

# Mehrwert schaffen

## Sonderausgabe Auslandsbrief

Informationen aus Großbritannien über Steuern, Recht und Wirtschaft

Sonderausgabe Juni 2013 · [www.roedl.de](http://www.roedl.de)

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

### Rechtsverkehr Allgemein

- > Änderung im Umgang mit Steuersparmodellen: Die Disclosure of Tax Avoidance Schemes (DOTAS)
- > „Shares for rights“ – Verlieren britische Arbeitnehmer Ihre Rechte?
- > Abschaffung des Schwellenwertes bei der Umsatzsteuer
- > Betriebliche Altersversorgung

### Aktuelles zum Arbeitsrecht

- > Suspendierung
- > Kündigung
- > TUPE
- > Aktueller Fall vor dem Court of Appeal betreffend den Status „worker“ oder „employee“

### Rödl & Partner Intern

- > Veranstaltungshinweis

- > Änderung im Umgang mit Steuersparmodellen: Die Disclosure of Tax Avoidance Schemes (DOTAS)

Von **Beatrix Tröger und Fiona Holloway**, Rödl & Partner Birmingham

Nach dem 2004 in Kraft getretenen Gesetz zur Offenlegung von Steuersparmodellen müssen die Promoter oder in Einzel-

fällen auch die Benutzer von Steuersparmodellen, die spezielle Voraussetzungen erfüllen, Informationen gegenüber dem HMRC (Her Majesty's Revenue and Customs) offenlegen. Normalerweise muss dies innerhalb von fünf Tagen nach Vermarktung des Modells oder im Zeitpunkt des Anbietens an den Kunden mit den entsprechenden Erläuterungen zur Funktionsweise geschehen. Das Finanzamt wird das Modell dann registrieren und eine entsprechende Registrierungsnummer vergeben, die der Promoter an alle Auftraggeber, die das Modell nutzen, weitergeben muss; diese sind dann verpflichtet, sie in ihre Steuererklärung aufzunehmen. Ferner muss der Promoter vierteljährlich eine Mitteilung beim HMRC abgeben und darin alle Mandanten mit Adressen benennen, die das Modell umgesetzt haben. Da dies in der Regel nicht ausreichend ist, um das Finanzamt in die Lage zu versetzen, die Mandanten den jeweiligen Akten der Steuerpflichtigen beim HMRC zuzuordnen, enthält der Entwurf der Finance Bill 2013, veröffentlicht am 6. Dezember 2012, nähere Bestimmungen dazu. Nunmehr müssen die Mandanten innerhalb von zehn Tagen nach Nennung der Registrierungsnummer für das Steuersparmodell oder bei Vornahme einer Transaktion entsprechend dem Modell, wenn diese vorher erfolgen sollte, dem Promoter ihre Steuer- oder Sozialversicherungsnummer übermitteln. Der Promoter ist dann verpflichtet, diese Details an das HMRC weiterzugeben.

### Überblick

Die Kennzeichen von Steuersparmodellen, die bestimmen, ob ein solches letztendlich beim HMRC zu registrieren ist, umfassen die Vertraulichkeit anderer Promoter und die des Finanzamts, eine Prämiengebühr, eine außerbörsliche Preisgestaltung von Finanzprodukten, standardisierte Steuerprodukte, Verlustmodelle für natürliche Personen, bestimmte Leasingvereinbarungen und bestimmte Maßnahmen gegen Rentenumgehungen.

Sollte das HMRC zu dem Entschluss kommen, das Modell zu sperren, wird dies gewöhnlich in einer Pressemitteilung veröffentlicht und im kommenden Finance Act eine, auf die Pressemitteilung rückwirkende, Targeted Anti Avoidance Rule

