
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).

- ▶ „... an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) a contract of employment.“

Die Rechtsprechung hat dazu eine Reihe von Testkriterien entwickelt, um festzustellen, ob ein solcher Arbeitsvertrag vorliegt. Dazu zählen der *control test*², der *integration test*³ und der *economic reality test*⁴. Sie entsprechen weitestgehend den auch in Deutschland bekannten Qualifikationsmerkmalen wie der Einordnung unter eine fremde Arbeitsstruktur, der Weisungsgebundenheit, dem Schulden der gesamten Arbeitskraft, usw.

- ▶ Der derzeitig beliebteste Test ist der von Richter McKenna eingeführte *multiple factor test*.⁵
- ▶ Dabei müssen *drei* Merkmale kumulativ erfüllt sein, um die Stellung eines *employees* zu haben:
 1. Der Leistende stimmt zu, seine Arbeit und Leistungen in den Dienst des Weisungsbefugten zu stellen und dafür eine Gegenleistung in Form eines Arbeitslohnes oder Entgeltes zu erhalten. Es muss sich dabei um eine Gegenseitigkeit der Pflichten handeln – es wird Arbeit angeboten und der Leistende erbringt diese in Person.⁶
 2. Der Leistende ordnet sich den Weisungen des anderen unter und erkennt eine gewisse Kontrollmacht des anderen an und
 3. Der vorliegende Vertrag muss im Allgemeinen dem eines Arbeitsvertrages im Allgemeinen entsprechen.

Ausschlaggebend ist bei einer Einordnung, wie im deutschen Recht auch, immer das durch die Parteien tatsächlich Ausgeführte und nicht nur allein die vertraglichen Regelungen.⁷ Deshalb ist es den Gerichten vorbehalten, die Stellung des Leistenden zu hinterfragen und anders zu beurteilen. Die Gerichte haben sich dabei an den tatsächlichen Pflichten und Aufgabenfeldern der Leistenden zu orientieren und nicht nur auf das schriftlich Niedergelegte zu fixieren. Die Bezeichnung als „Arbeitnehmer“ im Vertrag ist daher keinesfalls ausschlaggebend und als final anzusehen.

²Yewens v Noakes (1880) 6 QBD530.

³Stevenson Jordan & Harrison Ltd v McDonald and Evans.

⁴Market Investigations Ltd v Minister of Social Security.

⁵Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pension and National Insurance [1968] 1 All ER 433.

⁶Stephenson v Delphi Diesel Systems Ltd; Cornwall County Council v Prater.

⁷Autoclenz Ltd v Belcher [2011] UKSC 41.

2.3 Worker

Zahlreiche Rechte finden nicht nur auf *employees*, sondern auch auf die weitere Gruppe der arbeitnehmerähnlichen Personen (*worker*) Anwendung. Beispielsweise sind auf diese die National Minimum Wages Regulations 2012 und die Working Time Regulations 1988 anwendbar.

Der Begriff des *workers* wird dabei in Section 230 (3) des Employment Rights Act 2003 definiert als

► „A worker is an individual who has entered into or works under (or where employment has ceased worked under)

(a) a contract of employment; or

(b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual.“

Für Punkt b) müssen dabei drei Voraussetzungen erfüllt sein:

- Bei der Person muss es sich um eine natürliche Person handeln, die aufgrund eines Vertrages mit einer anderen Partei Werk- oder Dienstleistungen erbringt.
- Des Weiteren müssen diese Leistungen persönlich erbracht werden. Die Bestellung eines Stellvertreters/Substituts ist daher nicht möglich.
- Die dritte Voraussetzung bezieht sich auf den Status der anderen Partei, die an dem Vertrag beteiligt ist. Diese andere Partei darf nicht die Stellung eines Kunden oder Auftraggebers aufgrund des Vertrages haben, die zu einer Geschäftstätigkeit, die die andere Partei anbietet bzw. ausführt, gehört.

