

Schriften zum Bürgerlichen Recht

Band 494

**Die unions- und völkerrechtlichen
Anforderungen an den Kündigungsschutz
von Arbeitnehmern mit Behinderungen**

Von

Hans Bechtolf



Duncker & Humblot · Berlin

HANS BECHTOLF

Die unions- und völkerrechtlichen Anforderungen an den
Kündigungsschutz von Arbeitnehmern mit Behinderungen

Schriften zum Bürgerlichen Recht

Band 494

Die unions- und völkerrechtlichen Anforderungen an den Kündigungsschutz von Arbeitnehmern mit Behinderungen

Von

Hans Bechtolf



Duncker & Humblot · Berlin

Der Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Hamburg
hat diese Arbeit im Jahre 2018 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

Alle Rechte vorbehalten

© 2019 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Druck: CPI buchbücher.de gmbh, Birkach

Printed in Germany

ISSN 0720-7387

ISBN 978-3-428-15686-3 (Print)

ISBN 978-3-428-55686-1 (E-Book)

ISBN 978-3-428-85686-2 (Print & E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ⊗

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Für Ragna Laetitia Bechtolf

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Sommersemester 2018 vom Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Hamburg als Dissertation angenommen. Rechtsprechung und Literatur befinden sich auf dem Stand von April 2018. Die Arbeit ist während meiner Zeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Handels-, Wirtschafts- und Arbeitsrecht bei Prof. Dr. Hans Hanau entstanden.

Ich möchte das Vorwort nutzen, um allen zu danken, die mich auf meinem Weg bei der Anfertigung dieser Arbeit unterstützt haben.

An erster Stelle danke ich meiner Doktormutter Prof. Dr. Judith Brockmann für das gute und freundschaftliche Betreuungsverhältnis sowie die nötige Freiheit, die sie mir gewährt hat.

Frau Prof. Dr. Dagmar Felix danke ich für die äußerst zügige Anfertigung des Zweitgutachtens und die schöne Zeit an ihrem Lehrstuhl als studentische Hilfskraft.

Großen Dank möchte ich meinen ehemaligen Kolleginnen Frau Dana-Sophia Valentiner und Herrn Thomas Zöllner aussprechen. Ohne die kreativen Anregungen, die konstruktive Kritik und die zahlreichen schönen Gespräche wäre weder die Zeit am Lehrstuhl noch diese Arbeit das geworden, was sie heute sind.

Frau Clara Willeke sei gedankt für das aufwendige und mühsame Korrekturlesen dieser Arbeit.

Ganz besonderer Dank gilt Frau Carolin Bilawa, die mir stets zur Seite stand und ohne deren Hilfe ich dieses Projekt niemals hätte realisieren können.

Gewidmet ist diese Arbeit meiner Großmutter Ragna Laetitia Bechtolf, die mich wie niemand anderes unterstützt und in meinem Vorhaben bekräftigt hat. Leider konnte sie die Fertigstellung dieser Arbeit nicht mehr erleben, was meiner tiefsten Dankbarkeit jedoch nicht entgegenstehen soll.

Berlin, im Februar 2019

Hans Bechtolf

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	15
I. Problemaufriss und Gang der Untersuchung	15
II. Rechtliche Grundlagen	18
1. Unionsrecht	18
a) Die Richtlinie 2000/78/EG	18
b) Art. 21 GRC	20
c) Art. 26 GRC	20
d) Art. 30 GRC	21
2. Die UN-BRK	22
3. Das AGG als Umsetzungsmaßnahme	23
III. Konzepte von Gleichheit und Diskriminierung	24
1. Formelle Gleichheit	25
2. Materielle Gleichheit	26
3. Gleichheitsverständnis in der UN-BRK und im Unionsrecht	27
4. Grenzen materieller Gleichheit	29
B. Antidiskriminierungsrechtliche Verständnisse von Behinderung	31
I. Vorbemerkung: Der Paradigmenwechsel	33
1. Vom medizinischen zum sozialen Modell von Behinderung	34
2. Das biopsychosoziale Modell der ICF	36
II. Der menschenrechtliche Ansatz der UN-BRK	41
III. Behinderung im Unionsrecht: Paradigmenwechsel?	43
1. Unionsautonome Begriffsbestimmung	43
2. Chacón Navas – medizinisches Modell	47
3. Skouboe-Werge/Ring: Formeller Paradigmenwechsel	49
4. Zusammenfassung	50
IV. Diskrepanz zwischen unions- und völkerrechtlichem Verständnis: Anknüpfungspunkt Berufsleben	50
1. Verzerrung von Sinn und Zweck des Antidiskriminierungsrechts ..	50
2. Perpetuierung eines medizinischen Verständnisses	51
V. Nationale Begriffsbestimmung im AGG	53
1. Bisherige Rechtslage: Divergenz zwischen § 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX und den internationalen Vorgaben	53
a) Differenzierung zwischen Schwerbehinderung und Behinderung ..	53
b) Sechsmonatsgrenze	54

