

Kanadisches und deutsches Individualarbeitsrecht – Ein Überblick und Vergleich

von

Eric P. Polten, Lawyer and Notary Public, Toronto, Ontario

und

Rechtsreferendarin Jennifer Lonsdorfer, Mainz, 2011

Adelaide Place, DBRS Tower

181 University Avenue, Suite 2200

Toronto, Ontario

Canada M5H 3M7

Telefon: +1 416 601-6811

Fax: +1 416 947-0909

E-Mail: epolten@poltenassociates.com

Homepage: <http://www.poltenassociates.com>

Haftungsausschluss

Der Beitrag ist vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung und unter Bezugnahme der derzeitigen wissenschaftlichen Literatur gefertigt worden. Gleichwohl kann für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit **keine Haftung** übernommen werden. Er ersetzt insbesondere keine individuelle und professionelle Rechtsberatung, da er allenfalls einen Überblick gibt und nur als solcher gedacht ist. Sofern im Aufsatz Bezug auf provinzielle Regelungen genommen wird, bezieht sich dies gewöhnlich auf die Regelungen der Provinz Ontario. Die Regelungen in anderen Provinzen können davon abweichen.

Wir empfehlen daher dringend, zur Lösung Ihres individuellen Anliegens professionelle Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen.

Inhaltsverzeichnis

I. Rechtsquellen.....	4
1. Deutschland.....	4
2. Kanada	4
II. Allgemeines.....	4
1. Deutschland.....	4
2. Kanada	6
III. Begründung des Arbeitsverhältnisses	6
1. Deutschland.....	6
2. Kanada	6
IV. Rechte und Pflichten.....	7
1. Deutschland.....	7
a) Allgemeine Pflichten	7
b) Arbeitszeit.....	7
c) Urlaub	8
d) Mindestlohn	8
2. Kanada	9
a) Allgemeine Pflichten	9
b) Arbeitszeit.....	9
c) Urlaub und Feiertage	10
d) Mindestlohn.....	10
V. Änderung des Arbeitsvertrages.....	10
1. Deutschland.....	10
a) Betriebliche Übung.....	10
b) Formlose Änderung.....	11
2. Kanada	11
VI. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	12
1. Deutschland.....	12
a) Aufhebungsvertrag.....	12
b) Kündigung	12
2. Kanada	13
a) Verlängerter Arbeitsvertrag.....	13
b) Kündigung	14
VII. Rechtliche Möglichkeiten des Arbeitnehmers bei einer Kündigung.....	14
1. Deutschland.....	14
2. Kanada	15

I. Rechtsquellen

1. Deutschland

Das deutsche Arbeitsrecht ist bundeseinheitlich geregelt, bisher jedoch noch nicht einheitlich in einem Gesetzbuch. Wichtige Rechtsquellen des Individualarbeitsrechts sind die §§ 610ff (*Bürgerliches Gesetzbuch, BGB*), die das Recht des Dienstvertrages regeln.

Keine Rechtsquelle stellt das so genannte Richterrecht dar, da dieses rechtlich nicht bindend und somit keine Rechtsquelle ist. Faktisch kommt dem Richterrecht hingegen eine große Bedeutung im Arbeitsrecht zu, speziell im gesetzlich völlig unregulierten Arbeitskampfrecht.

2. Kanada

Das kanadische Arbeitsrecht ist im *Canada Labour Code* geregelt sowie in den Codes der einzelnen Provinzen und Territorien. Durch Letzteres kommt es zu starken Abweichungen hinsichtlich Überstundenvergütung, Arbeitszeit und Urlaub. Über die gesetzlichen Regelungen hinaus wird das kanadische Arbeitsrecht aber auch vom kanadischen Richterrecht (*common law*) bestimmt. Eine Ausnahme bildet jedoch die Provinz Québec, wo stattdessen der *Code Civil du Québec* ergänzend zur Anwendung kommt.

