

Beatrix Tröger
Nadja Roß-Kirsch

Arbeitsrecht in Großbritannien

Praxisrelevante Regelungen und
Unterschiede zur deutschen Rechtslage

2. Auflage



Springer Gabler

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.

Der erste Teil des Buches geht auf die wesentliche Bedeutung des *case laws* bzw. *commons laws* in Abgrenzung zum *statutory law* ein, worin sich das britische Arbeitsrecht wesentlich von der deutschen oder auch den meisten kontinentaleuropäischen Rechtsordnungen unterscheidet. Weiterhin wird die für die Privatwirtschaft eher untergeordnete Rolle von Kollektivvereinbarungen erläutert gegenüber der wesentlichen Bedeutung des *employee handbooks*, von Leitfäden und anderen Hilfsmitteln, die für das britische Arbeitsrecht maßgeblich sind.

1.1 Common Law

Über mehrere Jahrhunderte hat sich das englische Recht aus richterlichen Fallentscheidungen entwickelt. Seit dem 13. Jahrhundert wird dieses richterliche Fallrecht *common law* (gemeines Recht) im engeren Sinne und die Gesamtheit des englischen Rechtssystems als *common law* im weiteren Sinne bezeichnet. Im Gegensatz dazu steht das *Statutory Law* (Gesetzesrecht des Parlaments) und das *civil law* (kontinentaleuropäisches, römisches Recht). Das *common law* hat sich aus Rechtsbehelfen, den sogenannten *writs* entwickelt. Nur wenn die Umstände eines Sachverhaltes mit den Voraussetzungen eines Rechtsbehelfs übereinstimmten, wurde der Zugang zu den Königsgerichten eröffnet. Eine Person konnte damit nur Rechte geltend machen, die durch den *writ* als Klageform geschützt waren. Das *common law* beruht noch heute auf einer sehr sachverhaltsbezogenen Denkweise und weniger auf systematischer abstrakter Zuordnung von Sachverhalten.

Neue richterliche Entscheidungen müssen sich an einer einschlägigen, vorangegangenen Entscheidung orientieren (*doctrine of binding precedent*). Die tragenden Urteilsgründe, die *ratio decidendi*, haben Bindungswirkung für die unteren Gerichte, die diese Grundsätze

in einem einschlägigen Fall in der Zukunft anwenden müssen. Dies gilt so lange, bis die Entscheidung außer Kraft gesetzt oder durch die Gesetzgebung gegenstandslos wird. Das Individualarbeitsrecht beruht auf dem *common law*, aufgebaut auf dem Vertragsrecht (*law of contract*). Die rechtlichen Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und ihren Mitgliedern richten sich ebenfalls nach Vertragsrecht. Darüber hinaus spielt das *common law* insbesondere im Bereich des Arbeitskampfes eine entscheidende Rolle, dessen Organisation nach allgemeinen Regeln eine Pflichtverletzung (*tort*) darstellt.

1.2 Statutory Law

Der zweite wesentliche Bereich ist die Gesetzgebung. In der Gesamtheit des englischen Rechts nimmt die Gesetzgebung bis heute nur eine zweitrangige Stellung ein, obwohl diese Art der Rechtssetzung immer mehr zunimmt. Nur in neueren Rechtsgebieten, zu denen auch das Arbeitsrecht zählt, herrscht das *statutory law* vor, was maßgeblich auch am Einfluss europäischer Richtlinien liegt, die eine gesetzliche Umsetzung in den einzelnen Mitgliedstaaten erfordern.

Auch, wenn das Gebiet des Arbeitsrechts zu einem großen Teil durch die Gesetzgebung geregelt wird, besteht eine enge Verbindung mit dem *common law*. Gesetzgeberische Grundsätze setzen außer Kraft, modifizieren oder ergänzen das *common law*. Einige Begriffe, die für die Gesetzesanwendung unerlässlich sind, haben keine gesetzliche Definition. Diese Definition wird dann aus dem *common law* abgeleitet. Das beste Beispiel hierfür ist der Begriff *employee* (Arbeitnehmer). Eine große Anzahl von wichtigen gesetzlich festgelegten Rechten können nur von Arbeitnehmern geltend gemacht werden, wie beispielsweise der Schutz vor Kündigung aufgrund der Betätigung in einer Gewerkschaft (*trade union*). Zur Klärung der Frage, wer Arbeitnehmer ist, muss auf das *case law* zurückgegriffen werden.