c) Alterstypische Beeinträchtigung	54
d) Realisierung der Beeinträchtigung	55
e) Anwendung eines sozialen Verständnisses	55
f) Ansatz des BAG	58
2. Neue Rechtslage nach dem Bundesteilhabegesetz	60
3. Exkurs: Versäumnis oder mangelnde Kompetenz?	61
C. Anforderungen an einen diskriminierungsfreien Kündigungsschutz für Arbeitnehmer mit Behinderung	65
I. Verknüpfung von Antidiskriminierung und Kündigungsschutz	65
1. Die Bereichsausnahme des § 2 Abs. 4 AGG	66
a) Europarechtswidrigkeit des § 2 Abs. 4 AGG	66
b) Derzeitige Rechtslage: Europarechtskonforme Auslegung	67
c) Heilung des Defizits durch die richtlinienkonforme Auslegung des BAG?	69
aa) Rechtsabbau	69
bb) Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG	71
cc) Willkürliche Differenzierung	72
(1) Sachliche Differenzierung	72
(2) Persönliche Differenzierung	73
dd) Rechtssicherheit, Rechtsklarheit und Transparenz des § 2 Abs. 4 AGG	74
(1) Das europarechtliche Transparenzgebot	74
(2) Zusammenwirken des Transparenzgebots und des Gebots der richtlinienkonformen Auslegung	75
(3) Abgrenzung anhand des betroffenen Rechtsverhältnisses	78
(4) Anwendung auf § 2 Abs. 4 AGG	79
(5) Widersprüchlichkeit aufgrund des Ausschlusses von Schadensersatzansprüchen?	81
ee) Überschreitung der methodischen Grenzen	82
(1) Allgemeine Auslegungsgrenzen nach innerstaatlicher Methodenlehre	83
(2) Methodische Grenzen der richtlinienkonformen Auslegung	84
(3) Übertragung der Grundsätze auf § 2 Abs. 4 AGG	87
(4) Abstrakt generelle Vermutung und Fiktion eines Umsetzungswillens des deutschen Gesetzgebers im Lichte der BGH-Rechtsprechung	91
(a) Quelle-Entscheidung v. 26.11.2008	92
(b) Weber-Entscheidung v. 21.12.2011	93
(c) Entscheidung v. 7.5.2014	94