# Rechtsverkehr Allgemein

(TAAR) eingeführt. Wird die aufgrund der Nutzung des Modells unterbezahlte Steuer schließlich bezahlt, kann eine zusätzliche Gebühr erhoben werden, um den Cashflow-Vorteil, der aufgrund der Nutzung des Steuersparmodells entstanden ist, aufzuheben. Steuerzahler können diese zusätzliche Gebühr vermeiden, indem sie die Steuer im Voraus begleichen. Seit 2004 wurden die DOTAS immer komplexer und strenger, um detailliertere Offenlegungen verlangen zu können und um eine größere Auswahl von Modellen, zusätzlichen Steuern und höhere Strafen für das Nichtbefolgen einzuschließen. Diese Bestimmungen waren dahingehend erfolgreich, dem HMRC eine frühzeitige Warnung über Steuervermeidungsmodelle und potentielle Steuern, die dadurch verloren gehen könnten, zu übermitteln. Im Zeitraum von 2004/2005 bis 2011/2012 wurden insgesamt 2.289 Modelle mit einer hohen Anzahl von erstmaligen Angaben offengelegt, die sich in den letzten vier Jahren zwischen 118 und 177 eingependelt haben.

Dies machte es dem HMRC möglich, schneller Gesetzesänderungen zum Entgegentreten zu initiieren (93 seit 2004). Ein National Audit Office Report (November 2012) hielt fest, dass diese Gesetzesänderungen die Möglichkeiten für Steuerumgehungen verringert haben und dass die größeren Rechnungsprüfungsfirmen in diesen Bereichen weniger aktiv waren. Zudem enthielt der Report aber die Aussage, dass es dem HMRC zwar besser gelungen war, Schlupflöcher im Gesetz zu schließen und die Möglichkeiten der Steuervermeidung zu verringern, dies aber nicht die 50 bis 100 kleineren Firmen, die auf dieses Gebiet spezialisiert sind, abhält, weiterhin höchst gekünstelte Modelle an eine Vielzahl von Steuerpflichtige zu verkaufen und so den Staatshaushalt um Milliarden von Pfund zu bringen. Es wurde wenig Nachweisbares gefunden, dass das HMRC diesem Problem tatsächlich nachgeht. Der Report fasste zusammen, dass es energisichere Maßnahmen durchführen muss, um hier etwas zu erreichen.

## TAARS und DOTAS

Das Finanzamt denkt, dass die meisten, momentan vermarkteten Modelle einer gerichtlichen Prüfung nicht standhalten würden. Die Erfolgsrate des HMRC ist hier sehr hoch. Der National Audit Office Report zeigt, dass das HMRC seit 2010 110 Fälle vor Gericht gebracht und bis jetzt 51 der 60 abgeurteilten Fälle gewonnen hat. Damit liegt die Erfolgsrate bei 85 %.

Aber Gerichtsverfahren bedürfen auch ihrer Zeit und es kann mehrere Jahre dauern, um genug Beweise zu finden, um zu zeigen, dass ein Modell nicht funktioniert, gefolgt von einem weiteren Wartezeitraum von 18 Monaten für die Beurteilung der Steuererklärungen der beteiligten Steuerzahler, die das HMRC genau untersuchen muss. Der Report zeigt weiterhin, dass es am 31. August 2012 41.000 offene Fälle betreffend vermarkteter Modelle, die von natürlichen Personen

und kleinen Gesellschaften genutzt werden und von denen die Großzahl bereits seit einem oder fünf Jahren zugänglich waren, gab. Das älteste geht dabei auf Anfang der 1990er Jahre zurück.

Das jährlich annoncierte Budget enthält immer eine Anzahl von Targeted Anti-Avoidance Rules (TAAR), die dafür erstellt wurden, den Modellen, die HMRC ausfindig gemacht hat, entgegenzuwirken. Viele dieser Bestimmungen greifen dann nicht, wenn der Steuerzahler zeigen kann, dass die betreffende Transaktion aus berechtigten wirtschaftlichen Gründen in gutem Glauben vorgenommen worden und dass die Steuervermeidung nicht Hauptzweck oder einer der Hauptzwecke der Transaktion war.

## Allgemeine Vorschriften zur Bekämpfung der Steuerumgehung (General Anti-Avoidance Rules GAAR)

Im Dezember 2010 hat die Regierung entschieden, dass ein weiterer Schritt in der Bekämpfung von Steuerumgehungen gemacht werden muss und fragte den QC Graham Aaronson, ob es generell möglich wäre, ein Gesetz zu entwerfen, welches Steuerumgehungen mit ausreichender Sicherheit entgegenarbeiten und verhindern könnte, aber ohne unnötig Unruhe zu stiften oder Ausgaben zu verursachen und ohne die erkannte Attraktivität des britischen Steuersystems für Unternehmen aufs Spiel zu setzen. Der Bericht von Aaronson wurde im November 2011 fertig gestellt und beinhaltete einen Entwurf für allgemeine Vorschriften zur Bekämpfung von Steuerumgehung, der enger und spezifischer war, als die allgemeinen Regeln, die in vielen anderen Ländern eingeführt wurden. Regelungen, die den Entwurf von Aaronson umsetzen sollen, sind im Entwurf der Finance Bill 2013 enthalten.

