

MICHAEL SCHREIER

Schutz vor willkürlichen und diskriminierenden Entlassungen

*Max-Planck-Institut
für ausländisches und internationales
Privatrecht*

*Studien zum ausländischen
und internationalen Privatrecht*

230

Mohr Siebeck

Studien zum ausländischen und internationalen Privatrecht

230

Herausgegeben vom

Max-Planck-Institut für ausländisches
und internationales Privatrecht

Direktoren:

Jürgen Basedow, Holger Fleischer und Reinhard Zimmermann



Michael Schreier

Schutz vor willkürlichen und diskriminierenden Entlassungen

Eine rechtsvergleichende Untersuchung zum Recht
von Deutschland und British Columbia

Mohr Siebeck

Michael Schreier, geboren 1979; Studium der Rechtswissenschaft in Hamburg und Vancouver; Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Seminar für ausländisches und internationales Privat- und Prozessrecht an der Universität Hamburg; Rechtsreferendar am Hanseatischen Oberlandesgericht; Promotion 2009.

e-ISBN PDF 978-3-16-151415-9

ISBN 978-3-16-150230-9

ISSN 0720-1141 (Studien zum ausländischen und internationalen Privatrecht)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2009 Mohr Siebeck Tübingen.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Das Buch wurde von Gulde-Druck in Tübingen auf alterungsbeständiges Werkdruckpapier gedruckt und von der Buchbinderei Held in Rottenburg gebunden.

Vorwort

Die vorliegende Arbeit entstand zwischen den Sommermonaten 2005 und 2007. Sie ist anschließend auf den Rechtsstand von Ende August 2008 aktualisiert worden.

Zu Beginn der Arbeit lag mir ein festes wissenschaftliches Ergebnis fern. Getreu dem Motto „*Wissenschaftliche Genialität ist die Fähigkeit, sich überraschen zu lassen.*“ (Raymond Poincaré) entwickelten sich aus der Betrachtung des kanadischen – genauer: britisch-kolumbianischen – Rechts Ideen für das deutsche Arbeitsrecht. Sie stellen Reflexionen dar, die bestenfalls dazu anregen werden, Diskussionen im (oftmals schwerfälligen) deutschen Arbeitsrecht neu zu entfachen. Damit wäre bereits ein großes Ziel dieser Arbeit erreicht.

Die eingangs erwähnte wissenschaftliche Freiheit wäre mir ohne die dafür notwendigen Rahmenbedingungen nicht möglich gewesen. Meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Peter Mankowski, schulde ich daher größten Dank: Er hat mir mit Beginn meiner Tätigkeit als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an seinem Lehrstuhl für ausländisches und internationales Privat- und Prozessrecht an der Universität Hamburg ein hohes Maß an Vertrauen entgegengebracht, das sich in der Freiheit widerspiegelte, die vorliegende Dissertation einschränkungslos nach eigenen Vorstellungen verwirklichen zu können. Er hat mich in allen meinen Vorhaben stets tatkräftig unterstützt und mein Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten durch zahlreiche gemeinsame Veröffentlichungen in besonderem Maße gestärkt.

Herrn Professor Mankowski gebührt auch größter Dank für die sehr zügige Erstellung des Erstvotums, das inhaltlich meine Erwartungen mehr als nur übertroffen hat. Es ist das größte Lob, das ich als Jurist jemals bekomme habe. Auch dem Zweitgutachter, Herrn Prof. Dr. Klaus Moritz, sei an dieser Stelle für die Erstellung des Zweitvotums gedankt. Ihm verdanke ich auch die Anregung zu dem Thema der vorliegenden Arbeit, das seinen ersten Anstoß durch ein Studium in British Columbia erfahren hat.

Den Verantwortlichen des Max-Planck-Instituts für ausländisches und internationales Privatrecht in Hamburg und der University of British Columbia in Vancouver danke ich für den gewährten Zutritt und die damit verbundene Nutzungsmöglichkeit der Bibliotheken.

Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. Jürgen Basedow, LL.M. (Harvard) danke ich für die Aufnahme der Arbeit in diese Schriftenreihe des Max-Planck-Instituts.

Mein größter Dank gilt meinen Eltern, die mich stets ermuntert haben, meinen eigenen Weg zu gehen. Ihnen ist diese Arbeit gewidmet. Meinem Freund Dr. René Hans danke ich für seinen stetigen Beistand, ebenso wie ich den vielen weiteren Personen dankbar bin, die sich mit meiner Arbeit (und mir) intensiv auseinandergesetzt und hilfreiche Denkanstöße gegeben haben.