Damit handelt es sich bei einem *worker* weitestgehend um eine Zwischenstellung zwischen Angestelltem und Selbstständigem.

Dabei steht außer Frage, dass nicht jeder selbstständig Tätige eine eigene Geschäftstätigkeit ausführt. Vielmehr ist immer darauf abzustellen, ob die Person die Dienste persönlich erbringen muss und mit seiner Geschäftstätigkeit einem gewissen Einfluss durch die andere Partei unterliegt. Deshalb muss unterschieden und sich darauf fokussiert werden, ob die angeblich arbeitnehmerähnliche Person seine Dienste aktiv als selbstständige Person der Allgemeinheit anbietet oder ob er vielmehr von dem Auftraggeber eingestellt wurde und für diesen innerhalb dessen Organisation arbeitet.⁸

⁸Cotswolds Developments Construction Ltd v Williams.

Ein weiterer Fall hier zur Veranschaulichung:

Beispiel

Aktueller Fall vor dem Court of Appeal betreffend den Status *worker* oder *employee*

Kürzlich wurde vor dem Court of Appeal entschieden, dass ein Transplantationschirurg, der „fraglos auf eigene Rechnung tätig wurde“, immer noch eine arbeitnehmerähnliche Person sei und sicherte diesem daher die Einforderung von Urlaubsgeld für die letzten sechs Jahre und den rechtswidrigen Abzug vom Gehalt zu.

Fakten zu diesem Fall

Der Kläger (K) war Seniorpartner in einer Hausarztpraxis, die im Auftrag eines Krankenhauses Haartransplantationen und für eine andere, separate Klinik Geschlechtsumwandlungen durchführte. In dem Vertrag mit dem Krankenhaus wurde K ausdrücklich als „selbständiger, unabhängiger Vertragspartner“ bezeichnet. Das Krankenhaus vermittelte ihn an Patienten und bezahlte nach einem Prozentsatz, der nach den vorgenommenen Behandlungen des jeweiligen Monats berechnet wurde und auf die K selbst Steuern und Sozialversicherungsbeiträge leisten musste. K war nicht vorgeschrieben, zu bestimmten Zeiten zu arbeiten oder eine bestimmte Anzahl von Stunden zu absolvieren und hatte darüber hinaus die Option, der Arbeit gänzlich fernzubleiben, um Behandlungen vorzunehmen. Für seine Arbeit auf dem Krankenhausesgelände stellte er zudem einen Vertreter ein, um seinen hausärztlichen Verpflichtungen nachzukommen. Er verfügte über eine Visitenkarte, auf der er als Haarerneuerungschirurg bezeichnet wurde und die auf der Rückseite Kontaktdaten seiner Hausarztpraxis enthielt. Er war für seine eigenen Ausgaben und seine Berufshaftpflichtversicherung selbst verantwortlich.

Wenn K Urlaub nahm, wurde ihm kein Urlaubsgeld gezahlt, welches dieser in Folge auch nie eingefordert hatte. Sein Vertrag mit dem Krankenhaus sah restriktive Bestimmungen vor, durch die ihm untersagt wurde, seine Dienste für die Dauer des Vertrages, sowie für einen Zeitraum von 12 Monaten nach dessen Beendigung, einem Wettbewerber des Krankenhauses anzubieten.

Die Vereinbarung zwischen dem Kläger und dem Krankenhaus wurde seitens des letztgenannten aufgrund von Bedenken bezüglich der fachgerechten Dienstleistung des K fristlos beendet. Anschließend klagte K wegen einer rechtswidrigen Kündigung, nicht bezahltem Urlaub und rechtswidrigem Gehaltsabzug.

Ergebnis

Es wurde festgestellt, dass K kein Arbeitnehmer des Krankenhauses gewesen ist, weshalb die Klage gegen die rechtswidrige Kündigung erfolglos blieb. Jedoch wurde K der Status einer arbeitnehmerähnlichen Person (*workers*) zugesprochen und daher war die Klage betreffend der Bezahlung von Urlaubsgeld erfolgreich.

