
Arbeitsrecht in Großbritannien

Beatrix Tröger · Nadja Roß-Kirsch

Arbeitsrecht in Großbritannien

Praxisrelevante Regelungen und
Unterschiede zur deutschen Rechtslage

2. Auflage

Beatrix Tröger
Stuttgart, Deutschland

Nadja Roß-Kirsch
Eschborn, Deutschland

ISBN 978-3-658-10336-1 ISBN 978-3-658-10337-8 (eBook)
DOI 10.1007/978-3-658-10337-8

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

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2015, 2017

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Gabler ist Teil von Springer Nature

Die eingetragene Gesellschaft ist Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Vorwort

Großbritannien ist einer der wichtigsten Wirtschaftsmärkte in Europa und stellt auch für Unternehmen aus dem deutschen Sprachraum ein attraktives Ziel für Direktinvestitionen dar. Immer mehr Betriebsstätten oder auch Tochtergesellschaften werden von deutschen Unternehmen in Großbritannien gegründet. Dies zeigen auch die aktuellen Zahlen, wonach es mittlerweile über 2.500 Niederlassungen deutscher Unternehmen in Großbritannien gibt, die beinahe eine halbe Million Mitarbeiter beschäftigen. Der Weg zum Erfolg einer solchen Niederlassung im neuen Markt ist aber immer von den Mitarbeitern abhängig, da diese die wichtigste Ressource für Unternehmen darstellen. Die Berührungspunkte mit dem britischen Arbeitsrecht nehmen daher weiter zu.

Dabei bietet das britische Arbeitsrecht heute Rahmenbedingungen, die gerade deutschen Unternehmern und ihren HR Abteilungen immer wieder Verständnisschwierigkeiten bereiten, da das Arbeitsrecht in Großbritannien sich durch seine Einbindung in das Common Law System grundlegend im Verhältnis zu den kontinentaleuropäischen Arbeitsrechtssystemen unterscheidet, wenngleich es – beeinflusst durch eine Reihe von EU-Richtlinien – heute auch eine Reihe gesetzlicher Regelungen enthält. Für jedes international tätige Unternehmen ist beim Umgang mit Personalthemen und bei Mitarbeiter-einsätzen in Großbritannien eine grundlegende Kenntnis dieser Unterschiede wichtig, um zufriedene und motivierte Mitarbeiter zu haben und unvorhergesehene Kostenrisiken zu vermeiden.

Ziel dieses Fachbuchs ist es, Unternehmen aus dem deutschen Sprachraum einen Praxisleitfaden für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Führungskräften in Großbritannien sowie für Fälle von grenzüberschreitenden Personaleinsätzen wie Entsendungen zu bieten. Insbesondere die vergleichende Heranziehung des deutschen Rechts soll dabei das Verständnis fördern.

Allerdings wird der geplante „Brexit“, der Austritt Großbritanniens (bzw. von England und Wales, falls Sonderlösungen für Schottland und Nordirland verhandelt werden) aus der EU, Auswirkungen auf das Arbeitsrecht haben und womöglich wechselseitige Mitarbeiter-einsätze zwischen Großbritannien und Deutschland erschweren. Die im Verlauf der nächsten Jahre auszuhandelnden Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen lassen sich heute noch nicht einschätzen. Auf jeden Fall sollten in Großbritannien

tätige Unternehmen mit erhöhten Kosten und Mehraufwand rechnen, vor allem in Bereichen, die bislang durch EU-Richtlinien beeinflusst werden.

Besonderer Dank gilt Elisabeth Conner, die uns bei der Verwirklichung und der Korrektur des Buches tatkräftig unterstützt hat und stets mit sehr guten Ratschlägen zur Seite stand.

Weiterhin möchten wir dem Verlag und insbesondere Frau Buttke herzlich danken.

Unsere Leser laden wir herzlich ein, Fragen, Anmerkungen und Ergänzungen an die Autoren unter beatrix.troeger@gmail.com oder nadja.ross@roedl.pro zu übermitteln.