II. Allgemeines

1. Deutschland

In Deutschland ist der Begriff des Arbeitnehmers grundlegend für den Anwendungsbereich des Arbeitsrechts, da nur für ihn die Anwendung einer arbeitsrechtlichen Schutzbestimmung in Betracht kommt.

Das Gesetz liefert keine allgemeingültige Definition zum Begriff des Arbeitnehmers, auch wenn der Arbeitnehmerbegriff in vielen Gesetzen verwendet wird. Einige Gesetze enthalten eine eigene Definition, die aber nicht auf andere Bereiche übertragen werden

kann, etwa das *Betriebsverfassungsgesetz* (§ 5 *BetrVG*) oder das *Bundesurlaubsgesetz* (§ 2 *BUrlG*).

Nach einer Definition des Bundesarbeitsgerichtes ist Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages eine Dienstleistung gegen Entgelt in persönlicher Abhängigkeit erbringt.

Das Arbeitsverhältnis unterliegt, je nachdem, welcher Gruppe der Arbeitnehmer angehört, einer gesetzlichen Spezialregelung. Die §§ 611 ff *BGB* gelten in diesem Fall nur subsidiär.

Eine Leistung kann grds. aufgrund eines Dienstvertrags, d.h. als selbstständiger Unternehmer, wie auch in Erfüllung eines Arbeitsvertrags erbracht werden, wobei beide Vertragsarten sich gegenseitig ausschließen. Es ist zwischen freier Mitarbeiterschaft und Arbeitsverhältnis zu unterscheiden.

Diese Unterscheidung ist für die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte (§ 2 I Nr.3 *ArbGG*) als auch die Anwendbarkeit des materiellen Arbeitsrechts relevant.

Eine weitere Besonderheit stellt in Deutschland die Institution des Betriebsrates dar. Hierbei handelt es sich um ein auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes von den Arbeitnehmern eines Betriebes (mit mindestens 5 ständigen Arbeitnehmern) gewähltes Organ zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen durch Mitwirkung und Mitbestimmung an spezifizierten betrieblichen Entscheidungen, wie z.B. dem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, personellen Einzelmaßnahmen (Einstellung, Kündigung etc.), Mehrarbeit usw.

Besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, so darf der Arbeitgeber bei fehlender Zustimmung des Betriebsrates die Maßnahme nicht durchführen. Er kann jedoch beim Arbeitsgericht die fehlende Zustimmung des Betriebsrates ersetzen lassen; in dringenden Fällen sind bis zur Entscheidung des Gerichtes einseitige vorläufige Maßnahmen des Arbeitgebers zulässig.

Führt der Arbeitgeber eine Maßnahme ohne Zustimmung des Betriebsrats durch, so kann der Betriebsrat dagegen vor dem Arbeitsgericht vorgehen. Im Falle des Obsiegens wird dem Arbeitgeber vom Arbeitsgericht auferlegt, die Maßnahme aufzuheben.

2. Kanada

In Kanada sind sowohl inländische als auch ausländische Arbeitnehmer dem kanadischen Arbeitsrecht unterstellt sobald sie eine Beschäftigung aufnehmen.

III. Begründung des Arbeitsverhältnisses

Sowohl in Deutschland als auch in Kanada kann der Arbeitsvertrag formfrei, also sowohl schriftlich als auch mündlich abgeschlossen werden. Im Hinblick auf etwaige spätere gerichtliche Auseinandersetzungen sind jedoch schriftliche Arbeitsverträge vorzugswürdig.

1. Deutschland

In Deutschland ergibt sich aus § 105 S.2 der Gewerbeordnung und § 2 I *Nachweisgesetz* für den Arbeitgeber die Verpflichtung, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses den wesentlichen Vertragsinhalt schriftlich niederzulegen, zu unterschreiben und diese Niederschrift dem Arbeitnehmer auszuhändigen, sofern dies nicht gemäß § 2 IV *Nachweisgesetz* bereits im schriftlichen Arbeitsvertrag erfolgt ist.