(d) Überdehnung der unionsrechtlichen Pflichten durch den BGH und Kompetenzverstoß	95
(e) Aufhebung der Contra-legem-Grenze bei § 2 Abs. 4 AGG?	98
2. Folgen der Unmöglichkeit einer richtlinienkonformen Auslegung	98
a) Sekundärrechtsverstoß – Negative Wirkung der Richtlinie?	98
b) Primärrechtsverstoß	101
c) Zwischenergebnis	104
II. Vorgaben an den Kündigungsschutz – Bestandsaufnahme der nationalen Rechtslage	104
1. Angemessene Vorkehrungen	104
a) Allgemeines	105
aa) Das Konzept der angemessenen Vorkehrungen	105
bb) Angemessene Vorkehrungen im Unionsrecht	105
(1) Begriffsbestimmung im Lichte der UN-BRK	105
(2) Kündigungsrechtliche Relevanz	108
cc) Angemessene Vorkehrungen in der UN-BRK	110
dd) Zusammenwirken von positiven Maßnahmen, Barrierefreiheit und angemessenen Vorkehrungen	112
ee) Zwischenergebnis	114
b) Konkretisierung der Anforderung an die Umsetzung des Konzepts	114
aa) Erfordernis eines eigenständigen Legislativakts	115
bb) Proaktive Ausgestaltung: Eigenständige Anspruchsgrundlage	116
cc) Inpflichtnahme privater Arbeitgeber	117
dd) Rechtfertigung wegen unverhältnismäßiger bzw. unbilliger Belastung	120
c) Angemessene Vorkehrungen für Arbeitnehmer in der nationalen Rechtsordnung	121
aa) Anpassung des Arbeitsplatzes	122
(1) Ansprüche auf behinderungsgerechte Gestaltung	122
(2) Divergenz zu den internationalen Vorgaben	122
bb) Anpassung der Arbeitszeit	123
(1) Ansprüche von Arbeitnehmern auf Arbeitszeitverringerung	124
(2) Divergenz zu den internationalen Vorgaben	125
cc) Betriebliches Eingliederungsmanagement als Umsetzung angemessener Vorkehrungen?	125
(1) Persönlicher Geltungsbereich	126
(2) Kündigungsrechtliche Relevanz	127
(3) Divergenz zu internationalen Vorgaben	129
d) Zusammenfassung der Umsetzungsdefizite im Hinblick auf angemessene Vorkehrungen	131

2. Sanktionen	132
a) Unions- und völkerrechtliche Vorgaben zu Sanktionen gegen das Benachteiligungsverbot	132
b) § 15 AGG als Umsetzungsmaßnahme	135
aa) Anwendbarkeit des § 15 AGG auf diskriminierende Kündigungen	135
bb) § 15 Abs. 1 AGG – Zweites Kündigungsschutzrecht?	136
cc) § 15 Abs. 2 AGG	139
(1) Klagefrist des § 15 Abs. 4 AGG	139
(2) Feststellung der Persönlichkeitsrechtsverletzung	139
(3) Höhe des Entschädigungsanspruchs – Abschreckung als Normzweck?	141
c) Exkurs: Auflösungsanträge nach §§ 9, 10 KSchG	143
3. Beweislast	144
a) Unions- und völkerrechtliche Vorgaben	144
aa) Betroffensein von benachteiligender Arbeitgebermaßnahme	146
bb) Kausalität der Arbeitgebermaßnahme	146
cc) Beweis des Vorliegens einer Ungleichbehandlung	146
dd) Beweis des Vorliegens eines verpönten Merkmals	148
(1) Verpöntheit des Merkmals	148
(2) Vorliegen der Merkmalsträgereigenschaft	148
ee) Zwischenergebnis	150
b) § 22 AGG als Umsetzungsmaßnahme	150
c) Richtlinienkonforme Auslegung?	151
aa) Generell-methodische Zulässigkeit	151
bb) Auslegungsergebnis	152
d) Anwendungsbereich des § 22 AGG	153
aa) Kündigungen außerhalb des KSchG	153
bb) Kündigungen innerhalb des KSchG	153
(1) § 1 Abs. 2 S. 4 KSchG	155
(2) Sozialauswahl	156
(3) Zwischenergebnis	157
4. Rechtfertigung diskriminierender Kündigungen	157
a) Vorgaben der Richtlinie	157
b) Rechtfertigung diskriminierender Kündigungen im nationalen Recht	159
aa) Krankheitsbedingte Kündigung	159
bb) Personenbedingte Kündigung sog. Low-Performer	162
cc) Betriebsbedingte Kündigung	163
(1) Begrenzung auf Schwerbehinderung in § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG	163