Die GAAR berechtigen Gerichte dazu, über die normalen Gesetzesinterpretationsregeln hinaus zu blicken und auf die ursprüngliche Absicht des Parlaments abzustellen. Dies sogar dann, wenn die Gesetzgebung nicht mehrdeutig ist. Die GAAR zielen mehr auf die eher missbräuchlichen Steuersparmodelle ab, die, da sie meist sehr komplex und/oder neu sind und somit im Zeitpunkt des Entwurfs des Gesetzes deshalb nicht direkt berücksichtigt werden konnten. Es ist zudem nicht beabsichtigt, das von Aaronson beschriebene Zentrum der Steuerplanung zu beeinflussen.

In der aktuellen Form (die möglicherweise bis zum Inkrafttreten der Finance Bill 2013 noch geändert werden kann), wird es ermöglicht, Steuersparmodelle dann anzugreifen, wenn:

- > unter Bezugnahme aller Umstände es angemessen ist anzunehmen, dass das Hauptziel oder eines der Hauptziele die Erzielung eines Steuervorteils ist und

- > die Modelle missbräuchlich sind. Missbräuchlich in dem Sinne, dass unter Bezugnahme auf alle Fakten vernünftigerweise nicht angenommen werden kann, dass es sich, unter Betrachtung aller relevanten Steuervorschriften und jeglicher Grundsätze, auf der sie beruht (ausdrücklich oder impliziert), ihrer politischen Ziele und alle Defizite in ihr, dass das Arrangement versucht auszunutzen, ihrer grundlegenden Ergebnisse und sämtlicher anderer Absprachen, von denen sie einen Bestandteil bildet, um eine angemessene Vorgehensweise handelt.

Das entworfene Gesetz zählt, nicht abschließend, Anzeichen von Steuerabsprachen auf, die möglicherweise als missbräuchlich angesehen werden können. Davon umfasst sind Arrangements, die in einem erheblich geringeren Einkommen oder Vermögenszuwachs oder Abzügen oder Verlusten, die erheblich höher für steuerliche Zwecke sind, resultieren, als dies bei einer korrespondierenden wirtschaftlichen Betrachtung der Fall wäre. Dies involviert die Gegenleistung oder den Wert, der wesentlich vom Marktwert abweicht, und Absprachen, die in einen Steuerrückerstattungs- oder -anrechnungsantrag (auch für ausländische Steuern) resultieren, von Steuern, die nicht bezahlt wurden und bei denen es unwahrscheinlich ist, dass diese zu einem späteren Zeitpunkt noch bezahlt werden. Sollten die Arrangements gemäß den spezifischen prozeduralen Anforderungen missbräuchlich sein, gibt der Gesetzesentwurf dem HMRC die Kompetenz, das zu tun, was gerecht und zumutbar ist, den aus der Absprache erwachsenden Steuervorteilen entgegenzuwirken. Was im Einzelnen „gerecht und zumutbar“ ist, hängt von den jeweiligen Umständen des Falls und den Steuervorschriften, die genutzt werden, ab und kann möglicherweise dazu führen, dass ein Arrangement, das keinen wesentlichen weiteren Inhalt als den missbräuchlichen Steuervorteil zu erlangen hat, von Anfang an als nicht existent zu betrachten ist oder dass der Nachlass für künstliche, nachträgliche Verluste abzulehnen ist.