2. Kanada

Wurde kein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen, so legt das Gericht im Streitfalle den Inhalt fest bzw. interpretiert vorhandene vertragliche Vereinbarungen.

Um dies zu verhindern und auch eine gerichtliche Durchsetzbarkeit sicherzustellen, sollte der Vertragsinhalt möglichst genau festgelegt werden und den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen.

Weiterhin sollten alle Dokumente, die mit dem Arbeitsvertrag in Zusammenhang stehen, etwa Vereinbarungen von benefits etc. diesem als Anlage beigelegt werden.

IV. Rechte und Pflichten

1. Deutschland

a) Allgemeine Pflichten

Mit der Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitsvertrag entstehen sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber Haupt- und Nebenpflichten bzw. sonstige Pflichten.

Für den Arbeitgeber sind dies insbesondere, die Fürsorgepflicht, die Beschäftigungspflicht, die Pflicht zur Urlaubsgewährung, die Gleichbehandlungspflicht, die Pflicht zum Ersatz von Aufwendungen und Schäden des Arbeitnehmers an seinen bei der Arbeit benutzten Sachen, die Gewährung eines Einblickes in die Personalakte, die Informationspflicht sowie die Pflicht zur Zeugniserteilung.

Durch das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (*Nachweisgesetz – NachwG*) wird der Arbeitgeber, wie bereits erwähnt, verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszuhändigen.

b) Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist in Deutschland mit Ausnahmeregelungen zwingend im *Arbeitszeitgesetz* festgelegt.

Hiernach beträgt die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden und kann auf maximal 10 Stunden erhöht werden. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden, darf jedoch gegen eine entsprechende Ausgleichszahlung auf 60 Stunden angehoben werden¹.

Des Weiteren wird die Arbeitszeit durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen geregelt, wobei der Tarifvertrag der Betriebsvereinbarung vorgeht.

Die Arbeitszeit unterliegt grundsätzlich der Mitbestimmung des Betriebsrates. Im Übrigen bedarf die Bestimmung der Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einer vertraglichen Vereinbarung.

c) Urlaub

In Deutschland richtet sich der Mindesturlaubsanspruch der Arbeitnehmer nach dem *Bundesurlaubsgesetz*, insbesondere dessen § 3. Dieser sieht einen Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen vor. Da auch der Samstag als Werktag gezählt wird, aber meistens nur fünf Tage pro Woche gearbeitet wird, ergibt dies faktisch einen Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen.

Für jugendliche Arbeitnehmer beträgt der gesetzliche Mindesturlaub nach § 19 *Jugendarbeitsschutzgesetz* je nach Alter 25-30 Werktage. Schwerbehinderte bekommen nach § 125 Neuntes Buch *Sozialgesetzbuch* (SGB IX) Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen.

Tatsächlich ergibt sich jedoch für die meisten deutschen Arbeitnehmer ein Urlaubsanspruch von etwa 30 Tagen pro Jahr aus dem Arbeits- oder Tarifvertrag, also sechs Wochen.

d) Mindestlohn

Die Lohnhöhe richtet sich nach der Vereinbarung im Arbeitsvertrag. Fehlt diese, so gilt § 612 *Bürgerliches Gesetzbuch*.

¹ Weidenkaff in Palandt, § 611, Rn. 27.

Besteht ein Tarifvertrag, so wird die Mindestlohnhöhe hierin bestimmt. Im Arbeitsvertrag wird der entsprechende Tarifvertrag meistens in Bezug genommen.

2. Kanada

a) Allgemeine Pflichten

In Kanada muss ein Mindeststandard an Rechten und Pflichten eingehalten werden, der in jeder Provinz gesetzlich normiert ist.

