

Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht **82**

Herausgegeben von Abbo Junker

Stephanie Amschler

Constructive dismissal

Fingierte Arbeitgeberkündigung
im englischen Kündigungsschutzrecht

Einführung

A. Gegenstand der Untersuchung

Das englische Arbeitsrecht enthält mit der *constructive dismissal* eine dem deutschen Recht fremde, jedoch sowohl im anglo-amerikanischen als auch im romanischen Rechtskreis weit verbreitete¹ Rechtsfigur. Definiert wird sie als Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitnehmer² aufgrund von Umständen, die im Verhalten des Arbeitgebers begründet sind und eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Ist hiernach eine *constructive dismissal* gegeben, wird eine arbeitgeberseitige Kündigung fingiert.³ Dies ist für den Arbeitnehmer von besonderer Bedeutung, da das englische Kündigungsschutzrecht nur bei Vorliegen einer arbeitgeberseitigen Kündigung zur Anwendung kommt, grundsätzlich jedoch nicht bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer selbst (sog. *resignation*). Die Rechtsfigur der *constructive dismissal* ermöglicht es dem Arbeitnehmer somit, trotz der eigenen Beendigung des Arbeitsvertrags, eine der im englischen Kündigungsschutzrecht zur Verfügung stehenden Klagen⁴ zu erheben.

Um ein für die weitere Untersuchung notwendiges Verständnis für diese Rechtsfigur und die ihr zugrundeliegenden Sachverhaltskonstellationen zu schaffen, soll im Folgenden anhand zweier Beispiele in die Thematik eingeführt werden, welche

1 Im anglo-amerikanischen Rechtskreis lässt sich die *constructive dismissal* beispielsweise im Rechtssystem der Vereinigten Staaten von Amerika (*Rothstein/Craver/Schroeder u.a.* [Hrsg.], *Employment Law Vol. 1*, S. 432 ff.), von Kanada (*Schreier*, Schutz vor willkürlichen und diskriminierenden Entlassungen, S. 55/56) und von Neuseeland (*Mehlitz*, Kündigungsschutzrecht in Neuseeland und Deutschland, S. 27 ff.) finden.

Im romanischen Rechtskreis ist sie z.B. in Frankreich (*Ahrendt*, Der Kündigungsschutz bei Arbeitsverhältnissen in Frankreich, S. 43 ff.), Belgien (*Crahay*, JTT 1985, 1 ff.) und in ähnlicher Weise auch in Spanien (*Calle/Prehm*, in: *Henssler/Braun* [Hrsg.], *Arbeitsrecht in Europa*, S. 512) verbreitet.

2 Soweit der Begriff „Arbeitnehmer“ verwendet wird, sind hiervon gleichermaßen Arbeitnehmer wie auch Arbeitnehmerinnen erfasst. Alle weiteren Begriffe – wie etwa „Arbeitgeber“ oder „Kläger“ – sind als geschlechtsneutral zu betrachten.

3 ss 98 (1) (c), 136 (1) (c) ERA 1996.

4 Zur Verfügung stehen – je nach Fallkonstellation – die Klagen wegen *unfair dismissal* (ungerechtfertigter Kündigung), *redundancy* (betriebsbedingter Kündigung) und *wrongful dismissal* (vertragswidriger Kündigung).

für eine *constructive dismissal* typisch sind. Diese fallorientierte Herangehensweise entspricht auch insbesondere dem vom *case law* geprägten Rechtssystem⁵ Englands.

I. *British Broadcasting Corporation v Beckett*⁶

Ein bei der *British Broadcasting Corporation* angestellter Bühnenbildner war mit dem Bau eines Podests beauftragt. Er begann sofort nach Auftragserteilung mit der Fertigung des Podests, verließ seinen Arbeitsplatz aber noch vor Fertigstellung vorübergehend für eine Mittagspause, ohne Sicherungsmaßnahmen bezüglich des Podests zu ergreifen. In diesem Zeitraum verletzte sich ein Mitglied der Aufnahmeleitung beim Betreten des Podests. Der Bühnenbildner wurde daraufhin im Rahmen eines Disziplinarverfahrens in der Unternehmenshierarchie herabgestuft und sollte in Zukunft lediglich bei Gelegenheit für die Wartung der Bühnenbilder sorgen. Dies lehnte der betroffene Arbeitnehmer jedoch ab, beendete den Arbeitsvertrag und erhob Kündigungsschutzklage wegen *unfair dismissal*, da seine Kündigung als *constructive dismissal* zu werten sei.