Der Court of Appeal entschied, dass auch wenn K den Status eines selbstständigen und unabhängigen Vertragspartners innehatte, er dennoch als arbeitnehmerähnliche Person zu qualifizieren war.

- Es muss daher zwischen selbstständigen Geschäftspersonen, die „aktiv ihre Dienstleistungen als unabhängige Person vermarkten“ und denen, die „vom Auftraggeber ausgewählt werden, um für diesen ihre Arbeit als integralen Bestandteil seines Gewerbes zu verrichten“, unterschieden werden.

2.4 Employee Shareholder

Im Oktober 2012 brachte der Schatzkanzler, George Osborne, einen so in dieser Art und Weise noch nicht vorgekommenen Gesetzesentwurf vor, der die Rechte der Arbeitnehmer beschneidet, ihnen aber im Gegenzug Anteile an der Gesellschaft des Arbeitgebers verschaffen sollte. Ziel dieser Einführung soll die Förderung des wirtschaftlichen Wachstums sein, indem Arbeitgebern größere Freiheiten bezüglich dem Einstellen und Kündigen von Angestellten gegeben werden.

Am 30. März 2012 wurde dazu im House of Lords abgestimmt und es endete mit einer schweren Niederlage gegen den Gesetzesentwurf. Mit einer Mehrheit von 54 Stimmen, die sich gegen den Entwurf gewandt hat, wird deutlich, wie viel man doch von dem Gesetzesentwurf hielt – zum zweiten Mal. Abgeordnete kritisieren diese Neuerung unter allen Gesichtspunkten. Nichtsdestotrotz wurde diese Gesetzesänderung und damit der Status des *employee shareholders* mit Wirkung zum 1. September 2013 eingeführt.⁹ Man sieht darin eine einmalige Chance, die Wirtschaft anzukurbeln und neue Anreize für die Arbeitnehmer, sich im Unternehmen mehr zu integrieren und für dieses einzutreten, zu setzen.

2.4.1 Inhalt

Die Grundaussage ist, dass Arbeitnehmer in der Lage sein werden, ihre Rechte als Arbeitnehmer für Anteile an dem Unternehmen, in dem sie arbeiten, oder dessen Muttergesellschaft, einzutauschen.

Um die genauen Ausmaße des geänderten Gesetzes verstehen zu können, muss die aktuelle Lage betrachtet werden.

Momentan sind Arbeitnehmer berechtigt, innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage wegen rechtswidriger Kündigung (*unfair dismissal*) zu erheben, wenn sie mindestens zwei Jahre im Unternehmen oder bei

⁹Employment Rights Act 1996 Section 205A ergänzt durch Sect. 13 des Growth and Infrastructure Act 2013.

Anstellungen nach dem 6. April 2012 ein Jahr lang beschäftigt waren. Eine Entschädigung für eine *unfair dismissal* setzt sich dabei aus dem Basic Award und einer zusätzlichen Entschädigung zusammen. Der Basic Award errechnet sich aus dem wöchentlichen Einkommen und den Jahren der Betriebszugehörigkeit und kann momentan maximal £ 14.370 betragen. Die bereits genannte zusätzliche Entschädigung kann sich auf aktuell bis zu £ 78.962 belaufen. Die Höchstbeträge werden jährlich angepasst.

Sollte es sich um einen Fall der *automatically unfair dismissal* handeln, wie dies z. B. in Diskriminierungsfällen der Fall sein kann, besteht bei der zusätzlichen Entschädigung theoretisch keine Kappungsgrenze mehr.

Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ist der Arbeitnehmer nach dem Employment Rights Act 1996 berechtigt, eine Abfindung zu erhalten, die sich ebenfalls nach Betriebszugehörigkeit, Einkommen und zudem Alter richtet. Diese kann aktuell bis zu £ 14.370 betragen.

