

Willkommenskultur in Kanada

+++ Das Arbeitsrecht variiert von Provinz zu Provinz. Unsere Interviewpartnerin Sylvia Jacob gibt einen Einblick. +++

PM: Auf welche arbeitsrechtlichen Besonderheiten in Kanada muss sich ein entsandter Arbeitnehmer aus Deutschland einstellen?

Jacob: Das kanadische Arbeitsrecht hat keine flächendeckende Wirkung. Es variiert von Provinz zu Provinz. Jede kanadische Provinz ist aufgrund der kanadischen Verfassung berechtigt, eigene Gesetze bzgl. arbeitsrechtlicher Normen zu erlassen und lediglich Angestellte der Bundesregierung werden durch ein einheitliches bundesweites Arbeitsrecht geschützt.

Auch innerhalb der jeweiligen Provinzen bestehen mehrere Arbeitsgesetze nebeneinander, deren Auswirkungen durch Gerichtsentscheidungen von Fall zu Fall interpretiert werden, wie in allen „Common Law“ Ländern der Fall. Jede Provinz hat ein Hauptstatut, welches die wesentlichen Arbeitnehmerrechte und Arbeitgeberpflichten enthält und durch weitere Gesetze ergänzt wird. Entsprechend sind diese Rechte beispielsweise in den Provinzen Ontario und British Columbia in einem Gesetz mit dem Namen Employment Standards Act enthalten; in Nova Scotia sind die maßgeblichen Bestimmungen in dem Labour Standards Code enthalten. Fragen der Ungleichbehandlung oder der sexuellen Bedrohung am Arbeitsplatz werden durch den in der jeweiligen Provinz anwendbaren Menschenrechtskodex geregelt. Auch Sicherheit am Arbeitsplatz unterliegt von Provinz zu Provinz jeweils anderen Anforderungen. In British Columbia gelten die Bestimmungen des Workers Compensation Act; in Ontario hingegen die Bestimmungen des Occupational Health And Safety Act.

Alle kanadischen Gesetze enthalten lediglich Mindestanforderungen, die oftmals durch die strengeren Anforderungen der lokalen Gerichte erhöht werden. Beispielhaft sind Kündigungsfristen. In der Provinz Ontario beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist maximal acht Wochen. Jedoch kann diese Frist auf maximal zwei Jahre erhöht werden, wenn ein zuständiges Gericht entscheidet, dass dies in Anwen-

dung der Norm „reasonable notice“ angemessen wäre.

Auch zu beachten sind die oftmals sehr kurzen Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen, die bei Nichteinhaltung zum Erlöschen eines arbeitsrechtlichen Anspruchs führen.

Das Mosaik Kanada unterscheidet sich deshalb erheblich von den einheitlichen Standards in Deutschland.

PM: Wie unterscheidet das kanadische Recht hinsichtlich einer Entsendung:

- a) kurzfristiger Projekteinsatz max. eine Woche?**
- b) weniger als 6 Monate im Einsatz?**
- c) länger als 6 Monate im Einsatz?**

Jacob: Jede Person, die in Kanada einer Erwerbstätigkeit nachgeht, muss entweder eine dauerhafte Aufenthaltserlaubnis besitzen, kanadischer Staatsbürger sein oder eine gültige Arbeitserlaubnis haben. Nachdem die kanadische Botschaft im April 2012 ihre Visaabteilung in Deutschland geschlossen hat, muss eine Arbeitserlaubnis mit ausreichender Vorlaufzeit beantragt bzw. verlängert werden.

Das kanadische Arbeitsrecht macht keinen Unterschied zwischen Rechten von dauerhaft in Kanada ansässigen Arbeitnehmern, kanadischen Staatsbürgern oder kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmern aus dem Ausland. Dies bedeutet, dass ein ausländischer Arbeitnehmer in Kanada aufgrund einer kurzfristigen Entsendung nicht schlechter gestellt werden darf als sein kanadischer Kollege, insbesondere bzgl. Gehalt, Urlaub und Arbeitsbedingungen.

Deshalb sind die Bedingungen der Entsendung aus deutscher Sicht zunächst mit den Bedingungen der Anstellung in Kanada in Einklang zu bringen. Bei einem längerfristigen Arbeitseinsatz ist aus Arbeitgebersicht zu empfehlen, den deutschen Anstellungsvertrag zu kündigen und mit dem Arbeitnehmer einen neuen Vertrag nach dem Recht der Provinz der Entsendung abzuschließen. Aus



Sylvia Jacob,
Rechtsanwältin,
Barrister & Solicitor
jacob associates, München,
Kanzlei für deutsche und
kanadische Rechtskultur,
Tel.: 0 89/33 04 07 07
E-Mail: sj@jacoblaw.com,
www.jacoblaw.com

Arbeitnehmersicht sollte in solchen Fällen der deutsche Anstellungsvertrag ruhend gestellt werden und ein weiterer Vertrag mit der Dauer der Entsendung und den Rechten während dieser Zeit sowie nach deren Beendigung abgeschlossen werden, denn bei einer Kündigung kommt es auf die Gesamtdauer der Beschäftigung an.

