

Inhaltsübersicht

A. Einleitung	1
I. Praktische Relevanz des Themas	1
II. Problemstellung	8
III. Gang und Methodik der Untersuchung.....	11
B. Einordnung des Rechts von British Columbia	13
I. Angloamerikanischer Rechtskreis	13
II. Unterschiede zum kontinentaleuropäischen System	15
III. Britischer Einfluss auf das Rechtssystem	18
IV. Rechtsquellen.....	19
V. Gesetzgebungskompetenzen.....	20
VI. Gesetzliche Rechtsgrundlagen des Kündigungsrechts	23
VII. Tarifverträge	26
C. Das Kündigungssystem von British Columbia nach Gesetz und <i>law of contract</i>	29
I. Verfahren, Form und Fristen bei Entlassungen	29
II. Kündigungsgründe.....	69
III. Eingrenzung der generellen Kündigungsfreiheit in besonderen Fällen	97
IV. Rechtsfolgen bei arbeitgeberseitigen Kündigungen	151
V. Prozessuale Durchsetzbarkeit des materiellen Rechts	177
D. Kündigungsschutz in British Columbia durch tarifvertragliche Regelungen.....	201
I. Persönlicher Anwendungsbereich von Tarifverträgen	201
II. Sachlicher Regelungsumfang von Tarifverträgen	202
III. Rechtsfolge bei Verstößen gegen Kündigungsbestimmungen	206
IV. Prozessuale Durchsetzbarkeit der tarifrechtlichen Bestimmungen	208
V. Deutsches Recht: Gemeinsamkeiten und Unterschiede	211
E. Bewertung der Unterschiede und Gemeinsamkeiten	217
I. Rechtsordnung und Regulierungstradition	217
II. Mehrfachschutz nach deutschem Recht.....	219

III.	Ordentliche Kündigungen.....	222
IV.	Außerordentliche Kündigungen.....	265
V.	Diskriminierende Kündigungen.....	267
VI.	Sonderkündigungsschutz in ausgewählten Situationen	296
VII.	Sanktionen	298
VIII.	Prozessuale Durchsetzbarkeit des materiellen Rechts	303
IX.	Interessenausgleich	307
X.	Fazit	320
F.	Handlungsempfehlungen.....	321

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Inhaltsübersicht	VII
Inhaltsverzeichnis	IX
Abkürzungsverzeichnis.....	XIX
A. Einleitung	1
I. Praktische Relevanz des Themas.....	1
1. Aktuelle Diskussionen zum deutschen Arbeitsmarkt	1
2. Internationaler Standortwettbewerb	4
3. Reformbedarf im deutschen Kündigungsschutzrecht	5
4. Vertragsfreiheit vs. Kündigungsschutz	6
II. Problemstellung	8
1. Interessen der Beschäftigten	8
2. Interessen der Unternehmen.....	10
III. Gang und Methodik der Untersuchung.....	11
B. Einordnung des Rechts von British Columbia	13
I. Angloamerikanischer Rechtskreis.....	13
II. Unterschiede zum kontinentaleuropäischen System	15
III. Britischer Einfluss auf das Rechtssystem	18
IV. Rechtsquellen.....	19
V. Gesetzgebungskompetenzen.....	20
1. Bund	20
2. Provinzen	22
VI. Gesetzliche Rechtsgrundlagen des Kündigungsrechts	23
1. Employment Standards Act	23
2. Human Rights Code	24
3. Labour Relations Code.....	25
VII. Tarifverträge	26
C. Das Kündigungssystem von British Columbia nach Gesetz und <i>law of contract</i>	29