Stuttgart, Deutschland
Eschborn, Deutschland
im Mai 2016

Beatrix Tröger
Nadja Roß-Kirsch

Inhaltsverzeichnis

1	Quellen des Arbeitsrechts	1
1.1	Common Law	1
1.2	Statutory Law	2
1.3	Kollektivvereinbarungen (Tarifverträge)	3
1.3.1	Definition	3
1.3.2	Tarifbindung	4
1.3.3	Abschluss von Tarifverträgen und Einbeziehung	5
1.3.4	Streikrecht	5
1.4	Mitarbeiterhandbuch	6
1.4.1	Inhalt	6
1.4.2	Form	7
1.4.3	Änderbarkeit	7
1.5	Leitfäden	7
1.6	Hilfsmittel	8
1.7	Betriebliche Übung und Gewohnheitsrecht	8
1.8	Folgen des „Brexit“ für das Arbeitsrecht und internationale Mitarbeitereinsätze	9
2	Unterschiede der Begrifflichkeiten Employee, Worker und Employee Shareholder	11
2.1	Einleitung	11
2.2	Employee	11
2.3	Worker	13
2.4	Employee Shareholder	15
2.4.1	Inhalt	15
2.4.2	Steuerliche Behandlung des neuen Status als Employee Shareholder	18
2.4.3	Gesellschaftsrechtliche Aspekte	19
2.4.4	Probleme und Einschätzung	20

3 Compliance	21
3.1 Definition von Compliance	21
3.2 UK Bribery Act 2010	21
3.3 Compliance Management	22
3.4 Whistleblowing	22
3.5 Modern Slavery Act 2015	22
4 Gleichbehandlung	25
4.1 Direkte Diskriminierung	26
4.1.1 Definition der direkten Diskriminierung	26
4.1.2 Vergleichstest	27
4.1.3 Motiv der Diskriminierung	27
4.1.4 Gleiche Merkmale bei Diskriminierendem	28
4.1.5 Stereotypische Annahmen	28
4.1.6 Beweislast	28
4.1.7 Geltendmachung	29
4.2 Indirekte Diskriminierung	29
4.2.1 Regelung, Kriterium, Praxis	31
4.2.2 Nachteil	31
4.2.3 Nachteil des Beschwerdeführenden	32
4.2.4 Rechtfertigung durch den Arbeitgeber	32
4.2.5 Beweislast	32
4.3 Schikanieren und Belästigung	33
4.4 Gleichbehandlungsrichtlinie – Equal opportunities policy	33
4.5 Keine Diskriminierung bezüglich Gehalt oder sonstiger geldwerter Vorteile	33
4.5.1 Vorgaben des Equality Act 2010	33
4.5.2 Gender Pay Gaps Reporting	36
4.5.3 Vergleich zur Rechtslage in Deutschland	36
4.6 Kein automatisches Ausscheiden bei Erreichen des Rentenalters	36
4.7 Keine Begrenzung des Schadensersatzes bei diskriminierender Stellenausschreibung	37
4.8 Sicherstellung von Gleichbehandlung	38
4.9 Auswahl und Einstellung	38
5 Der Arbeitsvertrag	41
5.1 Form des Vertrages	41
5.2 Aufgrund Gesetzes und Common Law einbezogene Klauseln – implied terms	42
5.3 Vertragsklauseln	44
5.3.1 Anwendbares Recht und Gerichtsstand	44
5.3.2 Befristeter Arbeitsvertrag	46
5.3.3 Vergütung	49

5.3.4	Vorteile (Benefits)	50
5.3.5	Arbeitszeit	58
5.3.6	Variable Arbeitszeit – flexible working	60
5.3.7	Probezeit.	65
5.3.8	Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	66
5.3.9	Urlaub und Feiertage	70
5.3.10	Nachvertragliche Wettbewerbsverbote – Restrictive Covenants	71
6	Verträge von Geschäftsführern	75
6.1	Exkurs 1: Verträge mit Vorständen.	76
6.2	Exkurs 2: Monistisches vs. dualistisches System	76
6.3	MUST HAVE Klauseln in den Verträgen von Geschäftsführern.	77
6.3.1	Beschränkung der Kompetenzen	77
6.3.2	Außerordentliche Kündigung.	78
6.3.3	Rücktrittsverpflichtung bei Kündigung (ordentlich und außerordentlich)	78
6.3.4	Freistellung – Garden Leave	79
6.4	Pflichten des Geschäftsführers	79
6.5	Haftung des Geschäftsführers	84
6.5.1	Innenhaftung	84
6.5.2	Außenhaftung.	84
6.5.3	Zivil- und strafrechtliche Haftung	85
6.5.4	Sonstige Haftungstatbestände	85
6.6	D & O Versicherungen.	86
6.6.1	Allgemein.	86
6.6.2	Entstehen von Schadensersatzansprüchen gegen Geschäftsführer	87
6.6.3	D & O Police	88
6.6.4	Aufbau einer D & O Police	89
7	Ausbildung	91
7.1	Berufsbezogene Schulausbildung	91
7.2	Berufsausbildung nach dem Schulabschluss	92
7.3	Studium	93
8	Mutterschutz/Elternzeit	95
8.1	Maternity Leave	95
8.2	Kündigung	97
8.3	Equality Act	98
8.4	Paternity Leave.	98
8.5	Additional Paternity Leave.	99
8.6	Shared Parental Leave	100