Bei einem kurzfristigen Projekteinsatz von max. einer Woche wird der deutsche Anstellungsvertrag weiterhin maßgeblich sein. Bei einem Einsatz von weniger als sechs Monaten entsteht eine Doppelbesteuerungsthematik, die fachkundige Beratung erfordert. Bei einem längerfristigen Einsatz ist die soziale Bestandssicherung bei einer Rückkehr nach Deutschland das Thema, vor allem mit Bezug auf Rentenansprüche und Versicherungsschutz.

Auf jeden Fall muss für den Arbeitnehmer umfassender Versicherungsschutz im Ausland abgeschlossen werden, da Personen, die weniger als sechs Monate in einer Provinz tätig sind, keinen Anspruch auf Versicherungsschutz haben.

PM: Welche weiteren Fallstricke bestehen im kanadischen Arbeitsrecht?

Jacob: Aus Deutschland entsandte Arbeitnehmer sollten insbesondere relevante Kündigungsfristen und Ansprüche auf Arbeitslosengeld oder Überbrückungsgeld beachten, nachdem eine Arbeitserlaubnis immer an den jeweiligen Arbeitgeber in Kanada gebunden ist.

Wenn ein deutscher Arbeitgeber oder deren kanadische Tochtergesellschaft eine Kündigung aussprechen will, gelten unterschiedliche gesetzliche Voraussetzungen, je nach Größe des Betriebs, Anzahl der zu kündigenden Arbeitnehmer und Dauer der Beschäftigung. Anders als in Deutschland, sind Abfindungen in der Regel in Kanada nicht zu zahlen.

Verjährungsfristen für Kündigungsschutzklagen sind zudem in Kanada nicht einheitlich geregelt. Nachdem für deutsche Arbeitsverhältnisse eine Dreiwochenfrist zu beachten ist, kann dies eine doppelte Prozessführung in beiden Ländern erforderlich machen.

Auch die Bestimmungen der lokal anwendbaren Insolvenzgesetze können bei einer vorzeitigen Kündigung eine Rolle spielen.

PM: Welche Grundeinstellung empfehlen Sie einem Entsandten, der den Tritt ins Fettnäpfchen vermeiden möchte?

Jacob: Kanadier haben den Ruf, sehr umgänglich und unkompliziert zu sein. In Großstädten wie Toronto und Vancouver leben aufgrund der Einwanderungspolitik Kanadas eine Vielzahl Menschen anderer Nationalitäten, Rassen und Religionen Seite an Seite. Oftmals werden Deutsche im Ausland als „too rule-oriented“, „too judgmental“ kritisiert. Wichtig wäre es, sich an die herrschende Unternehmenskultur und Umgangsformen anzupassen. Auch gilt es, sprachliche Feinheiten zu beachten.

PM: Wer als Führungskraft nach Kanada entsandt wird, sollte folgendes beherzigen?

Jacob: Das kanadische Gesellschaftsrecht unterscheidet sich in wichtigen Belangen von dem deutschen Gesellschaftsrecht. Auch hier gibt es kein einheitliches Recht. Jede Provinz hat ihr eigenes Gesellschaftsrecht. Zudem besteht der Canada Business Corporations Act auf Bundesebene. Alle Statuten sehen eine persönliche Haftung eines Directors unter bestimmten Umständen vor.

Außerdem bestehen wichtige Steuer-, Umwelt-, Insolvenz- und andere Gesetze auf Bundes- und Provinzebene in Kanada, die strafrechtliche und haftungsrechtliche Folgen für aus Deutschland entsandte Führungskräfte entfalten.

Auch sollte beachtet werden, dass Geschäftsführer bzw. leitende Angestellte in Kanada nach dem anwendbaren Arbeitsrecht anders behandelt werden, als einfache Arbeitnehmer. Dies betrifft z.B. Arbeitsstunden, Überstunden, Urlaubsansprüche und Kündigungsbestimmungen.

PM: Gibt es gravierende Unterschiede zwischen den einzelnen Provinzen?

Jacob: Dadurch, dass jede kanadische Provinz ihr eigenes Arbeitsrecht wie auch ihre eigene Rechtsprechung zum Thema Arbeitsrecht entwickelt hat, gibt es keine einheitlichen Standards. Entsprechend

Kanada

Fläche: 9.984.670 km²

Einwohner: 34.483.000

Hauptstadt: Ottawa

Amtssprache: Englisch, Französisch

BNE je Einwohner: 45.560 US-\$

Währung: 1 Kanad. Dollar (kan\$)

= 100 Cents

Politische Führung:

Staatsoberhaupt: Elizabeth II.,

Regierungschef: Stephen Harper,

Außenminister: John Baird

Nationalfeiertag: 1.7.