I.	Verfahren, Form und Fristen bei Entlassungen	29
1.	Vor und nach Ausspruch der Kündigung.....	29
2.	Bei Ausspruch der Kündigung.....	30
a)	Mitteilung der Kündigungsgründe	30
b)	Zugang der Kündigungserklärung.....	30
c)	Formerfordernis	30
d)	Kündigungsfristen und Abfindungszahlungen bei arbeitgeberseitiger Kündigung	31
aa)	Dualität zwischen Kündigungsfrist und Abfindung	31
bb)	Kündigungsfristen nach Gesetz	32
(1)	Anwendungsbereich	32
(2)	Länge	35
cc)	Kündigungsfristen nach dem <i>law of contract</i>	36
(1)	Anwendungsbereich	38
(2)	Länge	39
(3)	Wallace-Doktrin	41
(4)	<i>High Status</i> -Berufe	42
dd)	Abfindungsregelung.....	44
(1)	Höhe der Abfindung	46
(2)	Praktische Konsequenz der Regelung	47
e)	Kündigungsfristen bei arbeitnehmerseitiger Kündigung.....	49
f)	Voraussetzungen einer wirksamen arbeitnehmerseitigen Kündigung	50
g)	Arbeitgeberseitige Kündigung nach Kündigung durch den Arbeitnehmer	51
h)	Kündigungstermine	52
i)	Mitteilungspflichten bei Massenentlassungen.....	52
j)	Faktische Kündigung bei Änderung der Arbeitsbedin- gungen (<i>Constructive Dismissal</i>)	55
3.	Deutsches Recht: Gemeinsamkeiten und Unterschiede	56
a)	Verfahren vor und nach Ausspruch der Kündigung.....	56
b)	Mitteilung der Kündigungsgründe; Zugangs- und Formvorschriften	57
c)	Kündigungsfristen und -termine	59
d)	Abfindungsregelung	60
aa)	De facto: Kündigung mit Freistellung	62
bb)	Vergleich der Abfindungssummen	63
e)	Massenentlassungen	64
f)	Änderungs- und Teilkündigung.....	65
g)	Betriebsrisiko.....	68
II.	Kündigungsgründe.....	69
1.	Ordentliche Kündigungen	69

2.	Außerordentliche Kündigungen	69
a)	Grundsätze/ <i>Just Cause</i> -Erfordernis	69
b)	Einzelne Kündigungsgründe in der Person und im Verhalten des Arbeitnehmers	73
aa)	Vorsätzliche Schlechtleistung und Leistungsverweigerung	74
bb)	Ungenügende Arbeitsleistung (Inkompetenz)	75
cc)	Alkohol am Arbeitsplatz	78
dd)	Interessenkonflikt	79
ee)	Sexuelle Belästigung	80
ff)	Diebstahl und Unredlichkeit	82
gg)	Anhaltende Unpünktlichkeit und unentschuldigte Abwesenheit	83
c)	Betriebsinterne Kündigungsgründe	85
3.	Deutsches Recht: Gemeinsamkeiten und Unterschiede	85
a)	Ordentliche Kündigungen	85
aa)	Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes	86
bb)	Personenbedingte Kündigung	86
cc)	Verhaltensbedingte Kündigung	88
dd)	Betriebsbedingte Kündigung	90
ee)	Kündigungsschutz außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes	92
b)	Außerordentliche Kündigungen	93
III.	Eingrenzung der generellen Kündigungsfreiheit in besonderen Fällen	97
1.	Diskriminierungsschutz	97
a)	Anwendungsbereich	99
b)	Diskriminierungstatbestände	100
aa)	Abstammung, Hautfarbe, Herkunft und Rasse	100
bb)	Alter	101
cc)	Ehe- und Familienstand	102
dd)	Geschlecht (inklusive Schwangerschaft)	103
ee)	Physische und psychische Behinderung	104
ff)	Politische Gesinnung	106
gg)	Religion	106
hh)	Sexuelle Orientierung	106
ii)	Verurteilung wegen einer Straftat	107
c)	Rechtfertigungen von Ungleichbehandlungen	107
aa)	Positive Maßnahmen	108
bb)	BFOR-Test	109
d)	Sonderfall: Kündigung eines arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers	112