Das zuständige Gericht sah die Herabstufung des Arbeitnehmers – im Verhältnis zu dessen Fehlverhalten – als zu strenge Disziplinarmaßnahme des Arbeitgebers an. Da jeder Arbeitsvertrag die ungeschriebene Pflicht des Arbeitgebers beinhaltet, keine Disziplinarmaßnahmen zu verhängen, welche außer Verhältnis zum Vergehen des Arbeitnehmers stehen, lag in diesem Verhalten des Arbeitgebers eine schwerwiegende Vertragsverletzung. Dementsprechend war der Arbeitnehmer zur außerordentlichen Kündigung berechtigt. Die durch ihn selbst erfolgte Beendigung des Arbeitsvertrags war als *constructive dismissal* einzuordnen und damit als arbeitgeberseitige Kündigung anzusehen.

Da – neben dem Vorliegen einer Arbeitgeberkündigung – auch alle anderen Voraussetzungen einer Klage wegen *unfair dismissal* erfüllt waren, stand der Erhebung der Kündigungsschutzklage nichts im Weg. Im Rahmen dieser Kündigungsschutzklage wird jedoch im Falle einer *constructive dismissal*, wie auch bei allen direkt durch den Arbeitgeber erfolgenden Kündigungen, geprüft, ob die

5 Das englische Rechtssystem baut sowohl auf *statute law* (Gesetzesrecht) als auch auf *case law* (Richterrecht) auf. Das *case law* – bestehend aus *common law* (gemeines Recht) und *equity* (Billigkeitsrecht) – ist dabei von prägender Bedeutung. Weiterführend hierzu *Bernstorff*, Einführung in das englische Recht, S. 1 ff.; *Blumenwitz*, Einführung in das anglo-amerikanische Recht, S. 11 ff., *Samuel*, ZEuP 1995, 374.

6 [1983] IRLR 43.

Kündigung angemessen und damit gerechtfertigt war. Im vorliegenden Fall konnte der Arbeitgeber keine ausreichenden Gründe darlegen, die zu einer Angemessenheit seines Verhaltens und damit der Kündigung geführt hätten. Die Kündigung war damit ungerechtfertigt, die Klage des Arbeitnehmers wegen *unfair dismissal* erfolgreich.

II. *Savoia v Chiltern Herb Farms Ltd*⁷

Im Fall *Savoia v Chiltern Herb Farms Ltd* war der Aufsichtsführende der Verpackungsabteilung der *Chiltern Herb Farms Ltd* lange erkrankt, so dass Letztere eine Vertretung für ihn einstellte. Kurz vor seiner Rückkehr in den Betrieb wurde ihm im Zuge einer Neuorganisation der Führungspositionen die Stelle des Abteilungsleiters angeboten, da seine bisherige Position weiterhin durch die Vertretung besetzt bleiben sollte. Diese Beförderung, mit der auch eine entsprechende Gehaltserhöhung einhergegangen wäre, lehnte der Arbeitnehmer jedoch ab. Da sein neues Büro in der Nähe der Produktionsstätten gelegen hätte, könnten dort zeitweise die Hitze und der Rauch der Produktion wahrgenommen werden, so der Arbeitnehmer. Aufgrund seiner Anfälligkeit für Bindehautentzündungen sah er sich deshalb nicht in der Lage, unter diesen Umständen zu arbeiten. Einer medizinischen Untersuchung durch einen Betriebsarzt oder seinen Hausarzt zur Stützung dieser Behauptung und zur Behandlung des Problems verweigerte er sich jedoch mehrfach. Stattdessen kündigte er den Arbeitsvertrag und reichte Klage wegen *unfair dismissal* ein.

Da der Arbeitnehmer laut seinem Arbeitsvertrag mit der *Chiltern Herb Farms Ltd* ausdrücklich als Aufsichtsführender eingestellt war, stellte die Veränderung seiner Position im Unternehmen und die damit einhergehende Veränderung seiner Arbeitsaufgaben eine eigenmächtige Vertragsänderung durch den Arbeitgeber dar. Eine solche Vertragsänderung durch den Arbeitgeber unter Überschreitung seiner Befugnisse ist als schwerwiegende Vertragsverletzung anzusehen, so dass der betroffene Arbeitnehmer zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrags berechtigt war. Seine Kündigung war daher als *constructive dismissal* und damit als arbeitgeberseitige Kündigung zu werten.

Folglich war mit dem Vorliegen einer Arbeitgeberkündigung eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Erhebung der Kündigungsschutzklage wegen *unfair dismissal* erfüllt. Allerdings waren die Gründe für die Vertragsverletzung

7 [1982] IRLR 166.

des Arbeitgebers nach Ansicht des Gerichts als angemessen einzustufen, da der Arbeitnehmer eine medizinische Untersuchung zum Beweis seiner Gründe ablehnte und der Vertragsverletzung das Angebot des Arbeitgebers zur Beförderung, zur Gehaltserhöhung und zur Behandlung seines Augenleidens gegenüberstand. Die Kündigung war deshalb gerechtfertigt. Die Klage des Arbeitnehmers wegen *unfair dismissal* hatte keinen Erfolg.