Steuervorteilen, die den GAAR unterfallen, wird auf einer gerechten und zumutbaren Ebene entgegengewirkt. In der Praxis wird dies wahrscheinlich bedeuten:

- > Ein Arrangement, das automatisch ungültig ist, wird so besteuert, als wäre man es nie eingegangen (im Allgemeinen mit dem Ergebnis, dass Verluste nicht anerkannt werden).
- > Eine Partei eines Handelsgeschäfts, auf die ein Steuerumgehungsmodell angewendet wurde, wird so besteuert, als hätte sie die Transaktion höchstwahrscheinlich nur zum Zwecke der Steuerumgehung vorgenommen.
- > In allen anderen Fällen (einschließlich der Fälle, bei denen es nicht möglich ist, die korrespondierende Transaktion zu bestimmen) wird der bereits erwähnte Ansatz der ge-

rechten und zumutbaren Vorgehensweise gewählt.

Obwohl das Konzept der Gegenwirkung eine Tätigkeit, die vom HMRC initiiert wird, impliziert, werden die GAAR im Rahmen der Selbstveranlagung wirken.

#### Kontakt für weitere Informationen



Fiona Holloway

ACA CTA

Tel.: +44(0)12 17 10–5888

E-Mail: fiona.holloway@roedl.pro

#### > „Shares for rights“ – Verlieren britische Arbeitnehmer Ihre Rechte?

##### Von Beatrix Tröger, Rödl & Partner Birmingham

Im Oktober 2012 brachte der Kanzler George Osborne einen so in dieser Art und Weise noch nicht vorgekommenen Gesetzesentwurf vor, der die Rechte der Arbeitnehmer beschneiden, ihnen aber im Gegenzug Anteile an der Gesellschaft des Arbeitgebers verschaffen sollte. Am 30. März wurde dazu nun im House of Lords abgestimmt. Die Abstimmung 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 hält. Abgeordnete kritisieren diese Neuerung unter allen Gesichtspunkten. Jedoch ist die Regierung noch immer davon überzeugt, diesen Gesetzesentwurf mit Wirkung zum 1. September 2013 durchsetzen zu können. Man sieht darin eine einmalige Chance, die Wirtschaft anzukurbeln und neue Anreize für Arbeitnehmer zu setzen, sich im Unternehmen mehr zu integrieren und für dieses einzutreten. Es besteht noch immer die Möglichkeit, die Ablehnung des Entwurfs im House of Lords umzustoßen und diesen, von manchen für gar irrsinnig und lächerlich gehaltenen Entwurf, Gesetz werden zu lassen.

#### Was genau enthält dieser Gesetzesentwurf?

Die Grundaussage ist, dass Arbeitnehmer in der Lage sein werden, ihre Rechte als Arbeitnehmer für Anteile an dem Unternehmen, in dem sie arbeiten, einzutauschen. Diese Antei-

# Aktuelles zum Arbeitsrecht

le sollen dann im Verlauf nicht der Vermögenszuwachssteuer (Capital Gains Tax CGT) unterliegen. Diese Steuer wird normalerweise fällig, wenn ein Vermögenswert verkauft wird und der Verkaufspreis über dem Anschaffungskosten liegt. Man nehme an, man erhält von seinem Arbeitgeber Anteile in Höhe von 3.500 britischen Pfund und verkauft sie später für 5.000 britische Pfund. Die Differenz von 1.500 britischen Pfund unterfällt dann der Besteuerung. Jedoch muss man auch hier hinzufügen, dass die CGT erst greift, wenn der Gewinn den Freibetrag von jährlich 10.600 britischen Pfund übersteigt. Hier stellt sich nun also schon die erste Frage, ob dem Arbeitnehmer dadurch steuerlich tatsächlich ein Vorteil geboten wird. Details, wie der Entwurf letztendlich genau aussehen soll, sind noch rar. Bekannt ist, dass Arbeitnehmern Anteile im Wert von 2.000 bis 50.000 britischen Pfund gegeben werden können. Im Gegenzug geben die Arbeitnehmer dafür Ihre Rechte bei einer rechtswidrigen und betriebsbedingten Kündigung auf, verzichten auf eine Abfindung im Falle betriebsbedingter Kündigungen, verlieren das Recht auf flexible Arbeitszeiten und freie Tage für Fortbildungen. Ferner verlängert sich die Mitteilungsfrist, wann eine Frau nach dem Mutterschutzurlaub wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren möchte, von acht auf sechzehn Wochen. Gesellschaften sollen zukünftig frei darüber entscheiden können, ob sie dieses Schema anwenden oder nicht. Ihnen wird weiterhin die Option gegeben, dieses Schema in Form von neuen Verträgen den bereits angestellten Mitarbeitern anzubieten. Diesen obliegt keine Verpflichtung, die neuen Verträge anzunehmen. Der neue Gesetzesentwurf soll zudem Regelungen enthalten, die diese Arbeitnehmer dann vor Kündigungen und Nachteilen schützen. Neue Mitarbeiter können hingegen gezwungen werden, das neue Schema zu akzeptieren und damit auf Ihre gesetzlich fixierten Rechte zu verzichten. Weiterhin ist es möglich, den verzichtenden Arbeitnehmern bessere Bedingungen zu geben und dadurch dem Unmut im Unternehmen zwischen den Arbeitnehmern Tür und Tor zu öffnen.