2.	Sonderkündigungsschutz in ausgewählten Situationen	114
a)	Freistellung bei Schwangerschaft.....	114
b)	Elternzeit.....	116
c)	Familiäre Fürsorge.....	117
d)	Beurlaubung bei lebensbedrohlicher Erkrankung von Familienangehörigen	117
e)	Todesfall	118
f)	<i>Jury duty</i>	119
g)	Betriebsübergang	119
3.	Maßregelungsverbot.....	121
4.	Deutsches Recht: Gemeinsamkeiten und Unterschiede	122
a)	Struktur	122
b)	Kündigungsrelevanter Diskriminierungsschutz in Deutschland	123
aa)	Diskriminierungsschutz nach dem AGG	123
bb)	Anwendbarkeit des AGG auf Kündigungen.....	124
cc)	Kein vergleichbarer Schutz außerhalb des AGG	125
dd)	Rechtsfolge	129
c)	Vergleich der Benachteiligungsmerkmale	131
aa)	Rassische Benachteiligung	132
bb)	Altersbenachteiligung	133
cc)	Benachteiligung wegen des Geschlechts	133
dd)	Benachteiligung wegen Behinderung	135
ee)	Benachteiligung wegen religiöser oder weltanschaulicher Merkmale	138
ff)	Benachteiligung wegen sexueller Identität	139
d)	Vergleich der Benachteiligungshandlungen.....	140
e)	Vergleich der Rechtfertigungsmöglichkeiten.....	142
aa)	Differenzierung nach dem Geschlecht.....	142
bb)	Schutz (schwer-)behinderter Menschen.....	144
cc)	Sonstige positive Maßnahmen	145
dd)	Rechtfertigungsmöglichkeiten gemäß §§ 8–10 AGG.	145
f)	Sonstiger Kündigungsschutz	147
aa)	Betriebsübergang	147
bb)	Schutz bestimmter Funktionsträger	148
cc)	Maßregelungsverbot	149
IV.	Rechtsfolgen bei arbeitgeberseitigen Kündigungen	151
1.	Bei ordnungsgemäßer Kündigung	151
2.	Bei fehlerhafter Kündigung	152
a)	Abfindungszahlung.....	153
aa)	Bei zu kurzer Kündigungsfrist.....	153
bb)	Nach der Wallace-Doktrin	156

b)	<i>Punitive Damages</i>	157
c)	<i>Aggravated Damages</i>	159
d)	Weiterbeschäftigungsanspruch.....	161
e)	Entschädigung in Geld für den Verlust des Arbeitsplatzes in Fällen des Sonderkündigungsschutzes	163
f)	Schadenminderungspflicht des Arbeitnehmers	164
g)	Geldbuße bei Rechtsverstößen gegen ESA oder ESR.....	165
3.	Bei diskriminierender Kündigung.....	166
a)	Weiterbeschäftigungsanspruch.....	166
b)	Ausgleich für materielle Schäden.....	167
c)	Ausgleich für immaterielle Schäden	169
4.	Deutsches Recht: Gemeinsamkeiten und Unterschiede	170
a)	Bei ordnungsgemäßer Kündigung.....	170
b)	Bei fehlerhafter Kündigung.....	172
c)	Bei diskriminierender Kündigung	175
V.	Prozessuale Durchsetzbarkeit des materiellen Rechts.....	177
1.	Klagemöglichkeiten	177
2.	Instanzen	178
a)	Gerichte	178
aa)	Provincial Court of British Columbia.....	179
bb)	Supreme Court of British Columbia	180
cc)	Court of Appeal of British Columbia	181
dd)	Supreme Court of Canada.....	182
b)	Administrative Tribunals.....	183
aa)	Employment Standards Tribunal	184
bb)	Human Rights Tribunal	184
3.	Verfahrensfragen.....	185
a)	Verfahrensablauf bei fehlerhaften Kündigungen auf dem administrativen Weg.....	185
aa)	<i>Self-Help Kit</i>	185
bb)	Klage beim Employment Standards Branch	186
cc)	Berufung beim Employment Standards Tribunal	187
dd)	Erneute Berufung beim Employment Standards Tribunal.....	188
ee)	Zuständigkeit des Supreme Court of British Columbia.....	190
b)	Verfahrensablauf bei fehlerhaften Kündigungen vor den Gerichten	191
c)	Verfahrensablauf bei diskriminierenden Kündigungen....	191
aa)	Klage vor dem Human Rights Tribunal.....	191
bb)	Überprüfung durch die Gerichte	192
d)	Klagefristen	193