Die wichtigsten Gesetze auf dem Gebiet des Arbeitsrechts sind:

- Employment Rights Act 1996
- Employment Relations Act 1999
- Fixed Term Employees – Prevention of less favourable Treatment Regulations 2002
- Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981, neu gefasst durch Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006
- Age Discrimination Act 2006
- Trade Union and Labour Relations Act 1992
- Employment Act 2008
- Equality Act 2010

1.3 Kollektivvereinbarungen (Tarifverträge)

Kollektivvereinbarungen sind in Großbritannien nicht allgemein verbindlich, können aber die Basis von Individualarbeitsverträgen sein, wenn diese von den Parteien ausdrücklich in den Arbeitsvertrag einbezogen wurden. Der Einfluss von Gewerkschaften wurde jedoch bereits in der Ära von Margaret Thatcher deutlich reduziert, so dass Tarifverträge nur noch in einigen Branchen eine Rolle spielen.

Heute spielen Tarifverträge und Gewerkschaften hauptsächlich im öffentlichen Sektor eine Rolle.

Gewerkschaften gibt es beispielsweise für:

- Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen
- Association of Teachers and Lecturers
- British Air Line Pilots Association
- Hospital Consultants and Specialists Association
- National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers
- National Union of Marine, Aviation and Shipping Transport Officers
- National Union of Rail, Maritime and Transport Workers
- National Union of Teachers

1.3.1 Definition

Im Rahmen des Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (TULRCA 1992) wird die Kollektivvereinbarung in Section 178 wie folgt definiert:

Jede Vereinbarung oder Absprache durch oder im Auftrag einer oder mehrerer Gewerkschaften und einem oder mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden, die einen oder mehrere der folgenden Inhalte hat, ist eine Kollektivvereinbarung:

- Bedingungen und Konditionen des Arbeitsverhältnisses oder physische Bedingungen, unter denen Arbeitnehmer zu arbeiten haben;
- Begründung, Beendigung oder Suspendierung des Arbeitsverhältnisses oder der Pflichten des Arbeitsverhältnisses von einem oder mehreren Arbeitnehmern;
- Verteilung von Aufgaben zwischen Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern;
- Disziplinarmaßnahmen;
- Mitgliedschaft oder Nichtmitgliedschaft von Arbeitnehmern in Gewerkschaften;
- Erleichterungen für Arbeitnehmer oder Gewerkschaften;
- Erleichterungen für Verhandlungen oder Absprachen und andere Verfahren, in Bezug auf eine der vorbenannten Angelegenheiten, einschließlich der Anerkennung des Rechtes einer Gewerkschaft durch Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände, Arbeitnehmer im Rahmen von Verhandlungen, Absprachen und anderen Verfahren zu vertreten.

1.3.2 Tarifbindung

Eine Tarifbindung aufgrund der Zugehörigkeit des Arbeitgebers zu einem Arbeitgeberverband, für den eine Kollektivvereinbarung existiert, gibt es nicht. Für Kollektivvereinbarungen, die vor dem 1. Dezember 1971 oder nach dem 16. September 1974 geschlossen wurden, besteht die Vermutung, dass diese zwischen den Parteien als nicht bindend gewollt sind, es sei denn, dass die Vereinbarung.

- schriftlich geschlossen wurde **und**
- eine Bestimmung beinhaltet, die in irgendeiner Form zum Ausdruck bringt, dass die Parteien eine bindende Vereinbarung gewollt haben.

Falls dies der Fall ist, besteht die umgekehrte Vermutung, dass die Vereinbarung Bindungswirkung zwischen den Parteien entfalten soll.¹ Die zweite Bedingung ist jedoch nicht schon dann erfüllt, wenn die Parteien nur erklären, sich an die Vereinbarung gebunden zu fühlen.