In Ontario werden diese Mindeststandards in dem *Employment Standards Act* (ESA) festgelegt. Geregelt werden hier insbesondere Arbeitszeit, Überstunden, Mindestlohn, Kündigungsfristen etc.

Abweichungen hiervon sind nur zugunsten des Arbeitnehmers zulässig, nicht zu seinem Nachteil.

Neben den arbeitsrechtlichen Normen sind vom Arbeitgeber weitere gesetzliche Bestimmungen, wie beispielsweise das Diskriminierungsverbot oder das Gleichbehandlungsgebot zu beachten. Die Verpflichtung zu Letzterem besteht gegenüber allen, d.h. auch gegenüber künftigen Arbeitnehmern.

Verboten ist jegliche Diskriminierung, sei es aufgrund der Rasse, der Religion, der Herkunft, der Nationalität, der Hautfarbe, der ethnischen Abstammung, der Staatsangehörigkeit, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Alters, des polizeilichen Führungszeugnisses, des Familienstandes, der Familienverhältnisse oder wegen einer Behinderung des Arbeitnehmers.

b) Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel zwischen 37,5 und 40 Stunden. Die maximal zulässige Arbeitszeit pro Woche liegt dabei je nach Provinz zwischen 40 und 48 Stunden. Überstunden werden in vielen Provinzen mit 150 % des regulären Stundenlohns vergütet. In British Columbia beträgt diese Vergütung sogar 200 %. Mit Ausnahme der Provinz New Brunswick sehen alle Provinzen Arbeitszeitregelungen vor, die insbe-

sondere Obergrenzen pro Tag bzw. Woche vorschreiben. In einzelnen Provinzen kann von diesen Regelungen arbeitsvertraglich auch zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden.

c) Urlaub und Feiertage

Der Anspruch auf Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ist auf Ebene der Provinzen geregelt.

Es besteht ein gesetzlicher Anspruch auf jährlich zwei Wochen Erholungsurlaub. Dieser verlängert sich mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses auf bis zu vier Wochen. Hinzu kommen je nach Provinz sechs bis zehn gesetzliche Feiertage.

Der bezahlte Urlaub ist nicht einheitlich geregelt; in Montréal z. B. beläuft er sich auf zwölf Tage im Jahr, in Toronto auf 15 Tage. Es ist jedoch gesetzlich geregelt, dass der bezahlte Urlaub mindestens zwei Wochen betragen muss. Der Urlaubsanspruch kann sich erhöhen, wenn man bereits eine bestimmte Anzahl von Jahren bei dem gleichen Unternehmen tätig ist.

d) Mindestlohn

In Kanada ist ein Mindestlohn vorgeschrieben, der je nach Provinz zwischen 7,- und 8,50 CAD\$ liegt.

V. Änderung des Arbeitsvertrages

1. Deutschland

a) Betriebliche Übung

In Deutschland besteht die Möglichkeit konkludent Änderungen des Arbeitsvertrages vorzunehmen. Man spricht hier von der sog. betrieblichen Übung.

Diese liegt vor, wenn die Wiederholung eines bestimmten Verhaltens (z.B. Leistung von Gratifikationen) zu einem rechtlichen Anspruch auf dieses Verhalten führt.

Das Bundesarbeitsgericht sieht in diesem Verhalten ein konkludentes Vertragsangebot, das die Arbeitnehmer stillschweigend durch Entgegennahme der Leistung annehmen.

Das Vorliegen eines annahmefähigen Angebots setzt zum einen eine in der Vergangenheit liegende regelmäßige betriebliche Handhabung des Arbeitgebers als auch einen aus objektiver Arbeitnehmersicht erkennbaren Verpflichtungswillen des Arbeitgebers auf ihre Fortführung in der Zukunft voraus.