Ein Recht auf flexible Arbeitszeiten hat jeder Arbeitnehmer, wenn er bereits länger als 26 Wochen im Unternehmen beschäftigt ist. Ein Antrag kann vom Arbeitgeber nur dann abgelehnt werden, wenn dafür betriebsbedingte Gründe vorliegen.

Ein Unternehmen kann nun mit jedem neuen oder auch bereits für das Unternehmen tätigen Angestellten einen Vertrag dahin gehend abschließen, dass dem Angestellten Anteile an der Gesellschaft gegeben werden und er im Gegenzug auf seine Rechte wie

- den Anspruch auf flexible Arbeitszeiten
- den Anspruch auf Befreiung von der Arbeitspflicht aufgrund von Weiterbildung
- den Anspruch auf eine Zahlung bei betriebsbedingter Kündigung
- das Klagerecht im Falle einer rechtswidrigen Kündigung (*unfair dismissal*).

verzichtet. Dies kann einem Arbeitnehmer oder Bewerber jedoch nicht aufgezwungen werden.

Erhalten bleibt das Klagerecht bei einer automatisch unfairen Kündigung (*automatically unfair dismissal*). Eine solche liegt immer vor, wenn die Kündigung im Zusammenhang mit einer Diskriminierung, Schwangerschaft, Behinderung oder Whistleblowing steht. Dazu jedoch Näheres unter Abschn. 11.7.8.

Dieses Schema kann laut Entwurf von allen Gesellschaften angewendet werden. Jedoch zielte der Entwurf eher auf kleine und mittelständige Unternehmen sowie Start-up-Unternehmen ab, die sich im Wachstum befinden und deren Wert und damit auch der Wert der Anteile schnell steigt. Theoretisch könnte dies aber bedeuten, dass in ganz Großbritannien zahlreiche Arbeitnehmer ihre Rechte verlieren und dafür Anteile erhalten, die im Wert niemals steigen werden oder sogar noch fallen können. Wer kann schon die dauerhafte Wertsteigerung eines Unternehmens garantieren und das gerade in einem von den starken Nachwehen der Rezession geplagten Land? Deshalb ist geplant, dass der Gesetzesentwurf auch Regelungen enthält, dass die Gesellschaft die Anteile zu einem angemessenen Preis zurückkaufen muss. Wie genau diese Regelungen aussehen und wann ein Rückkauf erfolgen kann oder muss ist weiterhin unklar.

Die Anteile müssen dabei vollständig bezahlt sein und einen Wert von mindestens £ 2000 haben. Es kann sich dabei auch um Anteile mit beschränkten Rechten (*restricted shares*) handeln. Beispielsweise kann das Recht, sie zu übertragen, ausgeschlossen werden oder vorgeschrieben werden, dass bei jedweder Beendigung des Arbeitsverhältnisses diese an die Gesellschaft oder eine andere Person zu verkaufen sind.

Problematisch bleibt dabei die Bewertung der Anteile, da es gerade für die nicht börsennotierten Gesellschaften diesbezüglich keine Vorschriften gibt. Von der Regierung wurden auch bis dato keine Richtlinien erlassen, wie eine solche Bewertung im Rahmen des *Employee Shareholder Schemes* durchzuführen ist. Die Bewertung in einer privaten Gesellschaft ist schwierig und mit hohen Kosten für diese verbunden. Insbesondere, wenn man im Hinterkopf behält, dass diese Kosten allein von der Gesellschaft getragen werden, dem Angestellten der neue Status nicht aufgezwungen werden kann und ihm noch dazu eine Bedenkzeit von mindestens sieben Tagen einzuräumen ist. Zudem ist eine Bewertung der Anteile nochmals durchzuführen, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis verlässt.