Im Vorfeld einer Vereinbarung wird der Arbeitgeber die Gewerkschaft oder mehrere Gewerkschaften als tariflichen Verhandlungspartner durch ein Anerkennungsabkommen (*recognition agreement*) anerkennen. Das Abkommen bestimmt auch, welche Aspekte in der Vereinbarung geregelt werden sollen. Hinsichtlich der Regelung von Vergütung, Arbeitszeit und Erholungsurlaub kann eine Anerkennung von den Gewerkschaften durch ein gesetzliches Anerkennungsverfahren erzwungen werden. Die Erzwingung der Anerkennung verpflichtet den Arbeitgeber zwar nicht zum Abschluss einer Kollektivvereinbarung, ermöglicht aber den Gewerkschaften die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen.

Hat der Arbeitgeber eine Gewerkschaft nach Schedule 1 des Employment Relation Act 1999 anerkannt, ist jede Vereinbarung zwischen den Parteien ein rechtlich durchsetzbarer Vertrag. Schadensersatz wird in diesem Fall nur in Form der Vertragserfüllung (*specific performance*) gewährt.²

Die Regelungen der Kollektivvereinbarung können in den Individualarbeitsvertrag einbezogen werden, wenn der Arbeitsvertrag darauf ausdrücklich Bezug nimmt oder die Einbeziehung ein Rechtsgrundsatz ist, welcher, ohne dass es einer besonderen Vereinbarung bedürfte, automatisch einbezogen wird (*implied terms*). In beiden Fällen findet eine Einbeziehung statt, unabhängig davon, ob der einzelne Arbeitnehmer mit der gewerkschaftlichen Aushandlung einverstanden ist. Sogar auch dann, wenn der Arbeitnehmer der entsprechenden Gewerkschaft nicht mehr angehört.

¹TULRCA 1992 s179 (1)(2) Schedule 3 para 5.

²Employment Relation Act 1999, Schedule 1 paras 30–31.

- ▶ Eine automatische Geltung durch Tarifbindung bei Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zur Gewerkschaft, die die Vereinbarung ausgehandelt hat, und Zugehörigkeit des Arbeitgebers zum entsprechenden Arbeitgeberverband, wie in Deutschland, gibt es in Großbritannien nicht.

1.3.3 Abschluss von Tarifverträgen und Einbeziehung

Für das Zustandekommen von Kollektivvereinbarungen gelten die gleichen Prinzipien wie bei dem Zustandekommen von Verträgen. Kollektivvereinbarungen sind ebenfalls der Auslegung zugänglich. Die Annahme von *implied terms* ist jedoch restriktiv zu handhaben. Kollektivvereinbarungen werden zwischen zwei verhandelnden Seiten geschlossen, sodass jede Seite Kompromisse eingehen muss. Bei Regelungen, zu denen die Vereinbarung schweigt, ist deshalb davon auszugehen, dass sie absichtlich ausgelassen wurden, weil sie zu kontrovers oder zu kompliziert waren, um die Einbeziehung zu rechtfertigen.

Regelungen einer Kollektivvereinbarung, die in Individualarbeitsverträge aufgenommen wurden, sind in ihrem Bestand unabhängig von der Beendigung der Kollektivvereinbarung.

1.3.4 Streikrecht

Jegliche Bestimmung einer Kollektivvereinbarung, die das Recht des Arbeitnehmers, sich an einem Streik oder einer anderen Arbeitskampfmaßnahme zu beteiligen beschränkt oder verbietet, kann nach den gesetzlichen Bestimmungen nicht Bestandteil eines Individualarbeitsvertrages werden (no-strike-Klauseln). Dies gilt nicht, wenn die Vereinbarung die Voraussetzungen von TULRCA 1992 Section 180 erfüllt. Aber auch wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, wird kein Gericht einen Arbeitnehmer zur Erfüllung seines Arbeitsvertrages verurteilen.

Grundsätzlich besteht in Großbritannien kein Streikrecht. Dieses wird vielmehr als Privileg angesehen. Arbeitnehmer, die streiken, verstoßen gegen ihren Arbeitsvertrag und Gewerkschaften, die zu einem solchen Streik aufrufen, begehen eine Anstiftung zu einer unerlaubten Handlung. Sollten jedoch bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, verliert der Arbeitgeber sein Recht, die Gewerkschaft zu verklagen und hat zudem nur noch ein eingeschränktes Recht, den streikenden Arbeitnehmern zu kündigen.

