> im englischen Recht	194
B.	Vergleichbare Regelungen im deutschen Arbeitsrecht	197
I.	Eignung der <i>constructive dismissal</i> zur Übertragung	197
II.	Erforderlichkeit der Übertragung der <i>constructive dismissal</i>	197
1.	Schwellenwerte	198
2.	Änderungskündigung	198
3.	Außerordentliche Kündigung	198
III.	Ergebnis	199
	Entscheidungsverzeichnis	201
	Literaturverzeichnis	213
	Stichwortverzeichnis	223