Zur Beseitigung einer betrieblichen Übung bedarf es einer Änderungskündigung oder einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung mit dem einzelnen Arbeitnehmer.

b) Formlose Änderung

Auch eine formfreie Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages ist möglich. Selbst wenn die Parteien eine Schriftformklausel dahingehend vereinbart haben, dass Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages nur schriftlich erfolgen können, so ist eine mündlich getroffene abweichende Abrede unwirksam, da in der mündlichen Vereinbarung gleichzeitig die konkludente Aufhebung des Schriftformerfordernisses liegt.

2. Kanada

Auch in Kanada ist es möglich, vertragliche Bestimmungen bei Veränderung der Umstände nach Vertragsschluss anzupassen.

Von Vorteil ist es jedoch, wenn die Änderungsmöglichkeiten bereits im Arbeitsvertrag festgelegt wurden. Des Weiteren sollte jede Vertragsänderungen schriftlich vorgenommen, als solche bezeichnet und dem ursprünglichen Vertrag beigelegt werden.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, geringfügige, betriebliche Änderungen jederzeit einseitig vorzunehmen. Grundlegende Änderungen (*fundamental changes*), die sich nachteilig auf die Stellung des Arbeitnehmers auswirken, wie beispielsweise die Änderung der Aufga-

benstellung, der Beschäftigungsbedingungen oder des Entgelts, müssen dem Arbeitnehmer jedoch umgehend mitgeteilt und mit ihm erörtert werden.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet eine adäquate Gegenleistung (*additional consideration*) für derartige Änderungen anzubieten. Als solche gelten beispielsweise Beförderungen, Aktienbezugsrechte, Lohnerhöhung oder Sondervergütungen.

VI. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Sowohl in Deutschland als auch in Kanada endet ein befristetes Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf, ohne dass es einer Kündigungserklärung bedarf.

Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall keinen Anspruch auf eine Abfindung.

1. Deutschland

a) Aufhebungsvertrag

Im Rahmen der Privatautonomie (diese ergibt sich aus Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz, § 311 Abs. 1 *Bürgerliches Gesetzbuch*) ist es grundsätzlich möglich, ein Schuldverhältnis einvernehmlich zu beenden. Das gilt auch im Arbeitsrecht.

Der Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet, das vom Arbeitgeber unterbreitete Angebot eines Aufhebungsvertrags anzunehmen.

Bei dieser Art der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine Anhörung des Betriebsrats nicht erforderlich.

b) Kündigung

Des Weiteren kann das Arbeitsverhältnis, entweder durch den Arbeitnehmer oder durch den Arbeitgeber, durch die Abgabe einer entsprechenden Willenerklärung beendet werden. Der Wille hierzu muss dabei eindeutig zum Ausdruck kommen.

Gemäß § 623 *BGB* muss die Kündigung schriftlich erklärt werden, d.h. auch eigenhändig unterzeichnet sein. Die elektronische Form ist ausdrücklich ausgeschlossen (§ 623 Hs. 2 *BGB*). Bei Nichtbeachtung der Schriftform ist die Kündigung formnichtig (§ 125 S. 1 *BGB*). Der Begriff "Kündigung" muss hingegen nicht unbedingt verwendet werden (ggfs. Auslegung nach dem objektiven Empfängerhorizont).

Kann nicht geklärt werden, ob es sich um eine außerordentliche (fristlose) oder um eine ordentliche Kündigung handelt, so ist von letzterer auszugehen.

Die Kündigung darf grundsätzlich nicht an eine Bedingung geknüpft werden. Die Kündigungserklärung wird mit dem Zugang beim Arbeitnehmer wirksam.

Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Betrieben mit regelmäßig mehr als 10 vollbeschäftigten Mitarbeitern (deren Beschäftigung nach dem 1. Januar 2004 begonnen hat) ist das *Kündigungsschutzgesetz (KSchG)* zu beachten.

Ist das *KSchG* danach nicht anwendbar, wie etwa in Kleinbetrieben mit weniger als 10 Arbeitnehmern, so gewährt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts § 242 *BGB* einen Mindestkündigungsschutz, um den nicht völlig schutzlos zu stellen.