Die Voraussetzungen sind:

- Der Streik wurde in Anbetracht oder zur Beilegung eines *trade disputes* vorgenommen (sogenannte *golden formula*)
- Es handelt sich um einen legitimen Streikgrund, der nicht durch Gesetz verboten ist;

- Der Streik hat keine weiteren Auswirkungen auf beispielsweise Arbeitgeber, die nichts mit dem Streik zu tun haben, und führt auch nicht zu gesetzeswidrigem Streiken und
- Der Streik hat die Zustimmung einer postalisch befragten Gruppe von Gewerkschaftsmitgliedern, die dazu abgestimmt haben und die Gewerkschaft ist ihren Bekanntgabepflichten nachgekommen.

1.4 Mitarbeiterhandbuch

Eine weitere wichtige Besonderheit des englischen Arbeitsrechts besteht in der üblichen Verwendung von unternehmensinternen Handbüchern für Mitarbeiter (*employee/staff handbook*) - und der Orientierung an von offiziellen Stellen herausgegebenen Leitfäden (*codes of practice*). Beides sollte bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern in Großbritannien vorgehalten bzw. berücksichtigt werden.

Das Mitarbeiterhandbuch fasst Richtlinien, Erwartungen und Verfahren zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern zusammen. Es ist zwar nicht gesetzlich zwingend vorgeschrieben, aber bei vielen Arbeitgebern in Großbritannien üblich. Bei kleineren Gesellschaften ist es nicht unbedingt erforderlich, von vorneherein ein Mitarbeiterhandbuch vorzuhalten, es genügt die Bereitstellung von *Disciplinary and Grievance Procedures*. In der Praxis hat es sich bewährt, an die Einführung eines Mitarbeiterhandbuchs ab circa fünf Arbeitnehmern zu denken.

1.4.1 Inhalt

Inhaltlich legt das Mitarbeiterhandbuch neben allgemein gültige Richtlinien sowie Erwartungen (z. B. Internetnutzung, Meldepflichten bei Krankheit, Rauchverbot, Dresscode, Urlaub, Mutterschutz, etc.) auch Verfahren (*Disciplinary and Grievance Procedures*) im Unternehmen fest.

Darüber hinaus können im Handbuch auch besondere Rechte gewährt werden (wie z. B. Sonderurlaub). Die Gleichbehandlungsrichtlinie (Equal Opportunities Policy) kann auch ins Handbuch aufgenommen werden. Schließlich lassen sich auch Compliance-Richtlinien in das Handbuch integrieren.

Gesetzliche Rechte (wie z. B. Anspruch auf Teilzeit, Mutterschutz etc.) müssen nicht in das Handbuch aufgenommen werden, Hinweise können jedoch zur Information sinnvoll sein. In diesem Fall ist jedoch darauf zu achten, dass gesetzliche Änderungen einen Aktualisierungsbedarf des Handbuchs erfordern.

Der konkrete Inhalt und Umfang des Handbuchs sollte sich individuell am jeweiligen Unternehmen sowie den üblichkeiten der jeweiligen Branche orientieren.

1.4.2 Form

Mitarbeiterhandbücher werden Arbeitnehmern zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zur Kenntnis gegeben, um sie mit der neuen Gesellschaft und deren Regelungen vertraut zu machen. Die Zurverfügungstellung des Handbuchs erfolgt entweder in Schriftform für jeden Arbeitnehmer oder zumindest im Intranet. Gegen einen ausschließlichen Aushang kann eingewendet werden, dass dies den Arbeitnehmer bei der Einsichtnahme beeinträchtigt.

1.4.3 Änderbarkeit

Anders als der Arbeitsvertrag können Regelungen im Handbuch grundsätzlich einseitig geändert werden, soweit sie nicht gesetzliche Rechte verkürzen.

Beispiel

Bisher war im Handbuch das Rauchen in Gemeinschaftsräumen erlaubt. Dies kann durch ein Rauchverbot ersetzt werden.