Hamburg, im Juli 2009

Michael Schreier

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 Massentlassungen.....	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)	Massentlassungen	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)	Rassistische 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.	Mehrfachschatz nach deutschem Recht	219
1.	Systematik in Deutschland.....	219
2.	Systematik in British Columbia	220
3.	Auswirkungen des Mehrfachschatzes.....	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) Dienstalster	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

Abkürzungsverzeichnis

a.A.	andere Ansicht
a.F.	alte Fassung
A.C.W.S.	All Canadian Weekly Summaries
A.C.W.S. (3d)	All Canadian Weekly Summaries (Third Series)
AbgG	Abgeordnetengesetz
abl.	ablehnend
ABl.	Amtsblatt
Abs.	Absatz
AcP	Archiv für die civilistische Praxis
ADG-E	Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes
Admin. L.R.	Administrative Law Reports
Admin. L.R. (3d)	Administrative Law Reports (Third Series)
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb
All E.R.	All England Law Reports
Alta. C.A.	Alberta Court of Appeal
Alta. L. Rev.	Alberta Law Review
Alta. T.D.	Supreme Court of Alberta, Trial Division
AOG	Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbPISchG	Arbeitsplatzschutzgesetz
ArbRB	Arbeitsrechtsberater
ArbSchG	Arbeitschutzgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
arg. e	argumentum e contrario
ARSP	Archiv für Rechts- und Sozialphilosophie
Art.	Artikel
Artt.	Artikel
ATA	Administrative Tribunals Act
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht
Aufl.	Auflage
AuR	Arbeit und Recht
Az.	Aktenzeichen
B. C.	British Columbia
B.C. Co. Ct.	British Columbia County Court
B.C.A.C.	British Columbia Appeal Cases
B.C.C.H.R.D.	British Columbia Council of Human Rights Decisions
B.C.E.S.T.D.	British Columbia Employment Standards Tribunal Decisions

B.C.H.R.T.D.	British Columbia Human Rights Tribunal
B.C.J.	British Columbia Judgments
B.C.L.R.	British Columbia Law Reports
B.C.L.R. (2d)	British Columbia Law Reports (Second Series)
B.C.L.R. (3d)	British Columbia Law Reports (Third Series)
B.C.L.R. (4th)	British Columbia Law Reports (Fourth Series)
B.H.R.C.	Butterworths Human Rights Cases
B.L.R.	Business Law Reports
B.L.R. (2d)	Business Law Reports (Second Series)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BB	Der Betriebs-Berater
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BC EST	British Columbia Employment Standards Tribunal
BCCA	British Columbia Court of Appeal
BCHRT	British Columbia Human Rights Tribunal
BCPC	British Columbia Provincial Court
BCSC	British Columbia Supreme Court
Bd.	Band
BEEG	Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit
Begr.	Begründer
Beil.	Beilage
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGG	Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofs
BImSchG	Bundes-Immissionsschutzgesetz
BKR	Bank- und Kapitalmarktrecht
BPersVG	Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz
BR-Drs.	Bundesrats-Drucksache
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BRG	Betriebsrätegesetz
BT-Drs.	Bundestags-Drucksache
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BVerfGG	Bundesverfassungsgerichtsgesetz
bzw.	beziehungsweise
c.	chapter
C.A.	Court of Appeal
C.B.L.J.	Canadian Business Law Journal
C.B.R.	Canadian Bankruptcy Reports
C.B.R. (4th)	Canadian Bankruptcy Reports (Fourth Series)
C.C.E.L.	Canadian Cases on Employment Law
C.C.E.L. (2d)	Canadian Cases on Employment Law (Second Series)
C.C.E.L. (3d)	Canadian Cases on Employment Law (Third Series)
C.C.L.T.	Canadian Cases on the Law of Torts
C.C.L.T. (2d)	Canadian Cases on the Law of Torts (Second Series)