## Rechtspolitische Entwicklung abzuwarten

Bislang sind Arbeitnehmer berechtigt, innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage wegen rechtswidriger Kündigung zu erheben, wenn sie mindestens zwei Jahre im Unternehmen oder, bei Anstellungen nach dem 6. April 2012, ein Jahr 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 12.900 britische Pfund betragen. Die bereits genannte zusätzliche Entschädigung kann sich auf bis zu 72.300 britische Pfund belaufen. Sollte es sich um einen Fall der „automatically unfair dismissal“ handeln, wie dies in Diskriminierungsfällen der Fall sein kann, besteht bei der zusätzlichen Entschädigung theoretisch keine Kappungsgrenze mehr. Im Falle einer be-

triebsbedingten Kündigung ist der Arbeitnehmer nach dem Employment Rights Act 2006 berechtigt, eine Abfindung zu erhalten, die sich ebenfalls nach Betriebszugehörigkeit, Einkommen und zudem Alter richtet. Diese kann aktuell bis zu 12.900 britischen Pfund betragen. Ein Recht auf flexible Arbeitszeiten hat der Arbeitnehmer, wenn er ein Kind unter 17 oder einen anderen pflegebedürftigen nahen Angehörigen hat und bereits länger als 26 Wochen im Unternehmen beschäftigt ist. Ein Antrag kann vom Arbeitgeber nur dann abgelehnt werden, wenn dafür betriebsbedingte Gründe vorliegen. Auf all diese Rechte würde ein Arbeitnehmer verzichten, wenn er das Schema annimmt, das George Osborne in seinem Entwurf vorschlägt. Dieses Schema kann laut Entwurf von allen Gesellschaften angewendet werden. Jedoch zielt der Entwurf eher auf kleine und mittelständige Unternehmen ab, die sich im Wachstum befinden und deren Wert und somit 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, wann ein Rückkauf erfolgen kann oder muss, ist weiterhin unklar. Sollten Arbeitgeber tatsächlich auf die weiter oben genannten potentiellen Entschädigungen verzichten und dafür Anteile akzeptieren, für deren Wert niemand garantieren kann? Soll dem Arbeitgeber die Möglichkeit an die Hand gegeben werden, den Mitarbeitern jederzeit ohne Grund kündigen zu können und damit mit den Arbeitnehmern umzuspringen, wie immer es ihnen beliebt?

Wird hier das Sparprogramm der Regierung nicht auf dem Rücken gerader derer ausgetragen, die dem Land die Wirtschaftskraft geben und deren Rechte hart erkämpft sind? Es bleibt weiterhin spannend, ob es nach der vernichtenden Abstimmung im House of Lords dennoch zu einem solchen Gesetz kommt. Wir halten Sie hier auf dem Laufenden.

## Kontakt für weitere Informationen



**Beatrix Tröger**  
Rechtsanwältin  
Tel.: +44(0)12 17 10-58 88  
E-Mail: [beatrix.troeger@roedl.pro](mailto:beatrix.troeger@roedl.pro)