Landesstruktur: 10 Provinzen und 3 Territorien unter Bundesverwaltung

Politisches System: Verfassung von 1982 – Föderale parlamentarische Monarchie (im Commonwealth)

– Parlament: Unterhaus (House of Commons/Chambre des Communes)

mit 308 Mitgl., Wahl alle 5 J.; Senat

(Senate/Sénat) mit 105 Mitgl. (Ernen-

nung durch Generalgouverneur auf

Vorschlag des Regierungschefs) –

Wahlrecht ab 18 J.

Quelle: <http://www.weltalmanach.de/staaten/details/kanada/>

besteht keine einheitliche Regelung für zu zahlenden Mindestlohn, Überstundenabgeltung, Arbeits- und Ruhezeiten, Berechnung und Abgeltung von Urlaubsansprüchen sowie einzuhaltende Kündigungsfristen.

Allerdings sind die Unterschiede zwischen den Provinzen nicht erheblich. Beispielsweise variieren die Mindestlöhne zwischen den Provinzen British Columbia, Nova Scotia und Ontario derzeit zwischen \$ 9,00, \$ 10,00 und \$ 10,25 CAN-\$ pro Stunde. Die gesetzlichen Arbeitszeiten dort variieren zwischen 40, 44 und 48 Stunden pro Woche.

PM: In welchen wichtigen Punkten unterscheidet sich das kanadische vom amerikanischen Arbeitsrecht?

Jacob: Auch in den USA gelten in jedem Bundesstaat andere arbeitsrechtliche Bestimmungen. Der bemerkenswerteste Unterschied zwischen kanadischem und amerikanischem Arbeitsrecht ist das sogenannte „hiring at will“. Ein Arbeitnehmer in den USA kann demzufolge jederzeit, ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, gekündigt werden. In Kanada muss eine Kündigung den Mindestanforderungen der Gesetzgebung genügen und auch dem kanadischen Rechtskonzept von „reasonable notice“ gerecht werden.

Natürlich ist es auch in Kanada möglich, ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung zu kündigen. Allerdings sind die Anforderungen an eine Kündigung aus wichtigem Grund in Kanada ähnlich hoch wie in Deutschland.

PM: Welche Rolle spielen Gewerkschaften in Kanada?

Jacob: Heutzutage sind ca. 30 Prozent aller Arbeitnehmer in Kanada Gewerkschaftsmitglieder. Bestimmte Wirtschaftssektoren in Kanada unterliegen einem Tarifvertrag, wie z.B. die Baubranche und bestimmte Bereiche des „Green Energy Sector“. Dies hat für deutsche Unternehmer, die Aufträge in diesen Branchen erhalten wollen, die oftmals unerfreuliche Folge, dass sie nur Arbeitnehmer einstellen dürfen, die Gewerkschaftsmitglieder sind, oder aber ihre Arbeitnehmer in die in diesem Sektor tätige Gewerkschaft eintreten müssen.



Arbeitnehmer, die einer Gewerkschaft angehören, fallen unter eine gesonderte Gesetzgebung, die wieder von Provinz zu Provinz variiert. In British Columbia findet der „Labour Relations Code“ Anwendung; in Ontario die „Labour Relations Act“. Diese Gesetze enthalten andere Bestimmungen, als die, die üblicherweise zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern anwendbar sind. Insbesondere werden den Gewerkschaften besondere Vollmachten in Verhandlungen mit Arbeitgebern eingeräumt, die Arbeitszeiten, Überstundenabgeltung u.ä. betreffen.

PM: Kanada hat als Einwanderungsland eine Willkommenskultur. Was heißt das konkret?

Jacob: Es fängt damit an, dass viele Provinzen ihre wichtigen Arbeitsgesetze klar verständlich und leicht zugänglich im Internet veröffentlichen, oftmals mit „frequently-asked questions“.

Das Arbeitsvisum wird bei der Einreise aktiviert und ein Immigration Officer erteilt wichtige Auskünfte. Die Anmietung von Wohnraum und auch der Kauf sind problemlos. Telefon- und Internetanschlüsse können am gleichen Tag freigeschaltet werden. Insgesamt besteht in Nordamerika eine „service culture“, die auf die Bedürfnisse des Einzelnen ausgerichtet ist.

PM: Was empfehlen Sie Expats vor ihrer Abreise nach Kanada?

Jacob: Im Vorfeld einer Entsendung sollte sich ein deutscher Expat umfassend über die rechtlichen Begebenheiten in der Provinz Kanadas, in die er entsandt werden soll, informieren. Wichtig ist auch die klare Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses in Kanada in Verbindung mit dem bestehenden Anstellungsvertrag in Deutschland.