(2) Diskriminierende unternehmerische Entscheidung und Sozialauswahl	164
dd) Kündigungsschutz schwerbehinderter Arbeitnehmer	165
(1) § 173 Abs. 1 SGB IX	165
(2) Sonderkündigungsschutz bei Massenentlassungen	166
D. Behebung der Defizite	168
I. Anwendungsprobleme bei der Operationalisierung eines sozialen Verständnisses von Behinderung	168
1. Defizitorientierte EuGH-Rechtsprechung	168
a) Rechtssache Z	168
b) Kaltoft	169
c) Glatzel	170
2. Dualismus von juristischer Definition und sozialem Modell von Behinderung	172
3. Angelpunkt: Antidiskriminierungsrecht nur für „echte“ Behinderte?	173
a) Unterstellte Behinderung	173
b) Vergangene Behinderung	174
c) Assozierte Diskriminierung	175
d) Geringfügige Behinderung – Abgrenzung zur Krankheit	178
aa) Abgrenzung durch quantitatives Merkmal – lange Dauer ..	179
bb) Qualitatives Merkmal	181
(1) Eingrenzung durch den medizinischen Aspekt	181
(2) Eingrenzung durch die Teilhabeeinträchtigung	182
cc) Funktionalität der Abgrenzung?	184
4. Rechtliche Operationalisierung eines sozialen Modells von Behinderung durch postkategoriales Antidiskriminierungsrecht? ..	186
a) Erweiterung des universal approach	186
b) Postkategorialer Diskriminierungsschutz	187
c) Vorteile postkategorialer Modelle	190
aa) Gewährleistung eines sozialen Verständnisses von Behinderung	190
bb) Beseitigung dogmatischer Unschärfen	191
cc) Effektiverer Diskriminierungsschutz bei intersektionalen Diskriminierungen	191
dd) Die Erfassung mittelbarer Diskriminierungen	196
II. Die Erbringung angemessener Vorkehrungen	197
1. Defizitbeseitigung de lege lata?	198
a) Analogie der Vorschriften SGB IX	198
b) Unmittelbare Anwendbarkeit UN-BRK	198
c) 618 BGB	201
d) Richtlinien- und völkerrechtskonforme Auslegung des AGG i.V.m. § 241 Abs. 2 BGB	202

e) Zwischenergebnis: Völkerrechtskonforme Zustände nur de lege ferenda	205
2. Postkategoriale Ausgestaltung?	205
III. Anwendbarkeit des AGG auf Kündigungen in einem postkategorialen Antidiskriminierungsrecht	207
1. Das Schicksal des § 2 Abs. 4 AGG	207
2. Beweislast	208
3. Sanktionen	209
4. Rechtfertigung	211
a) Personenbedingte Kündigung	211
b) Betriebsbedingte Kündigung	211
E. Zusammenfassung der Thesen	212
I. Zum antidiskriminierungsrechtlichen Begriff der Behinderung	212
II. Zur Ausgestaltung des nationalen Kündigungsrechts	215
1. Zusammenwirken von Kündigungsschutz und Antidiskriminierungsrecht	215
2. Das Konzept angemessener Vorkehrungen	216
Literaturverzeichnis	219
Stichwortverzeichnis	241

A. Einleitung

Der Diskurs um die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen ist von einer besonderen Ambivalenz geprägt: Einerseits scheint ein gewisser Konsens darüber zu bestehen, dass Menschen mit Behinderungen besonders durch Diskriminierung gefährdet sind und eine rechtliche Besserstellung in zahlreichen Bereichen des Lebens unerlässlich ist. Andererseits wird in keinem anderen Bereich häufiger die Ufer- und Konturlosigkeit des Diskriminierungsschutzes beklagt und eine „Verwässerung“ der Schutzmechanismen prophezeit.

I. Problemaufriss und Gang der Untersuchung

Derartige Aussagen werden regelmäßig im Zusammenhang mit der Definition des Begriffs der Behinderung getätigt. Die Auslegung des Tatbestandsmerkmals der Behinderung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist ein dauerhaft im Fokus von Literatur und Rechtsprechung stehendes Thema. Die Behinderung hat sich zu einem der schillerndsten unbestimmten Rechtsbegriffe in der nationalen Rechtsordnung entwickelt. Besondere Bedeutung für die Auslegung des Begriffs kommt den Urteilen des EuGH in den Rechtssachen *Ring* und *Skouboe-Werge*¹ und der BAG Entscheidung zur HIV-Erkrankung² zu. Die Reaktionen der rechtswissenschaftlichen Literatur könnten uneinheitlicher kaum sein – mal wird den Gerichten vorgeworfen, ein relatives, zu Rechtsunsicherheit führendes Verständnis von Behinderung zu fördern³, mal wird behauptet, den Sprung vom relativen zum objektiven Begriff geschafft zu haben.⁴