1.5 Leitfäden

Die sogenannten Leitfäden (*codes of practice*) sind sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer als praktische Hilfestellung gedacht und enthalten einfache und klare Formulierungen. Sie beziehen sich auf verschiedene Aspekte des Arbeitsverhältnisses wie z. B. Sicherheit am Arbeitsplatz, Ausbildung, Gleichbehandlung und sind auch wichtig in Bezug auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Folgende Institutionen sind durch Gesetze ermächtigt, Leitfäden zu erlassen:

- Ministerium für Arbeit und Lernen (*Department for Employment and Learning*) mit zahlreichen Leitfäden z. B. zu den Themen Teilzeit, Urlaub, Betriebsübergang etc.;
- Ministerium für Wirtschaft, Innovationen und Bildung (*Department for Business, Innovation and Skills*);
- Beratungs-, Verhandlungs- und Schlichtungsservice (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*), dessen Leitfäden unter anderem bei Disziplinarmaßnahmen und bei Vertragsbeendigung (Aufhebungsvertrag oder Kündigung) relevant werden;
- Kommission für Gleichbehandlung und Menschenrechte (*Equality and Human Rights Commission*) zu Fragen der Gleichbehandlung; und
- Kommission für Gesundheit und Arbeitsschutz (*Health and Safety Commission*) in Bezug auf Sicherheit am Arbeitsplatz.

Arbeitgeber sollten hinsichtlich der bestehenden Leitfäden auf dem Laufenden bleiben und diese – soweit die Regelungen für sie zutreffen – unbedingt befolgen. Die aktuellen Leitfäden sind im Internetangebot der jeweiligen Organisationen verfügbar. Besonders relevant wird die Einhaltung von Leitfäden wie bereits erwähnt hinsichtlich der Themen Gleichbehandlung sowie bei der Kündigung von Arbeitnehmern.

Die Einhaltung der Leitfäden kann zwar gerichtlich nicht durchgesetzt werden. Ein Verstoß begründet keine Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, soll aber im Rahmen von gerichtlichen Auseinandersetzungen Berücksichtigung finden.³ Die Berücksichtigung der Leitfäden schützt den Arbeitgeber zwar nicht zwingend vor einer Niederlage vor Gericht, gibt ihm aber eine gute Ausgangsposition.

1.6 Hilfsmittel

Kommentare wie in Deutschland sind in Großbritannien (nicht nur im Arbeitsrecht) unüblich. Obwohl viele gesetzliche Regelungen existieren, wird in erster Linie auf die Rechtsprechung, die in verschiedenen Sammlungen veröffentlicht wird (z. B. All England Law Reports, Law Reports Appeal Cases, Law Reports Queen's/King's Bench Division), als Hilfsmittel zurückgegriffen. Die Rechtssprechungssammlungen, die sich in erster Linie mit dem Arbeitsrecht beschäftigen, sind das Industrial Relations Bulletin, die Industrial Relations Law Reports und die Industrial Tribunal Reports. Großbritannien ist im Übrigen wie andere Länder im Bereich des Internets um einiges fortgeschrittener als Deutschland. Alle wichtigen gesetzlichen Regelungen sind im Internet frei zugänglich.⁴

1.7 Betriebliche Übung und Gewohnheitsrecht

Ansprüche aus betrieblicher Übung, wie sie im deutschen Arbeitsrecht bekannt sind und die dazu ergangene Rechtsprechung klaren Linien folgt, kennt das englische Recht nicht in direkt vergleichbarer Form. Es sind allenfalls Rechte als vertragsimmanente Bedingungen (implied terms) durch gewohnheitsmäßige oder regelmäßige praktische Anwendung bekannt. Allerdings unterscheidet sich die dazu ergangene Rechtsprechung der englischen Gerichte und ist einzelfallabhängig. Um von einem „implied term“ ausgehen zu können, muss eine gewohnheitsmäßige und praktische Gewährung eines Vorteils (z. B. Gratifikation) erfolgen, die folgende Kriterien erfüllen muss:

- „*Reasonable, notorious and certain*“ – vernünftig, bekannt und gewiss (vgl. z. B. *Bond & anor v CAV Ltd [1983] IRLR 360*; *Henry v London General Transport Services Ltd [2001] IRLR 132*) and

³TULRCA 1992 section 207 (1)(2).

⁴Bspw. www.hmso.gov.uk.