C.H.R.R.	Canadian Human Rights Reporter
C.H.R.T.	Canadian Human Rights Tribunal
C.L.E.L.J.	Canadian Labour & Employment Law Journal
C.L.L.C.	Canadian Labour Law Cases
C.R.R.	Canadian Rights Reporter
C.R.R. (2d)	Canadian Rights Reporter (Second Series)
CAD	Canadian Dollar
Can. Bar Rev.	Canadian Bar Review
Can. Bus. L.J.	Canadian Labour Law Journal
Can.L.R.B.R.	Canadian Labour Relations Board Reports
CarswellAlta	Carswell Alberta Cases
CarswellBC	Carswell British Columbia Cases
CCA 1867	Canada Constitution Act 1867
CDU	Christlich-Demokratische Union
CSU	Christlich-Soziale Union
d.h.	das heißt
D.L.R. (2d)	Dominion Law Reports (Second Series)
D.L.R. (3d)	Dominion Law Reports (Third Series)
D.L.R. (4th)	Dominion Law Reports (Fourth Series)
Dalhousie L.J.	Dalhousie Law Journal
dass.	dasselbe
DB	Der Betrieb
ders.	derselbe
DNotZ	Deutsche Notar-Zeitschrift
DÖV	Die Öffentliche Verwaltung
DStR	Deutsches Steuerrecht
DStRE	Deutsches Steuerrecht – Entscheidungsdienst
DVB1.	Deutsches Verwaltungsblatt
E.L.L.R.	Employment and Labour Law Reporter
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EG	Europäische Gemeinschaft
EGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft
EJIL	European Journal of International Law
endg.	endgültig
ESA	Employment Standards Act
ESR	Employment Standards Regulation
EST	Employment Standards Tribunal
ESTG	Einkommensteuergesetz
et al.	et alii
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EuZW	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
EWS	Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
f.	folgend
FA	Fachanwalt Arbeitsrecht
FamRZ	Zeitschrift für das gesamte Familienrecht
FDP	Freie Demokratische Partei
ff.	folgende
Fn.	Fußnote

FS	Festschrift
GefStoffVO	Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen
gem.	gemäß
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
GR	Gewerkschaftliche Rundschau (Schweiz)
GRUR	Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht
GS	Gedächtnisschrift
h.M.	herrschende Meinung
HAG	Heimarbeitsgesetz
HFR	Humboldt Forum Recht
HRC	Human Rights Code
Hrsg.	Herausgeber
Hs.	Halbsatz
i.S.d.	im Sinne des
i.V.m.	in Verbindung mit
ILJ	Industrial Law Journal
Ind.&Lab. Rel. Rev.	Industrial & Labor Relations Review
InsO	Insolvenzordnung
IStr	Internationales Steuerrecht
JA	Juristische Arbeitsblätter
JR	Juristische Rundschau
JuS	Juristische Schulung
JZ	Juristenzeitung
KJ	Kritische Justiz
KOM	Kommission
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
L.A.C.	Labour Arbitration Cases
L.A.C. (2d)	Labour Arbitration Cases (Second Series)
L.A.C. (3d)	Labour Arbitration Cases (Third Series)
L.A.C. (4th)	Labour Arbitration Cases (Fourth Series)
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGE	Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte
Ld. Ray.	Lord Raymond's King's Bench Reports
lit.	littera
Losebl.	Loseblattsammlung
LRC	Labour Relations Code
m. Anm.	mit Anmerkung
m. krit. Anm.	mit kritischer Anmerkung
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
M.V.R. (3d)	Motor Vehicle Reports (Third Series)
Man. C.A.	Manitoba Court of Appeal
MDR	Monatsschrift für Deutsches Recht
MuSchG	Mutterschutzgesetz
n.F.	neue Fassung
N.B.C.A	New Brunswick Court of Appeal
N.B.R. (2d)	New Brunswick Reports (Second Series)
N.I.R.C.	National Industrial Relations Court
N.R.	National Reporter