Das Gesetz schreibt weiterhin vor, dass ein Arbeitnehmer nur dann ein *employee shareholder* werden kann, wenn er von einem unabhängigen Rechtsanwalt, Gewerkschaftsvertreter oder Berater eines Advice Centres über die Auswirkungen des Rechtsverzichts beraten wird.¹⁰ Die Gebühren für die Beratung müssen vom Arbeitgeber getragen werden, unabhängig davon, ob der Angestellte oder Bewerber dem neuen Status des *employee shareholders* zustimmt oder nicht. Die Beratungskosten dürfen dabei ein angemessenes Level (*reasonable level*) nicht übersteigen. Es muss daher noch abgewartet werden, was in der Praxis als angemessen angesehen wird. Eine Orientierungshilfe soll die Zahlung bei einem Settlement Agreement darstellen.

Die vom Arbeitgeber getragenen Kosten unterfallen nicht der Einkommensteuer. Um dies sicherzustellen, wurden Änderungen durch die Finance Bill 2013 vorgenommen. Die Beratung muss dabei aber auf die Bestimmungen und den Effekt der Vereinbarung beschränkt sein. Zudem darf auch die steuerrechtliche Beratung sich nur auf grundsätzliche Dinge beziehen und die steuerlichen Auswirkungen im Allgemeinen erläutern. Eine Steuerplanung auf den einzelnen Arbeitnehmer ist davon nicht umfasst. Sollte die Beratung daher den vorgegeben Rahmen überschreiten, unterfallen die vom Arbeitgeber getragenen Kosten der Einkommensteuer.

Von der arbeitsrechtlichen Seite her gestaltet sich die Beratung durch den Anwalt als eher einfach. Jedoch benötigt der Arbeitnehmer auch Rat betreffend die steuerrechtliche und gesellschaftsrechtliche Situation. Praktiker gehen daher von Mindestkosten von £ 1500 aus. Die vom Arbeitgeber übernommenen Kosten stellen kein steuerbares Einkommen dar.¹¹ Hier ist aber Vorsicht geboten, da die Beratung nur bestimmte Punkte enthalten darf. Geht die Beratung über das angemessene Maß hinaus, können die vom Arbeitgeber übernommenen Kosten sehr wohl steuerbares Entgelt darstellen.

¹⁰Sect. 205A (6) – (7) mit weiteren Stellen/Personen, die Berater sein können.

¹¹ITEPA 2003 Section 326B.

Nachdem der Arbeitnehmer bzw. Bewerber über die Auswirkungen seines Verzichtes beraten wurde, ist zusätzlich eine *cooling off period* von 7 Tagen zu gewähren, innerhalb deren der Angestellte oder der Bewerber die angestrebte Vereinbarung ablehnen kann. Arbeitgeber können den Bewerber dann sofort ablehnen.

Sollte der Arbeitnehmer oder Bewerber der Vereinbarung zustimmen, ist diese nur wirksam, wenn der Arbeitgeber ihm ein *statement of particulars* ausgehändigt hat, was die folgenden Punkte enthält

- die Rechte, die der Arbeitnehmer bzw. Bewerber aufgibt;
- die Rechte, die mit den Anteilen verbunden sind, bspw. Stimmrechte und Dividenden;
- ob Beschränkungen betreffend der Übertragbarkeit der Anteile bestehen; und
- ob die Arbeitnehmeranteile den *drag-along rights* oder den *tag-along rights* unterliegen.

Zudem darf ein Arbeitnehmer bei Ablehnung nicht benachteiligt, diskriminiert oder gekündigt werden.

Wie oben bereits erwähnt, kann dieser neue Status keinem aufgezwungen werden. Dies muss auch bei Arbeit suchenden Personen beachtet werden. Daher wurde der Gesetzesentwurf dahin gehend ergänzt, dass Arbeitsuchenden, die ein solches Stellenangebot ablehnen oder sich erst gar nicht dafür bewerben, die staatlichen Zahlungen (*job-seeker allowance*) nicht gekürzt oder verweigert werden dürfen.