B. Reichweite der Untersuchung

Im englischen Kündigungsschutzrecht besteht jedoch nicht nur die Möglichkeit, Kündigungsschutzklage wegen *unfair dismissal* (ungerechtfertigter Kündigung)⁸ zu erheben, sondern auch wegen *wrongful dismissal* (vertragswidriger Kündigung)⁹ und *redundancy* (betriebsbedingter Kündigung)¹⁰. Diese verschiedenen Klagemöglichkeiten schließen sich nicht gegenseitig aus, sondern können gegebenenfalls parallel erhoben werden.¹¹

Allen drei dargestellten Klagen gemeinsam ist die Voraussetzung einer arbeitgeberseitigen Kündigung. Ob eine solche vorliegt, ist zwar je nach Art der Kündigungsschutzklage unterschiedlich zu beurteilen; doch wird der Fall einer *constructive dismissal* in allen drei Bereichen des englischen Kündigungsschutzrechts als Kündigung durch den Arbeitgeber anerkannt.

Im Folgenden soll insbesondere die Bedeutung der *constructive dismissal* im Rahmen einer Klage wegen *unfair dismissal* näher beleuchtet werden. Zum einen

8 Im Rahmen einer Kündigungsschutzklage wegen *unfair dismissal* wird vom Gericht gemäß ss 94 ff. ERA 1996 überprüft, ob die Kündigung ungerechtfertigt war, d.h. ob die Kündigung objektiv auf einem anerkannten Kündigungsgrund beruht und ob sie im Einzelfall angemessen ist. Siehe hierzu Teil 3 § 9.

9 Das Recht auf Schutz vor *wrongful dismissal* entstammt dem *common law*. Als *wrongful dismissal* ist eine Kündigung stets dann einzustufen, wenn die Kündigung selbst eine Verletzung des Arbeitsvertrags darstellt – beispielsweise wenn die maßgebliche Kündigungsfrist missachtet wird. Siehe hierzu Teil 3 § 10 B. sowie *Duggan*, *Wrongful Dismissal and Breach of Contract*.

10 Ein Anspruch auf Abfindung wegen *redundancy* setzt gemäß s 139 (1) ERA 1996 voraus, dass der Arbeitnehmer wegen der Überflüssigkeit seines Arbeitsplatzes gekündigt wurde oder gemäß s 135 (1) (b) ERA 1996 selbst kündigt, nachdem der Arbeitgeber eine betriebliche Maßnahme mit kündigungssähnlicher Wirkung eingeleitet hat. Siehe hierzu Teil 3 § 10 A. sowie *Grunfeld*, *The Law of Redundancy*.

11 Siehe *Collins/Ewing/McColgan*, *Labour Law*, S. 863; *Sheldon*, in: *Slade/Blake/Cape-well u.a.* (Hrsg.), *Tolley's Employment Law*, S. 1267.

stellt die Klage wegen *unfair dismissal* die am häufigsten erhobene Kündigungsschutzklage dar.¹² Zum anderen führen Sachverhalte, in denen eine *constructive dismissal* vorliegt, in vielen Fällen dazu, dass eine Kündigung nach den Regeln zur *unfair dismissal* ungerechtfertigt ist.¹³

Gleichwohl soll der Rolle der *constructive dismissal* auch im Bereich der *redundancy* und der *wrongful dismissal* Rechnung getragen werden. Deshalb werden sowohl die im Vergleich hierzu bestehenden Gemeinsamkeiten als auch die wesentlichen Unterschiede zum Fall einer *constructive dismissal* im Rahmen von Klagen wegen *unfair dismissal* an der jeweils relevanten Stelle ausgeführt.

Geographisch wird sich die Untersuchung auf die Rechtslage in England und Wales beschränken, wo das englische Rechtssystem unmittelbar gilt. Zwar erstreckt sich der Geltungsbereich einiger Gesetze auch auf Nordirland und Schottland, doch besteht dort grundsätzlich ein eigenständiges Rechtssystem mit eigenen Gesetzen und eigener Gerichtsbarkeit¹⁴, so dass sich die gefundenen Ergebnisse hierauf nicht ohne weiteres übertragen lassen. Sind Fälle aus diesen Regionen auch für die Rechtslage in England von Bedeutung, werden diese in die Untersuchung einbezogen.

12 Von April 2011 bis März 2012 handelte es sich bei 46.300 von insgesamt 186.300 bei den Arbeitsgerichten erhobenen Klagen um solche wegen *unfair dismissal* (*Ministry of Justice, Employment Tribunals and EAT Statistics, 2011–12*, <http://www.justice.gov.uk/downloads/statistics/tribs-stats/employment-trib-stats-april-march-2011-12.pdf> [zuletzt abgerufen am 15.04.2014]).

13 Siehe hierzu Teil 3 § 9 A. V.

14 *Ward /Akhtar*, *English Legal System*, S. 1, Fn. 1; siehe hierzu in Bezug auf *constructive dismissal* auch *Collins*, [2011] ILJ 439.