N.S.S.C.	Nova Scotia Supreme Court
N.S.T.D.	Nova Scotia Supreme Court, Trial Division
N.Z.L. Rev.	New Zealand Law Review
Nfld. C.A.	Newfoundland Court of Appeal
NJ	Neue Justiz
NJOZ	Neue Juristische Online Zeitschrift
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NJW-RR	Neue Juristische Wochenschrift – Rechtsprechungsreport
No.	Number
Nr.	Nummer
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
NVwZ-RR	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht – Rechtsprechungsreport
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA-RR	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Rechtsprechungsreport
NZI	Neue Zeitschrift für das Recht der Insolvenz und Sanierung
NZV	Neue Zeitschrift für Verkehrsrecht
o.	oben
o.ä.	oder ähnliche
O.E.S.A.D.	Ontario Employment Standards Act Decisions
O.J.	Ontario Judgments
O.R. (3d)	Oregon Reports (Third Series)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
Ont. Arb. BD.	Ontario Arbitration Board
Ont. Bd. Inq.	Ontario Board of Inquiry
Ont. C.A.	Ontario Court of Appeal
Ont. C.J.	Ontario Court of Justice
Ont. Gen. Div.	Ontario Court of Justice, General Division
Ont. H.C.	Ontario High Court of Justice
Ont. S.C.	Ontario Supreme Court
Ont. S.C.J.	Ontario Supreme Court of Justice
Ox. J. Leg. St.	Oxford Journal of Legal Studies
Queen's L.J.	Queens Law Journal
R.C.S.	Recueil des arrêts de la Cour suprême du Canada
R.D.U.S.	Revue de Droit (Université de Sherbrooke)
R.S.B.C.	Revised statutes of British Columbia
RabelsZ	Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht
RdA	Recht der Arbeit
RegE	Regierungsentwurf
Rel.	Release
Rel. Ind.	Relations Industrielles
RGBL	Reichsgesetzblatt
Rn.	Randnummer
Rs.	Rechtssache
Rspr.	Rechtsprechung
S.	Seite
s.	section
S.C.J.	Supreme Court of Canada Judgments
S.C.R.	Supreme Court Reports

Sächs. LAG	Sächsisches Landesarbeitsgericht
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
Sask. H.R. Bd.	Saskatchewan Human Rights Board
Sask. L. Rev.	Saskatchewan Law Review
Sask. Q.B.	Saskatchewan Court of Queen's Bench
Sask. R.	Saskatchewan Reports
SCC	Supreme Court of Canada
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch
SGB V	Sozialgesetzbuch Fünftes Buch
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch
SGG	Sozialgerichtsgesetz
Slg.	Sammlung (der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs)
sog.	sogenannt
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
SprAuG	Sprecherausschussgesetz
ss.	Sections
Stan. L. Rev.	Stanford Law Review
Transnat'l L. & Contemp. Probs.	Transnational Law and Contemporary Problems
TVG	Tarifvertragsgesetz
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
u.	und
u.a.	unter anderem/unter anderen/und andere
U.B.C.L. Rev.	University of British Columbia Law Review
U.N.	United Nations
U.S.	United States/United States Reports
USA	United States of America
v.	versus; von/vom
Val. U.L. Rev.	Valparaiso University Law Review
verb. Rs.	verbundene Rechtssachen
VersR	Versicherungsrecht
vgl.	vergleiche
Vorb.	Vorbemerkung
vs.	versus
W.A.C.	Western Appeal Cases
W.W.R.	Western Weekly Law Reports
WiB	Wirtschaftsrechtliche Beratung
WM	Zeitschrift für Wirtschafts- und Bankrecht
WRV	Weimarer Reichsverfassung
z.B.	zum Beispiel
ZAP	Zeitschrift für die Anwaltspraxis
ZAR	Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik
ZDG	Zivildienstgesetz
ZEuP	Zeitschrift für Europäisches Privatrecht
ZEuS	Zeitschrift für Europarechtliche Studien
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfRvgl.	Zeitschrift für Rechtsvergleichung
ZG	Zeitschrift für Gesetzgebung
ZGS	Zeitschrift für das gesamte Schuldrecht

ZIAs	Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik
ZTR	Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes
ZVglRWiss	Zeitschrift für die vergleichende Rechtswissenschaft

A. Einleitung

Gegenstand dieser Arbeit ist das arbeitsrechtliche Kündigungssystem der kanadischen Provinz British Columbia. Aus dieser Untersuchung heraus soll ein Rechtsvergleich betrieben werden, welcher Einsichten, Ideen und Argumente für das Verständnis und die Verbesserung des deutschen Kündigungsschutzes liefert, die sich aus der alleinigen Betrachtung des deutschen Rechts nicht ergäben.¹

I. Praktische Relevanz des Themas

Das deutsche Kündigungsschutzrecht ist seit langem Gegenstand einer intensiven Diskussion in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Die dadurch deutlich werdende hohe praktische Relevanz des Themas Kündigungsschutz folgt einerseits aus der aktuellen Arbeitsmarktlage, andererseits aus Erwägungen der fortschreitenden Globalisierung sowie aus bisheriger gesetzgeberischer Tätigkeit. Der Rechtsvergleich mit dem arbeitsrechtlichen Kündigungssystem von British Columbia kann einen nützlichen Beitrag zur Entwicklung neuer Lösungsansätze für das deutsche Kündigungsschutzrecht leisten. Er verdeutlicht das Spannungsverhältnis zwischen der in British Columbia grundsätzlich dominierenden Vertragsfreiheit und dem in Deutschland vorherrschenden staatlichen Kündigungsschutz.

