

Professor Robert Upex – University of Surrey, UK

„Neuere Entwicklungen des Englischen Kündigungsrechts“

Vortrag vom 15. Februar 2007

Der Blick auf ausländische Rechtsordnungen – insbesondere die unserer europäischen Nachbarn – gewinnt im vereinten Europa und vor dem Hintergrund der fortschreitenden Globalisierung der Märkte zunehmend an Bedeutung. So sind auch Kenntnisse im internationalen Arbeitsrecht mittlerweile nicht mehr nur für speziell mit dem internationalen Recht befasste Wissenschaftler oder den Gesetzgeber, der sich an überfällige Reformen des Arbeitsmarktes wagt, wichtig: Auch und gerade für Juristen in global aufgestellten Konzernen und international beratenden Kanzleien sind detaillierte Kenntnisse im internationalen Arbeitsrecht unerlässlich.

Das wohl bedeutendste Feld des Arbeitsrechts, das Kündigungs- und Beendigungsrecht stellte Professor *Robert Upex* aus der Sicht Großbritanniens in seinen Vortrag „*Recent Developments in the English Law of Termination*“ am 15.2.2007 vor.

Einführend stellte Professor *Upex* das Englische Recht aus dem Blickwinkel des „*Common Law*“ dar, wobei er auf die Rechtsnatur und die Grenzen dieses – aus kontinentaler Sicht – andersartigen Rechtssystems einging. Anschließend nahm er das englische Kündigungsrecht in den Blick und stellte die verschiedenen Anspruchsgrundlagen, auf die sich ein gekündigter Arbeitnehmer berufen kann, vor. Dabei unterschied er strikt zwischen gesetzlichen (statutory rights) und vertraglichen Ansprüchen (contractual rights). So folgt das Recht, Ansprüche aus einer rechtswidrigen Kündigung (wrongful dismissal) abzuleiten, anders als bei einer unbilligen Kündigung (unfair dismissal) nicht aus dem Gesetz, sondern ausschließlich aus dem Arbeitsvertrag, der allein die Rechtsgrundlage bildet. Mit dem deutschen allgemeinen Kündigungsschutz vergleichbar sind die Ansprüche bei unbilliger Kündigung, die im sog. *Employment Rights Act 1996* gesetzlich geregelt sind. Wie in den meisten europäischen Rechtsordnungen ist auch hier eine Wartezeit von grundsätzlich einem Jahr vorgesehen und auch die Beweislast hinsichtlich der Tatsachen, die die Kündigung nicht als unbillig erscheinen lassen, trägt der Arbeitgeber. Beim Zugang zum Kündigungsschutz, der Arbeitnehmern vorbehalten ist, ist es im englischen Recht streitig, ob auch öffentlich Angestellte und Zeitarbeiter unter den gesetzlichen Kündigungsschutz fallen.

Im Kontext des internationalen Kollisionsrechts stellt Professor *Upex* drei neuere Entscheidungen des *House of Lords* vor, in denen nach europarechtlich motivierter Aufhebung der ursprünglich territorialen Begrenzung des Kündigungsschutzes auf England, Wales und Schottland im *Employment Rights Act 1996* für Recht erkannt wurde, dass der vormals territorial begrenzte Kündigungsschutz unter gewissen Umständen auch Arbeitnehmern, die außerhalb Großbritanniens arbeiten, zustehen kann. Ergänzend stellte Professor *Upex* klar, dass auch ausländische Arbeitnehmer, die vorübergehend in Großbritannien arbeiten, in den Genuss des englischen Kündigungsschutzes kommen.

Ein weiteres Hauptaugenmerk des Vortrags war die durch eine obergerichtliche Entscheidung ausgelöste Frage, ob der Begriff des „loss“ (Schaden) im englischen Kündigungsrecht weit genug gefasst ist, um auch den immateriellen Schaden abzudecken. In diesem Zusammenhang stellte Professor *Upex* detailliert dar, welche finanzielle Abgeltung ein gekündigter Arbeitnehmer in Großbritannien beanspruchen kann. Eine wichtige Frage, da das englische Kündigungsrecht im Gegensatz zum deutschen als reiner Abfindungsschutz und nicht als Bestandsschutz konzipiert ist. Im Einzelnen kommen zwei Arten der finanziellen Abfindung in Betracht: Der sog. *Basic Award* und der darüber hinausgehende *Compensatory Award*, deren Höhe jeweils in einem komplizierten Berechnungsverfahren zu ermitteln ist.

Abschließend nahm Professor *Upex* die Bestimmungen zum sog. „*Whistle-Blowing*“ in den Blick und erläuterte den Bezug zum Kündigungsschutz und die obergerichtliche Handhabung des darauf gerichteten besonderen Kündigungsschutzes, bei dem weder eine Wartezeit – wie beim allgemeinen Kündigungsschutz – noch eine Obergrenze bei der Entschädigung vorgesehen sind.