aa) Klage vor dem Employment Standards Branch.....	193
bb) Klage vor dem Human Rights Tribunal.....	193
cc) Klage vor den Gerichten	194
e) Beweislast.....	194
aa) Beweislast des Arbeitgebers bei ordentlicher Kündigung	195
bb) Beweislast des Arbeitgebers bei außerordentlicher Kündigung	195
cc) Anscheinsbeweis bei diskriminierender Kündigung ..	196
4. Deutsches Recht: Gemeinsamkeiten und Unterschiede.....	197
D. Kündigungsschutz in British Columbia durch tarifvertragliche Regelungen.....	201
I. Persönlicher Anwendungsbereich von Tarifverträgen	201
II. Sachlicher Regelungsumfang von Tarifverträgen	202
1. Geltung der gesetzlichen Vorschriften.....	202
2. Außerordentliche Kündigungen.....	202
3. Arbeitsunterbrechungen und betriebsbedingte Kündigungen..	203
4. Konfliktlösungsvereinbarungen	204
5. Sonstige Regelungsinhalte	205
III. Rechtsfolge bei Verstößen gegen Kündigungsbestimmungen	206
IV. Prozessuale Durchsetzbarkeit der tarifrechtlichen Bestimmungen	208
1. Labour Relations Board	208
2. Schiedsrichterliches Verfahren	209
V. Deutsches Recht: Gemeinsamkeiten und Unterschiede	211
1. Inhaltliche Regelungsbefugnis	211
2. Abweichungen von gesetzlichen Vorschriften	212
3. Rechtsfolgen.....	213
4. Verfahren bei Kündigungskonflikten.....	213
a) Tarifrechtliches Schiedsverfahren.....	213
b) Schiedsrichterliche Kompetenzen	215
E. Bewertung der Unterschiede und Gemeinsamkeiten	217
I. Rechtsordnung und Regulierungstradition	217
II. Mehrfachschutz nach deutschem Recht	219
1. Systematik in Deutschland.....	219
2. Systematik in British Columbia	220
3. Auswirkungen des Mehrfachschutzes.....	220
a) Schutzniveau.....	220
b) Rechtsanwenderfreundlichkeit	221
III. Ordentliche Kündigungen.....	222
1. Kündigungsgründe	223
2. Kündigungsfristen und -termine	225

3.	Form der arbeitnehmerseitigen Kündigung	226
4.	Form der arbeitgeberseitigen Kündigung (inklusive <i>Constructive Dismissal</i>)	227
5.	Verfahren vor und nach Ausspruch der Kündigung	228
6.	Abfindungskonzept	229
a)	Rechtslage in Deutschland	229
aa)	Kein Abfindungskonzept	229
bb)	Nachteile des bestehenden deutschen Systems.....	230
b)	Bewertung des Abfindungskonzeptes in British Columbia	232
aa)	Grundsätzliche Vorteile des Abfindungskonzeptes....	232
bb)	Rechtssicherheit und -gleichheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber hinsichtlich der Abfindungshöhe? ...	235
cc)	Vermeidung von Prozessen?.....	235
dd)	Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	236
ee)	Bestehendes Annahmeverzugsrisiko	238
ff)	Ergebnis	239
7.	Annäherung an das Abfindungskonzept von British Columbia?	239
a)	Argumente für die Lockerung oder Aufhebung des Kündigungsschutzgesetzes	240
b)	Funktion der Abfindung	240
c)	Schutz durch Regelabfindung?.....	241
d)	Abfindungsrelevante Tatbestände	244
e)	Bestimmungsfaktoren für die Abfindung.....	245
aa)	Lebensalter.....	245
bb)	Dienstalter	248
cc)	Soziale Einzelfaktoren	248
dd)	Stellung des Arbeitnehmers im Unternehmen	249
f)	Gewichtung der Faktoren	251
aa)	Basisabfindung.....	251
bb)	Unterhaltspflichten.....	253
cc)	Schwerbehinderung und Gleichstellung	253
g)	Anspruchsbeginn	255
h)	Schutz der Kleinunternehmer; Obergrenze der Abfindung.....	256
i)	Kosten.....	258
j)	Verhältnis zum Kündigungsfristenschutz.....	260
k)	Verhältnis zum Teilzeit- und Befristungsgesetz.....	261
l)	Massenentlassungen	262
m)	Ergebnis: Abfindungsformel	264
IV.	Außerordentliche Kündigungen.....	265