Der Arbeitnehmer darf keine Gegenleistung für die Anteile erbringen müssen.¹² Arbeitnehmer, die eine mindestens 25 %-ige Beteiligung an der Gesellschaft oder einer Holdinggesellschaft im Jahr der Anteilsausgabe oder dem vorangegangenen Jahr hatten oder haben, sind von den hier beschriebenen Steuererleichterungen ausgeschlossen.

2.4.2 Steuerliche Behandlung des neuen Status als Employee Shareholder

Der Status als *Employee Shareholder* hat auch steuerliche Auswirkungen.

2.4.2.1 Ermäßigung bei der Einkommensteuer bei Erwerb der Anteile

Der Erwerb der auf das Arbeitsverhältnis bezogenen Anteile, wird nach den Regelungen der Einkommensteuer besteuert.¹³ Jedoch wird der Arbeitnehmer so behandelt, als hätte er für die Anteile eine Gegenleistung von £ 2000 erbracht. Das bedeutet, dass eine Pflicht zur Einkommensteuer erst dann erwächst, wenn die Anteile den Wert von £ 2000 übersteigen.

¹²Sect. 205A (1)(D) Employment Rights Act 1996.

¹³ITEPA 2003 Section 426.

Sollte es sich bei den Anteilen um *restricted securities* handeln, dann muss der Arbeitnehmer zusammen mit dem Arbeitgeber gemäß Section 431 (1) ITEPA 2003 eine Wahl treffen, die normalerweise den Betrag, auf den Einkommensteuer bei Erwerb zu zahlen ist, erhöht. Dabei werden die Beschränkungen, die den Anteilen innewohnen, ganz oder zum Teil ignoriert.

2.4.2.2 Vermögenszuwachssteuer

Die Anteile unterfallen bis zu einem Marktwert von £ 50.000 bei Ausgabe der Anteile nicht der Vermögenszuwachssteuer (Capital Gains Tax, CGT).

Sämtliche Vermögenszuwächse bei dem Verkauf der bis zu £ 50.000 werthaltigen Anteile sind daher von der CGT ausgenommen. Jedoch wird dies künftig durch die Finance Bill 2016 anders aussehen. Zwar wird sich an der Grundaussage nichts ändern, jedoch wurde zum 16. März 2016 ein *Lifetime Cap* von £ 100.000 eingeführt. Das heißt, dass die Verkäufe solcher employee shares nunmehr zusammengerechnet werden und insgesamt über die Dauer des Arbeitslebens bei Veräußerung den Wert von £ 100.000 nicht übersteigen dürfen.

Die Steuer wird normalerweise fällig, wenn ein Vermögenswert verkauft wird und der Verkaufspreis über den Anschaffungskosten liegt. Die Differenz unterliegt dann der CGT. Jedoch steht jedem in Großbritannien Steuerpflichtigen ein Freibetrag von £ 11.100 zu.

Ein Vorteil ist, dass diese Ausnahme von der CGT auch gilt, wenn der Arbeitnehmer den Status des *employee shareholders* bereits mit einem Arbeitgeber eingegangen ist und nunmehr auch eine Anstellung bei einem anderen, nicht verbundenen, Unternehmen eingeht und dieses ihm ebenfalls Anteile anbietet. Auch hier sind die Anteile bis zu einem Marktwert von £ 50.000 von der CGT ausgenommen. Die Grenze der £ 100.000 darf aber auch hier nicht überschritten werden, ohne dass eine Steuer anfällt.

2.4.2.3 Stamp Duty

Die Regeln der Stamp Duty finden Anwendung. Daher ist eine solche Steuer bei Ausgabe der Anteile nicht zu zahlen.

Sollten die Anteile veräußert werden, findet der Steuersatz von 0,5 % auf den Verkaufspreis Anwendung.