- Followed *„because there is a sense of legal obligation to do so“* – und verfolgt werden, weil eine *sinngemäße rechtliche Verpflichtung dazu besteht* (case – *Solectron Scotland Ltd v Roper* [2004] IRLR 4)

Die behauptete gewohnheitsmäßige Praxis der Vorteilsgewährung muss hinreichend nachgewiesen werden können, auch in der Hinsicht, das ein entsprechender Rechtsbindungswille der Parteien besteht. Dies ist beispielsweise dann nicht der Fall, wenn die Vorteile nicht einheitlich für alle Arbeitnehmer gewährt werden. Wie eingangs erwähnt, kommt es hier auf den Einzelfall an, eine einheitliche Rechtsprechung besteht in diesem Bereich nicht.

1.8 Folgen des „Brexit“ für das Arbeitsrecht und internationale Mitarbeiterinsätze

Der geplante Austritt von Großbritannien (oder zumindest England und Wales, falls es zu Sonderlösungen für Schottland und Nordirland kommen sollte) aus der EU („Brexit“) wird auch Auswirkungen auf das Arbeitsrecht haben und könnte wechselseitige Mitarbeiterinsätze zwischen Großbritannien und Deutschland künftig erschweren. Da ein Austritt aus der EU bisher nicht stattgefunden hat, sind die Änderungen von Gesetzen, Richtlinien, Steuern und anderen rechtlichen Rahmenbedingungen kaum abschätzbar und werden noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Auf jeden Fall ist davon auszugehen, dass diese Änderungen Kosten und Aufwand für in Großbritannien tätige Unternehmen mit sich bringen und vor allem in Bereichen zu erwarten sein werden, die bislang in Umsetzung von EU-Richtlinien erfolgt sind. Bereits jetzt findet eine Diskussion dahin statt, beispielsweise die als sehr weitgehend empfundenen Vorgaben zum Betriebsübergang (TUPE-Regulations) nach einem Austritt zu reformieren.

Besonders einschneidend könnten die Änderungen insbesondere hinsichtlich der Themen Visum-/Arbeiterlaubnis werden und das bisherige Konzept der freien Einreise von EU-Bürgern zu Arbeitszwecken nach Großbritannien und umgekehrt von Briten in andere EU-Staaten grundlegend verändern. Darüber hinaus könnten auch die Regelungen der Europäischen Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der Sozialen Sicherheit nicht mehr in gewohnter Weise greifen, falls es insoweit nicht zu Sonderregelungen (wie beispielsweise auch mit der Schweiz) kommen sollte.

Letztlich können auch die wirtschaftlichen Folgen des Brexits, die derzeit noch schwer abschätzbar sind, ebenfalls zu gesetzgeberischen Maßnahmen mit Auswirkungen auf den HR-Bereich führen.

Unterschiede der Begrifflichkeiten Employee, Worker und Employee Shareholder

2

2.1 Einleitung

Nicht alle Personen, die Arbeit für einen anderen erbringen, sind Angestellte (*employees*) und erbringen ihre Arbeit unter einem *Contract of Service* – Arbeitsvertrag. Die Bezeichnung *Contract of Service* leitet sich historisch aus dem Master-und-Servant-Prinzip ab. Heute wird nunmehr die Bezeichnung *Particulars of Employment* oder *Employment Contract* dafür verwendet.

Im Unterschied dazu gibt es Personen, die auf Grundlage eines *Contract for Service* tätig werden. Dabei kann es sich um Selbstständige handeln, jedoch auch um *workers*, die den Angestellten vergleichbar sind, deren Rechte aber nicht vollkommen gleich denen der *employees* sind. Beispielsweise haben nur Angestellte das Recht auf eine Abfindung im Falle einer betriebsbedingten Kündigung. Weiterhin gelten für die einzelnen Gruppen auch unterschiedliche Einkommensteuerrechtliche Voraussetzungen.

In einigen Fällen ist es schwer, die Grenze zwischen einem Selbstständigen, einem *worker* und einem *employee* zu ziehen.

Die Bezeichnung des *employees* umfasst den des *workers*, ist aber weiter.¹

2.2 Employee

Eine Definition des Angestellten ist in Section 230 (1) des Employment Rights Act 1996 enthalten. Ein Angestellter ist danach:

¹ERA 1996 Section 230 (3).