Bei der ordentlichen Kündigung sind die gesetzlichen Mindestkündigungsfristen des § 622 *Bürgerliches Gesetzbuch* zu beachten. Danach verlängert sich die Kündigungsfrist entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Es besteht allerdings auch die Möglichkeit, im individuellen Arbeitsvertrag eine in zulässiger Weise abweichende Vereinbarung zu treffen. Sofern ein Betriebsrat besteht, muss dieser vor der Kündigung angehört werden (§ 102 Abs. 1 S. 3 *BetrVG*).

2. Kanada

a) Verlängerter Arbeitsvertrag

Ein mehrmals verlängerter Arbeitsvertrag wird als unbefristeter Vertrag angesehen.

Der Arbeitnehmer hat daher einen Anspruch auf Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist bzw. auf Zahlung einer Abfindung.

Befristete Arbeitsverträge sind in Kanada allerdings die Ausnahme.

b) Kündigung

Die Anforderungen an Kündigungen sind im kanadischen Arbeitsrecht geringer als im deutschen, da es insbesondere keinen dem deutschen Arbeitsrecht vergleichbaren Kündigungsschutz gibt. Die Regelungen variieren aber von Provinz zu Provinz. Grundsätzlich müssen gewisse ausstehende Mindestfristen für eine Kündigung sowie noch nicht genommene Urlaubstage ausbezahlt werden. Die Anforderungen steigen in den meisten Provinzen, wenn 50 oder mehr Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums von vier Wochen gekündigt werden.

VII. Rechtliche Möglichkeiten des Arbeitnehmers bei einer Kündigung

1. Deutschland

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit eine sog. Kündigungsschutzklage zu erheben, bei der er geltend macht, dass die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist.

Die Kündigungsschutzklage ist eine Feststellungsklage, mit der festgestellt werden soll, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst wurde, § 4 Abs. 1 S. 1 *Kündigungsschutzgesetz*, und muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung beim Arbeitsgericht erhoben werden.

Wird die Frist gemäß § 4 Abs. 1 S. 1 *Kündigungsschutzgesetz* versäumt, wird die Kündigung nach § 7 *Kündigungsschutzgesetz* wirksam.

Die Gründe für die Nichtigkeit einer Kündigung können variieren, z.B. kann sie wegen Gesetzes- oder Sittenwidrigkeit nichtig sein, etwa bei Verstoß gegen ein gesetzliche Kündigungsverbote (z.B. §§ 9 *Mutterschutzgesetz*).

2. Kanada

Sofern der Arbeitgeber nachteilige Änderungen des Arbeitsvertrages einseitig und ohne Erbringung einer entsprechenden Gegenleistung vornimmt, ist der Arbeitnehmer unter anderem berechtigt, Klage wegen ungerechtfertigter fristloser Kündigung gegen den Arbeitgeber zu erheben. Zudem ist davon auszugehen, dass das Gericht die vom Arbeitgeber einseitig vorgenommenen vertraglichen Änderungen für nichtig erklärt.

Die wesentlichsten Rechte eines Arbeitnehmers bei einer Kündigung sind mit dem Richterrecht (*common law*) geregelt. Eine sofortige und fristlose Kündigung ist entweder eine gerechtfertigte Entlassung (*dismissal with cause*), wie z.B. einer kriminellen Handlung am Arbeitsplatz; oder eine ungerechtfertigte Entlassung (*wrongful dismissal*) aufgrund unakzeptablen Behauptungen.

Nur im Falle einer ungerechtfertigten Entlassung bekommt ein Arbeitnehmer eine Entschädigung. Die Faustregel hier ist die Zahlung von einem Monat Gehalt für jedes Jahr von vergangener Arbeit. Gerichtsfälle und Gerichtsentscheidungen auf diesem Gebiet sind relativ häufig.