8.7	Statutory Maternity Pay	100
8.8	Rentenansprüche	101
8.8.1	Allgemein	101
8.8.2	OML und AML	102
9	Arbeitnehmerüberlassung	105
9.1	Genehmigungspflicht	105
9.2	Agency Workers Regulation 2010 („Regulation“)	105
9.3	Anwendungsbereich	106
9.4	Qualifizierungszeitraum – Qualifying Period	106
9.5	Gleichstellungsgrundsatz – Equal Treatment	106
9.6	Ausnahmen (Swedish Derogation)	107
9.7	Recht auf Zugang und Information	107
9.8	Haftung	107
9.9	Rechtsmittel	108
10	Datenschutz	109
10.1	Entwicklung des Datenschutzes	109
10.2	Voraussetzungen des Data Protection Act 1998	110
10.2.1	Data Controller und Data Processor	110
10.2.2	Data Subject	111
10.2.3	Personal Data	111
10.2.4	Processing	111
10.3	Geltungsbereich	112
10.4	Aufsicht – Information Commissioner Office	112
10.5	Notification	113
10.6	Die acht Datenschutzprinzipien nach dem Data Protection Act 1998	113
11	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	115
11.1	Arten der Beendigung	115
11.2	Faires Verfahren (Fair Procedure)	116
11.3	Kündigungsfristen	117
11.3.1	Ordentliche Kündigung	117
11.3.2	Außerordentliche Kündigung (<i>summarily dismissal</i>)	118
11.4	Frustration	120
11.4.1	Tod einer Vertragspartei	120
11.4.2	Krankheit oder Verletzung des Arbeitnehmers	120
11.4.3	Inhaftierung des Arbeitnehmers	121
11.4.4	Ausführung der vertraglich festgelegten Tätigkeit wird illegal	121
11.5	Besonderheit: „Payment in lieu of notice“ (PILON)	121
11.5.1	Keine Klausel im Vertrag – Akzeptanz durch den Arbeitnehmer	121

11.5.2	Keine Klausel im Vertrag – Annahme der Zahlung, aber keine Akzeptanz	122
11.5.3	Steuerliche Behandlung	122
11.6	Begründung der Kündigung	123
11.7	Rechtswidrige Kündigungen	123
11.7.1	Wrongful Dismissal	124
11.7.2	Unfair Dismissal	129
11.7.3	Kündigungsgrund	130
11.7.4	Umstände der Kündigung	132
11.7.5	Kündigungsgründe in der Person	132
11.7.6	Verhaltensbedingte Kündigung	133
11.7.7	Rechtsfolgen rechtswidriger Kündigung aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen	134
11.7.8	Automatically Unfair Dismissal	138
11.7.9	Constructive Dismissal – fingierte Kündigung des Arbeitgebers	141
11.8	Aufhebungsvertrag	142
11.8.1	Allgemeines	142
11.8.2	Vertraulichkeit von Gesprächen vor Auflösung des Vertrages	142
11.8.3	Steuerliche Würdigung der Abfindungszahlung in einem Settlement Agreement/Aufhebungsvertrag	143
11.9	Betriebsbedingte Kündigung (Redundancy)	144
11.9.1	Kündigungsgrund	145
11.9.2	Abfindung (Redundancy Payment)	147
11.9.3	Kündigungsverfahren	148
11.9.4	Schritte bei einer betriebsbedingten Kündigung	149
11.9.5	Aktueller Fall zur Bildung einer Gruppe bei betriebsbedingter Kündigung	151
11.10	Eigenkündigung – Resignation	153
11.11	Massenentlassung – Collective dismissal	153
11.11.1	Protective award	155
11.11.2	Klagefrist	155
11.12	Fallbeispiel zur Vertragsbeendigung	155
12	Betriebsübergang nach den TUPE-Regelungen	159
12.1	Anwendungsbereich	160
12.1.1	Business transfer	160
12.1.2	Wechsel eines Dienstleisters	160
12.2	Informationspflichten des übertragenden Arbeitgebers	160
12.3	Informations- und Konsultationspflichten des veräußernden und erwerbenden Arbeitgebers mit Arbeitnehmervertretern oder Arbeitnehmern	161