1. Aktuelle Diskussionen zum deutschen Arbeitsmarkt

In der Bundesrepublik Deutschland sind derzeit rund 3,2 Millionen² Menschen arbeitslos – dies entspricht etwa 7,6% der erwerbsfähigen Bevölke-

¹ Vgl. allgemein zu den Zielen eines Rechtsvergleichs *Großfeld*, Rechtsvergleichung (2001) 14 f.; *Harald Koch/Magnus/Winkler v. Mohrenfels*, IPR und Rechtsvergleichung (2004) 187; *Schwintowski*, JA 1991, 241, 244; zum Rechtsvergleich des deutschen Kündigungsschutzgesetzes mit dem anderer Industriestaaten siehe *Buchner*, NZA 2002, 533, 534.

² Hinzu kommt die Zahl der sog. verdeckten Arbeitslosen, also solcher, die von der Statistik nicht erfasst werden, vgl. *Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung* (Hrsg.), Jahresgutachten 2005/06 (2005) 108 Tabelle 12.

rung.³ Fragen des Kündigungsrechts werden vielfach als verantwortliches Kriterium für die Arbeitslosigkeit diskutiert.⁴ Auf der anderen Seite steht die Gruppe derer, die einen Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Kündigungsrecht ablehnen.⁵ Eindeutige empirische Untersuchungen oder Belege fehlen.⁶ Ein Zusammenhang ist fraglich, da das Arbeitsrecht nur ein Teilaspekt der Ökonomie ist; jedenfalls lässt sich ein solcher aber nicht zweifelsfrei ausschließen.⁷ *Kleinhenz* spricht in diesem Zusammenhang von einem "Anfangsverdacht",⁸ *Rüthers* von einer untrennbaren Einheit zwischen Arbeits- und Wirtschaftsordnung⁹ und *Adomeit* von einer psychisch vermittelten Kausalität, die wissenschaftlich nicht nachweisbar ist.¹⁰ Gerade eine empirisch nur schwierig feststellbare Kausalität zwischen Arbeitslosigkeit und Kündigungsrecht führt zu den scheinbar endlosen Diskussionen und Meinungsverschiedenheiten.¹¹

Die Diskussionen zum deutschen Arbeitsmarkt wurden durch den letzten Bundestags-Wahlkampf (2005) verstärkt. Während die Parteien SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN eine Lockerung des Kündigungsschutz-

³ Bundesagentur für Arbeit (Stand August 2008).

⁴ *Bauer*, NZA 2002, 529, 530; *Buchner*, NZA 2002, 531, 536; *Busch*, BB 2003, 470, 471; *Hromadka*, ZfA 2002, 383, 383; *Rüthers*, NJW 2003, 546, 546; *ders.*, NJW 2002, 1601, 1608; *Schiefer*, NZA 2002, 770, 770 ff.

Stückmann, AuA 1997, 5, 6 sieht aus Sicht der Arbeitgeber im KSchG ein "Hemmnis für Neueinstellungen". Auch der Gesetzgeber sah eine Verknüpfung zwischen der Schaffung neuer Arbeitsplätze und dem Kündigungsschutzrecht bei Schaffung des Beschäftigungsförderungsgesetz 1996, vgl. hierzu *Ulrich Preis*, NJW 1996, 3369, 3369 ff.

⁵ *Däubler*, NJW 2002, 2292, 2292 ff.; *Dorndorf*, BB 2000, 1938, 1938 ff.; *Ulrich Preis*, NZA 1997, 1073, 1073; *Ullmann*, KJ 2006, 26, 26.

Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht (-*Berkowsky*), Band II (2. Aufl. 2000) § 131 Rn. 43 spricht davon, dass das Kündigungsschutzgesetz kein Gesetz zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit sei.

⁶ *Ascheid/Ulrich Preis/Ingrid Schmidt* (-*Ulrich Preis*), Kündigungsrecht (3. Aufl. 2007) Grundlagen B Rn. 33; *Franz*, ZfA 1994, 439, 446; *Ulrich Preis*, NZA 1997, 1073, 1073.