2.4.3 Gesellschaftsrechtliche Aspekte

Auf die gesellschaftsrechtlichen Aspekte soll im Rahmen dieses Buches nicht näher eingegangen werden. Anzumerken ist nur, dass Änderungen im Gesellschaftsvertrag notwendig sind, um das neue Scheme aufzusetzen. Dazu wurde auch bereits der Companies Act 2006 geändert und vereinfacht.

2.4.4 Probleme und Einschätzung

Es bestehen bei der neuen Form des Arbeitnehmers als *Employee Shareholder* Unsicherheiten, auf die man sich zukünftig einrichten muss und die einer Lösung zugeführt werden müssen. Hier seien nur fünf davon genannt.

1. Zum einen ist es nicht klar, was passiert, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen eines Betriebsüberganges auf einen anderen Arbeitgeber übertragen wird. Beispielsweise kann der Arbeitnehmer gezwungen sein, seine Anteile an den alten Arbeitgeber zu verkaufen. Was aber ist mit dem neuen Arbeitgeber? Hat dieser die Pflicht, ebenfalls Anteile an den Arbeitnehmer auszugeben? Bleibt der Arbeitnehmer ein *employee shareholder* oder wechselt sein Status mit dem Übergang zu einem normalen *employee*? Es bleibt abzuwarten, inwieweit hier eine Anpassung der Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 erfolgt.
2. Obwohl die Veräußerung der Anteile bis zu einem Wert von £50.000 steuerfrei ist, muss beachtet werden, dass der Freibetrag für diese Steuerart £11.100 beträgt und daher fraglich ist, ob die Befreiung überhaupt einen Anreiz für Arbeitnehmer darstellt.
3. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer genommen werden, können vertraglich mit dem Arbeitgeber wieder umgesetzt werden.
4. Weiterhin ist abzuwarten, wie sich die Steuerumgehung und -vermeidung gestaltet und wie dieser entgegengewirkt werden kann.
5. Es könnte zudem zu einer steigenden Anzahl von Klagen aufgrund Diskriminierung kommen. Dies könnte solche Klagen umfassen, die aufgrund des Verzichts auf variable Arbeitszeiten entstanden sind, die überwiegend von an den Arbeitsplatz zurückkehrenden Müttern erhoben werden.

Ein Arbeitgeber hat an die Kosten der Einführung dieser neuen Art des Angestellten zu denken und ob dies für ihn wirtschaftlich sinnvoll und attraktiv ist. Zudem ist auch an die Kosten der Umsetzung zu denken, insbesondere an die Kosten für die Bewertung der Anteile, Kosten der Beratung für den Arbeitnehmer und eigene Beratungskosten, die durch Änderung des Gesellschaftsvertrages, usw. entstehen können.

Die Gesetzesänderung war vorwiegend angedacht, um den Arbeitgebern eine größere Auswahl an Vertragswerken an die Hand zu geben, die sie Arbeitnehmern und potenziellen Arbeitnehmern anbieten können. Dabei ist diese an kleine Unternehmen gerichtet und an solche, die ein schnelles Wachstum erwarten. Jedoch wurde hier verkannt, dass Unternehmen erheblich Kosten entstehen können, wenn sie diese umsetzen möchten. Zudem können Klagen von Arbeitnehmern nicht vollkommen ausgeschlossen werden, da nicht nur die Klage wegen einer *unfair dismissal* existiert.

Bisher ist man davon ausgegangen, dass seit Einführung circa 50.000 bis 80.000 Arbeitnehmer von dem neuen Status und den steuerlichen Effekten profitierten. Bei 25.000 weiteren ging man davon aus, dass sie auch den Betrag bei der CTG nutzten. Für die Zukunft hingegen wird es mit der Einführung der £ 100.000-Grenze kritisch gesehen und es bleibt abzuwarten, wie sich der Status künftig entwickeln wird.

Arbeitsrecht in Großbritannien

Praxisrelevante Regelungen und Unterschiede zur
deutschen Rechtslage

Tröger, B.; Roß-Kirsch, N.

2017, XV, 235 S. 5 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-10336-1