12.4	Auswirkungen der Anwendung der TUPE Regulations auf den neuen Arbeitgeber	161
12.5	Ausnahme: ETO reason	161
12.6	Kollektivvereinbarungen	162
12.7	Insolvente Unternehmen	162
12.8	Betriebliche Altersvorsorge	163
13	Arbeitszeugnisse (Reference)	165
13.1	Zeugnisarten.	165
13.1.1	Corporate references.	166
13.1.2	Personal references.	166
13.2	Form und Inhalt	166
13.3	Sorgfaltspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer.	167
13.3.1	Diskriminierung	167
13.3.2	Verleumdung/üble Nachrede	168
13.3.3	Böswillige Verleumdung	168
13.3.4	Vertragsverletzung	168
13.4	Sorgfaltspflicht gegenüber dem Empfänger des Zeugnisses	168
13.4.1	Nachlässige Falschangabe	168
13.4.2	Täuschung.	169
13.5	Datenschutz	169
13.6	Verweigerung der Ausstellung eines Arbeitszeugnisses	169
13.7	Aufhebungsverträge	170
13.8	Schadensersatzansprüche.	170
14	Gerichtsverfahren	171
14.1	Verfahren bei den Employment Tribunals (ET).	171
14.1.1	Sachliche Zuständigkeit	171
14.1.2	Örtliche Zuständigkeit	172
14.1.3	Klagerhebung und Frist	173
14.1.4	Annahme oder Zurückweisung der Klage	175
14.1.5	Klagerwiderung	176
14.1.6	Ablehnung oder Annahme der Klagerwiderung.	176
14.1.7	Verspätete Klagerwiderung und Versäumnisurteile (<i>judgement in default</i>).	177
14.1.8	Sift Stage	177
14.1.9	Verwaltung des Falles.	177
14.1.10	Mündliche Vorverhandlung	178
14.1.11	Mündliche Verhandlung (<i>Final Hearing</i>).	178
14.1.12	Kosten.	180
14.2	Vollstreckung	181
14.3	Berufung beim Employment Appeal Tribunal.	181
14.4	Berufung gegen Urteile der Employment Appeal Tribunals	181

15	Kollektives Arbeitsrecht	183
15.1	Anerkennung von Gewerkschaften	184
15.2	Kollektivvereinbarungen	185
15.3	Gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb	185
15.4	Europäischer Betriebsrat	186
16	Einkommensteuer und sozialversicherungsrechtliche Aspekte	187
16.1	Einkommensteuer	187
16.2	Reisekosten	188
16.2.1	Meilenpauschale für Dienstreisen mit dem eigenen Fahrzeug	188
16.2.2	Kosten des Lebensunterhaltes	189
16.2.3	Abwesenheit vom gewöhnlichen Arbeitsplatz	190
16.2.4	Reisekosten bei Dienstreisen außerhalb von Großbritannien	190
16.2.5	Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte	191
16.3	Sozialversicherung	191
17	Entsendung nach Großbritannien	193
17.1	Visum und Arbeitserlaubnis	193
17.1.1	Beschäftigung von EU-Bürgern	193
17.1.2	Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten	194
17.1.3	Besonderheiten für Bautätigkeiten	194
17.2	Vertragsgestaltung	195
17.2.1	Beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit/Dienstreise	195
17.2.2	Entsendevertrag	195
17.2.3	Ruhensvereinbarung und lokaler Vertrag	196
17.2.4	Ausschließlich lokaler Vertrag (Übertritt)	197
17.3	Sicherheit und Arbeitsschutz	198
17.4	Sozialversicherungsrecht	198
17.4.1	Territorialitätsprinzip	199
17.4.2	Supranationales Recht: Sozialversicherungsabkommen und Verordnungen	199
17.4.3	Entsendung	199
17.4.4	Ausnahmevereinbarung	201
17.4.5	Sonderregelungen: Gleichzeitige Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten	202
17.4.6	Private Zusatzversicherungen	203
17.4.7	Krankenversicherung	203
17.4.8	Pflegeversicherung	204
17.4.9	Rentenversicherung	204
17.4.10	Freiwillige Versicherung	204
17.4.11	Antragspflichtversicherung	204