⁷ Die EU-Staats- und Regierungschefs führen in der Schlussfolgerung Nr. 32 des Vorsitzes des EU-Frühjahresgipfels von Barcelona vom 15./16.3.2002 aus, dass "die arbeitsrechtliche Regelung (...) im Einklang mit ihrer nationalen Praxis zu überprüfen [ist], damit die Arbeitsplatzschaffung gefördert wird". Damit ist das Kündigungsschutzrecht gemeint, das entgegen seiner Intention keinen Schutz vor Kündigung bietet – aber nach Ansicht der EU-Staats- und Regierungschefs ein Hindernis für die Arbeitsplatzschaffung darstellen kann, so *Bauer*, NZA 2002, 529 Fn. 6.

⁸ *Kleinhenz*, Welche arbeits- und ergänzenden sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit?: Gutachten B für den 63. Deutschen Juristentag (2000) B 47.

⁹ *Rüthers*, NJW 2003, 546, 546.

¹⁰ *Adomeit*, Die Agenda 2010 und das Arbeitsrecht (2004) 121.

¹¹ Siehe *Rübel/Lachmann*, Welt am Sonntag (5.11.2006) 1: "Wirtschaftsminister stößt Debatte neu an. SPD verärgert."

zes ablehnten, waren CDU/CSU und FDP dafür.¹² Die FDP schlug in ihrem Wahlprogramm vor, das KSchG erst ab einer Betriebsgröße von 50 Mitarbeitern gelten zu lassen und erst vier Jahre nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einzusetzen.¹³ Darüber hinaus sollten Arbeitnehmer¹⁴ und Arbeitgeber für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung vereinbaren dürfen, dass statt des Kündigungsschutzes eine Abfindungszahlung oder die Finanzierung einer Weiterbildungsmaßnahme vom Arbeitgeber zu leisten ist. Der Schutz vor willkürlichen Kündigungen sei bereits ausreichend durch die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs gewährleistet. Die Vorstellungen von CDU/CSU¹⁵ gingen nicht ganz so weit. Das KSchG sollte für alle Neueinstellungen in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten ausgesetzt werden. In größeren Betrieben sollte der Kündigungsschutz erst zwei Jahre nach Einstellung wirksam werden. Bei Abschluss des Arbeitsvertrages sollte der Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage vereinbart werden dürfen, wenn zugleich eine Abfindung mit gesetzlich festgelegter Mindesthöhe Bestandteil der Vereinbarung ist. Obwohl Ziel aller Parteien der Erhalt und die Förderung von Arbeitsplätzen in der Bundesrepublik Deutschland ist,¹⁶ stehen sich die Lösungsansätze mit Beibehaltung des KSchG einerseits und mit erheblichen Eingriffen in das geltende Recht andererseits gegenüber.

An den teils sehr kontroversen Diskussionen zum Thema Beibehaltung, Abschaffung oder Modifizierung des Kündigungsschutzrechts, welches das Nervenzentrum des Arbeitsvertragsrechts bildet,¹⁷ zeigt sich das Bedürfnis nach neuen Denkansätzen. Diese Denkansätze erstrecken sich nicht notwendigerweise auf eine nähere Erforschung eines möglichen Zusammenhangs zwischen dem Kündigungsschutz und der Arbeitsmarktsituation. Diese Überlegungen können jedoch als Auslöser der Diskussionen zum deutschen Kündigungsschutz betrachtet werden.

¹² So zuletzt die Forderung von Wirtschaftsminister Michael Glos (CDU), vgl. *Rübel/Lachmann*, Welt am Sonntag (5.11.2006) 1.

¹³ Wahlprogramm 2005 der FDP, S. 13.

¹⁴ Mit der aus Gründen der Vereinfachung und Lesefreundlichkeit in diesem Werk durchweg verwendeten männlichen Formulierungsform (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, u.a.) sollen stets alle Geschlechter ausdrücklich mit umfasst sein.

¹⁵ Wahlprogramm 2005 der CDU/CSU, S. 12.

¹⁶ Vgl. *Ullmann*, KJ 2006, 26, 26.

¹⁷ *Ascheid/Ulrich Preis/Ingrid Schmidt (-Ulrich Preis)*, Kündigungsrecht (3. Aufl. 2007) Grundlagen B Rn. 2; *Berkowsky*, Die personen- und verhaltensbedingte Kündigung (4. Aufl. 2005) 3; *Ulrich Preis*, RdA 2003, 65, 65; *ders.*, NZA 1997, 1073, 1073.