Diese divergierenden Stellungnahmen sind meist das Resultat einer unterbliebenen Auseinandersetzung mit den Hintergründen der Entscheidungen. Diese lassen sich schwerlich allein aus einer rechtswissenschaftlichen Perspektive erschließen, sondern legen einen interdisziplinären Zugang nahe. Die Reichweite lässt sich erst bei der Zugrundelegung der sozialwissenschaftlichen Erkenntnisse der *Disability Studies* vollumfänglich erfassen. Woraus sich die Probleme bei der Normierung von Behinderung als rechtlicher Kategorie ergeben, soll im 2. Kapitel untersucht werden.

¹ EuGH 11.4.2013 – C-335/11, C-337/11 – NZA 2013, 553.

² BAG 19.12.2013 – 6 AZR 190/12 – NZA 2014, 372, 379.

³ Etwa *Stenslik*, Anm. zu BAG 19.12.2013 – 6 AZR 190/12 – AP AGG § 2 Nr. 3.

⁴ Bspw. *Stiebert/Pötters*, EzA EG-Vertrag 1999 RL 2000/78, Nr. 31.

Neben der Begriffsbestimmung ist die Diskussion um die Gewährung positiver Maßnahmen von erheblichen Kontroversen begleitet. Unter positiven Maßnahmen werden alle Aktivitäten verstanden, die implementiert werden, um in der Praxis eine vollständige und effektive Chancengleichheit für alle Mitglieder der Gesellschaft zu gewährleisten, die benachteiligt sind oder anderweitig die Folgen vergangener oder gegenwärtiger Diskriminierung zu erleiden haben.⁵ Vor diesem Hintergrund erklären sich auch die Kontroversen, zeichnet sich das Wesen der positiven Maßnahmen doch durch eine Umverlagerung aus: Gewisse Vorteile werden einer generell gesellschaftlich bevorzugten Gruppe vorenthalten und einer traditionell benachteiligten und ausgeschlossenen Gruppe gewährt. Hierbei besteht immer die Gefahr, dass eine übermäßige Bevorzugung einer Gruppe erneut eine ungerechtfertigte Benachteiligung der anderen Gruppe begründet. Im Bereich der Behinderungsdiskriminierung besteht ein besonderer Diskussionsbedarf, da sich verschiedene Konzepte von Fördermaßnahmen unterscheiden lassen: Die allgemeinen positiven Maßnahmen müssen immer im Zusammenhang mit dem Ziel der Barrierefreiheit verstanden werden. Dort wo Barrierefreiheit und positive Maßnahmen nicht ausreichen, kann im situativen Einzelfall die Erbringung der angemessenen Vorkehrungen in Erwägung gezogen werden. Dieses Konzept wird im 3. Kapitel näher beleuchtet.

Bemerkenswert ist, dass positive Maßnahmen zugunsten von Menschen mit Behinderung in einem höheren Grade gesellschaftlich akzeptiert werden als Maßnahmen zugunsten anderer Gruppen, selbst wenn diese ganz erhebliche Bereiche des Erwerbslebens betreffen. Dies offenbart sich unter anderem an der Diskussion zu starren Beschäftigungsquoten, die für weit weniger politische Brisanz gesorgt haben als etwa die Frauenquote.⁶ Dabei ist die Erkenntnis, dass eine positive Förderung untrennbar mit der Realisierung von Chancengleichheit zusammenhängt, dem Grundgedanken des bestehenden arbeitsrechtlichen Antidiskriminierungsschutzes wesensfremd. Dessen Prämisse ist die Vorstellung, dass die geschützten Merkmale, wie etwa die Rasse oder das Geschlecht, keine Bedeutung für die Einstellung oder Beschäftigung haben sollen bzw. dürfen und nur in wenigen Ausnahmefällen eine Ungleichbehandlung aufgrund des Merkmals zulässig ist.⁷ Im Bereich der Behinderungsdiskriminierung ist hingegen anerkannt, dass die Vorstellung einer strikten Gleichbehandlung mit einer erheblichen Schlechterstellung für Menschen mit Behinderungen verbunden ist. Wird die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen kategorisch ausgeschlossen, würde ihnen der Zugang zu zahlreichen Le-

⁵ Archibong, Internationale Sichtweisen zu positiven Maßnahmen, S. 6; Klose/Merx, Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG, S. 5.