1.	Reichweite.....	265
2.	Auswirkungen eines Abfindungskonzeptes auf außer- ordentliche Kündigungen.....	266
V.	Diskriminierende Kündigungen.....	267
1.	Theoretische Fundierung des Antidiskriminierungskonzeptes 268	
a)	Diskriminierungen als Phänomen.....	268
b)	Rechtliche Relevanz des Phänomens	269
c)	Mögliche staatliche Maßnahmen.....	271
d)	Ethik, Moral und Sittlichkeit	271
e)	Gleichheit	274
f)	Freiheit.....	278
aa)	Umfang und Grenzen der Vertragsfreiheit	278
bb)	Einschränkung der Vertragsfreiheit durch das Gesetz	279
cc)	Faktische Vertragsfreiheit der Vertragsparteien	282
dd)	Verhältnis von positiver und negativer Vertrags- freiheit.....	283
ee)	Schlussfolgerung.....	286
2.	Bewertung des Antidiskriminierungskonzeptes.....	287
a)	Aus theoretischer Sicht.....	287
b)	Aus Sicht des Regelungsumfangs des AGG	287
aa)	Streichung des § 2 Abs. 4 AGG.....	290
bb)	Diskriminierungsmerkmale	292
cc)	Mögliche Ausweitung der Diskriminierungs- merkmale	293
dd)	Ausnahmetatbestände	294
VI.	Sonderkündigungsschutz in ausgewählten Situationen	296
1.	Reichweite.....	296
2.	Schutz bestimmter Funktionsträger	296
3.	Anknüpfungspunkt des Kündigungsverbots	297
VII.	Sanktionen	298
1.	<i>Punitive Damages</i> als Rechtsfolge fehlerhafter Kündigungen	298
2.	Immaterieller Schadenersatz bei Fehlverhalten des Arbeitgebers	299
3.	Schadenersatz und Entschädigung bei diskriminierender Kündigung.....	301
VIII.	Prozessuale Durchsetzbarkeit des materiellen Rechts	303
1.	Nicht tarifgebundene Arbeitnehmer.....	303
a)	Instanzenzug	303
b)	Selbsthilfe-Formular für gekündigte Arbeitnehmer	304
2.	Tarifgebundene Arbeitnehmer	306
IX.	Interessenausgleich	307
1.	Schutz der Beschäftigten.....	308

a)	Interessenlage	308
b)	Verfassungsrechtlich gebotener Mindestschutz	308
2.	Schutz der Unternehmen	310
a)	Interessenlage	311
b)	Verfassungsrechtlich gebotener Mindestschutz	311
3.	Praktische Konkordanz zwischen den Interessen der Beschäftigten und der Unternehmen.....	312
a)	Schutz vor ordentlicher Kündigung.....	314
b)	Schutz vor außerordentlicher Kündigung.....	315
c)	Schutz vor diskriminierender Kündigung	315
d)	Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen	316
e)	Lean Management	317
f)	Rechtssicherheit und -klarheit	318
4.	Ergebnis	319
X.	Fazit	320
F.	Handlungsempfehlungen.....	321
G.	Verzeichnis zitierter kanadischer Rechtsprechung	323
H.	Anhang	333
I.	Kanadische Rechtsquellen (Auszug)	333
1.	Employment Standards Act	333
2.	Employment Standards Regulation.....	346
3.	Human Rights Code.....	349
4.	Administrative Tribunals Act.....	353
5.	Labour Relations Code.....	355
II.	Self-Help Kit.....	362
I.	Literaturverzeichnis.....	369
J.	Sachregister	393