17.4.12	Arbeitslosenversicherung	205
17.4.13	Arbeitnehmerüberlassung bei Mitarbeiterereinsätzen in Großbritannien	205
17.4.14	Konzernprivileg und gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung	205
17.4.15	Die Auswirkung von Entsendebescheinigungen auf das arbeitsrechtliche Verhältnis.	206
17.4.16	Haftung für Sozialversicherungsbeiträge nach deutschen Vorschriften	206
17.4.17	Arbeitnehmerüberlassung und Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)	207
17.5	Steuerrecht	207
17.5.1	Grundsätze	207
17.5.2	Nationale Steuerpflicht in Deutschland	208
17.5.3	Verpflichtung zum Einbehalt und zur Abführung der Lohnsteuer in Deutschland durch den Arbeitgeber	208
17.5.4	Steuerpflicht in Großbritannien	209
17.6	Fallstudie Arbeitsverträge	209
17.6.1	Die primäre Frage: Nach englischem oder nach deutschem Recht?	209
17.6.2	Steuererleichterungen	210
17.6.3	Sozialversicherung	211
17.6.4	„Compulsory Pension“/betriebliche Altersvorsorge.	212
17.6.5	Weitere arbeitsrechtliche Aspekte	212
17.6.6	Weitere Missverständnisse	213
17.6.7	Weitere Fallstudie	213
18	Anhang: Musterverträge und andere Vorlagen	217
18.1	Muster Arbeitsvertrag	218
18.2	Muster Aufhebungsvertrag	220
18.3	Muster Reference Form und Qualified Lawyer Certificate	224
18.4	Redundancy Selection Matrix	226
18.5	Checkliste für die Erstellung eines Arbeitsvertrages nach englischem Recht	229
	Sachverzeichnis	231

Die Autorinnen



Beatrix Tröger Unternehmensjuristin, Wirtschaftsjuristin (Univ. Bayreuth), war von 2011 bis 2014 bei Rödl & Partner tätig und leitete die Rechtsberatung am Standort Birmingham, UK, neben der Beratung im internationalen Steuer-, Gesellschafts- und Arbeitsrecht. Ihr Studium absolvierte Frau Tröger an der Universität in Bayreuth. Das Hauptaugenmerk ihrer Ausbildung lag im Unternehmenssteuerrecht und im Internationalen Steuerrecht. Seit 2015 arbeitet sie bei der Robert Bosch GmbH im Bereich Occupational Pensions and other related Benefits mit internationaler Zuständigkeit. Im Jahr 2012 wurde Ihr Buch „Steuerstandort Großbritannien – Grundlagen und Praxis des britischen

Steuerrechts“ veröffentlicht. Weitere Veröffentlichungen in Fachzeitschriften folgten. Frau Tröger gibt regelmäßig Seminare über das englische Recht in Deutschland.



Nadja Roß-Kirsch Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Associate Partner, ist seit 2007 bei Rödl & Partner tätig und berät in allen Fragen des internationalen Arbeitsrechts sowie bei Gesellschaftsgründungen und Restrukturierungen im Ausland.

Nach dem Studium in Bayreuth und London war sie erst an einem Lehrstuhl für Öffentliches Recht und danach für einen großen Arbeitgeberverband tätig.

Schwerpunkte ihrer Tätigkeit sind die Beratung bei weltweiten Mitarbeiterereinsätzen, Managementverträgen, Gesellschaftsgründungen sowie Restrukturierungen.

Sie spricht Englisch und Französisch, referiert und veröffentlicht regelmäßig zu Themen des internationalen Arbeitsrechts und ist Lehrbeauftragte für Arbeitsrecht an der Hochschule Darmstadt sowie Gastdozentin an der Hochschule St. Gallen.