⁶ Dazu Waddington, IJDL 2015, 11, 14; dies., CLLJ 1996, 62.

⁷ Waddington, IDJL 2015, 11, 13.

bens- und Beschäftigungsbereichen verwehrt werden. Solche strikte Gleichbehandlung bedeutet eine Untermauerung bestimmter gesellschaftlicher Normen, die für Menschen mit Behinderungen zu einer Perpetuierung bereits bestehender Nachteile führen kann.⁸

Charakteristisch für die tatsächlich bestehenden Nachteile ist die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen im Erwerbsleben. So schätzt die EU-Kommission die Wahrscheinlichkeit, Opfer von Arbeitslosigkeit zu werden, bei Menschen mit Behinderungen bis zu dreimal höher ein als bei nichtbehinderten Arbeitnehmern.⁹ In Deutschland sind rund 171.000 Menschen mit Behinderung arbeitslos gemeldet, die Arbeitslosenquote liegt damit bei 13,4 %.¹⁰ Ursächlich dafür ist aus Sicht der Kommission die Diskriminierung durch unzureichende Anpassung der Arbeitsstätten, der Arbeitsplätze und der gesamten Arbeitsorganisation an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen.¹¹

Die mangelnde Beseitigung von Hindernissen im Erwerbsleben stellt dabei nur eine von vielen Facetten der Behinderungsdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf dar. In dieser Arbeit soll allerdings nur der Bereich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen weiter beleuchtet werden. Dem Kündigungsschutz kommt nicht nur aufgrund seiner unmittelbaren praktischen Relevanz für die Vermeidung von Arbeitslosigkeit eine überragende Bedeutung zu, auch aus rechtsmethodischer Sicht ist die Anpassung der Modalitäten des Kündigungsschutzes nicht abschließend geklärt. Die dogmatische Verknüpfung von Antidiskriminierungsrecht und Kündigungsschutz ist bis dato nicht überzeugend gelungen.¹² Dies gilt insbesondere für die Eigenheiten der Behinderungsdiskriminierung, denen in der Literatur nicht hinreichend Aufmerksamkeit gewidmet wird. Wie die praktische Ausgestaltung eines diskriminierungsfreien Kündigungsschutzes für Arbeitnehmer mit Behinderung aussehen kann, ist Gegenstand des 4. Kapitels.

⁸ *Fredman*, Disability Equality, A Challenge to the Existing Anti-Discrimination Paradigm?, in: *Lawson/Gooding* (Hrsg.), *Disability Rights in Europe. From Theory to Practice*, S. 199, 200 ff.

⁹ Siehe Begründung zum Richtlinievorschlag der Kommission, KOM (1999) 565 endg.; *Leder*, Das Diskriminierungsverbot wegen einer Behinderung, S. 28.

¹⁰ *epd* Basisdienst vom 13. 11.2017 – Arbeitsmarkt und Behinderung.

¹¹ KOM (1999) 564 endg. unter 2. [3].

¹² Schon die Zahl der Dissertationen, die sich im Schwerpunkt dieser Thematik widmen, ist beeindruckend. Siehe etwa *Horn*, Arbeitsrechtlicher Kündigungsschutz und Europarecht, *Wenckebach*, Antidiskriminierungsrechtliche Aspekte des Kündigungsschutzes in Deutschland und England; *Stenslik*, Diskriminierende Arbeitgeberkündigungen und die europäischen Diskriminierungsverbote; *von Medem*, Kündigungsschutz und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; *Blessing*, Rechtsfolgen diskriminierender Kündigungen unter Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes; *Mohr*, Schutz vor Diskriminierung im Europäischen Arbeitsrecht; *Schreier*, Schutz vor willkürlichen und diskriminierenden Entlassungen.