## > Abschaffung des Schwellenwertes bei der Umsatzsteuer

Von **Beatrix Tröger**, Rödl & Partner Birmingham

Bislang mussten sich ansässige und nicht ansässige Unternehmen nur dann für Zwecke der Umsatzsteuer im Vereinigten Königreich registrieren lassen, wenn ihr Umsatz in den vergangenen 12 Monaten den Schwellenwert von 77.000 britischen Pfund überschritten hatte oder davon auszugehen war, dass dieser Betrag innerhalb der nächsten 30 Tage überschritten wird. Dabei bestand die Registrierungspflicht für alle natürlichen oder juristischen Personen, jede Personengesellschaft, jede Vereinigung, jeden Club und jeden Wohltätigkeitsverband. Seit dem 1. Dezember 2012 wurde dieser Schwellenwert für steuerpflichtige Unternehmen, die nicht im Vereinigten Königreich ansässig sind (NETP = non-established taxable persons) abgeschafft. Ausgangspunkt hierfür war eine Entscheidung des EuGH (Schmelz C97/09), die feststellte, dass nur Unternehmen, die im Mitgliedstaat ansässig sind, auch von dem ländereigenen Umsatzsteuer-schwellenwert Gebrauch machen können. Die Abschaffung des Schwellenwertes hat insbesondere kleine Unternehmen, die länderübergreifend tätig sind, schwer getroffen.

Die Gesetzesänderung hatte nämlich zur Konsequenz, dass eine Umsatzsteuerregistrierung bereits bei der ersten Bereitstellung / Lieferung von Gütern oder Dienstleistungen innerhalb von 30 Tagen beim Finanzamt (HMRC) erfolgen musste und dies unabhängig vom Wert der Leistung.

Nicht ansässige Unternehmen, die zu diesem Zeitpunkt bereits Lieferungen erbracht hatten, mussten sich folglich mit Wirkung zum 1. Dezember 2012, spätestens jedoch nach Ablauf von weiteren 30 Tagen und somit zum 30. Dezember 2012 registrieren lassen.

Unternehmen, die nur im Versandhandel tätig sind, sind von der Änderung allerdings nicht betroffen.

### Kontakt für weitere Informationen



**Hans-Peter Raible**  
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater  
Tel.: +44 (121) 710 58 88  
E-Mail: hans-peter.raible@roedl.pro

## > Betriebliche Altersversorgung

Von **Derya Bandak**, Rödl & Partner Nürnberg

Arbeitgeber in Großbritannien hatten in der Vergangenheit lediglich die Verpflichtung, Arbeitnehmern den Zugang zu einer betrieblichen Altersvorsorge, dem sogenannten pension scheme, ab mindestens fünf Arbeitnehmern im Betrieb zu ermöglichen. Im Oktober 2012 wurden allerdings neue gesetzliche Regelungen für die betriebliche Rentenversicherung geschaffen. Im Rahmen derer wurde erstmals festgelegt, dass jedes Unternehmen eine Altersversorgung anzubieten hat und somit die Versicherung obligatorisch wird. Arbeitgeber müssen demnach eligible jobholders – hierunter versteht man Arbeitnehmer in Großbritannien ab dem 22. Lebensjahr bis zum Erreichen des Rentenalters – automatisch zu einem qualifying scheme anmelden und dementsprechend Arbeitgeberbeiträge abführen.

Dies bedeutet letztlich, dass für jeden Arbeitnehmer mindestens drei Prozent des Bruttolohns in einen Pensionsfond eingezahlt werden müssen, wovon der Arbeitgeber einen Anteil von 1,5% trägt. Hinzu kommt etwa 1% indirekter Leistungen durch den Staat in Form von Steuererleichterungen.

### Kontakt für weitere Informationen



**Beatrix Tröger**  
Rechtsanwältin  
Tel.: +44 (0)12 17 10–58 88  
E-Mail: beatrix.troeger@roedl.pro

## > Aktuelles zum Arbeitsrecht in Großbritannien

Von **Beatrix Tröger**, Rödl & Partner Birmingham

### Suspendierung

*Crawford v Suffolk Mental Health Partnership NHS Trust*

In diesem Fallurteil verweist der Court of Appeal Arbeitgeber darauf, dass während einer Ermittlung / einem Disziplinarverfahren keine absolute Regelung existiert, die vorschreibt, dass Arbeitnehmer zwingend zu suspendieren sind. Suspendierungen sollten keinesfalls eine automatische Antwort auf

# Aktuelles zum Arbeitsrecht

angebliches Missverhalten darstellen. Ferner sollten sie nie reflexartig erfolgen. Der Fall bezieht sich auf einen vorangegangenen Fall Gogay, in dem festgestellt wurde, dass eine ungerechtfertigte Suspendierung einen Arbeitnehmer dazu berechtigen kann, zu kündigen und den Arbeitgeber anschließend wegen einer nicht rechtswidrigen außerordentlichen Kündigung zu verklagen. Das Urteil lautet auszugsweise wie folgt: „Ich weiß es zu schätzen, dass oft angenommen wird, dass Suspendierungen im besten Interesse des Arbeitnehmers liegen; aber viele Arbeitnehmer werden dies hinterfragen und meiner Meinung nach tun sie dies auch zu Recht. Sie werden sich durch den vollständigen Ausschluss von der Arbeit und die erzwungene Fernhaltung von den Kollegen, von denen zahlreiche Freunde sein werden, häufig diffamiert und demoralisiert fühlen.“

Dies kann schwerwiegende psychische Folgen haben. Auch wenn die Anschuldigungen nachträglich aufgehoben wurden, werden diese wahrscheinlich nachklingen, nicht zuletzt vermute ich, dass dies dadurch der Fall sein wird, weil die Suspendierung dem Ganzen einen gewissen Wahrheitsgehalt zukommen lässt.“

## **Rat für Arbeitgeber**

Hilfreich für Arbeitgeber ist es zu wissen, dass bezüglich der Frage, ob nun zu suspendieren ist oder nicht, keine richtige oder falsche Antwort existiert. Vielmehr ist die Position des Arbeitgebers, vorausgesetzt dass die Entscheidung zur Suspendierung nicht völlig falsch und unverhältnismäßig war, sicher. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber zeigen kann, dass er sich mit dem Thema der Suspendierung wirklich aktiv beschäftigt hat und diese nicht automatisch vollzog.

Allgemein sind die zwei wesentlichen Begründungen für eine Suspendierung, dass der Arbeitgeber einerseits einen weiteren Zwischenfall befürchtet und andererseits, dass der Arbeitgeber befürchtet, dass die Ermittlung durch die weitere Präsenz des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz behindert werden könnte. Sollte der Arbeitgeber daher vor der Suspendierung diese Rechtfertigungen bedacht haben und weiterhin eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen einer solchen Rechtfertigung gegeben sein, ist es für den Arbeitnehmer schwierig, diese Entscheidung noch anzugreifen.

## **Kündigung**

### *Capital Hartshead Limited v Byard*

Arbeitgeber werden mit der Idee eines „Kündigungspools“ vertraut sein. Das bedeutet, dass Arbeitgeber, die die Absicht haben, Kündigungen auszusprechen, alle potentiell davon betroffenen Kandidaten in einer Gruppe sammeln. Probleme können bei der Frage auftreten, welchen Umfang dieser Pool haben soll. Als Beispiel kann ein Wirtschaftsprüfungsunter-

nehmen herangezogen werden, das die Angestelltenzahl seiner Sekretärinnen in der Steuerabteilung halbieren möchte. Sollten in den Pool nun nur die fünf Steuersekretärinnen einbezogen werden oder sollte der Pool ebenfalls die fünf Sekretärinnen aus der Wirtschaftsprüfungs- und Complianceabteilung beinhalten? Vieles wird von den Unterschieden in der Ausführung der Tätigkeiten und der Übertragbarkeit der jeweiligen Befähigungen abhängen. Sollte die durchgeführte Arbeit der verschiedenen Sekretärinnen größtenteils vergleichbar sein und eine Steuersekretärin ebenfalls die Arbeit einer Compliancesekretärin ohne weitere Schwierigkeiten übernehmen können, dann wird es für die Argumentation schwierig sein, zu begründen, warum sich nur die Steuersekretärinnen in dem Pool befinden.

Im oben genannten Fall bildete das Unternehmen einen Pool mit nur einer Aktuarin. Obwohl das Unternehmen weitere Aktuaristen beschäftigte, rechtfertigte der Arbeitgeber seine Entscheidung damit, dass die Aktuaristen mit den Mandanten persönlich vertraut waren, dass die Mandantenliste dieser Aktuarin sich verringert hatte und die Gefahr bestand, weitere Mandanten in dem Falle zu verlieren, wenn man einen anderen Aktuar mit einer längeren Mandantenliste kündigen würde und diese Stelle dann mit dieser Aktuarin besetzt.

In diesem Fall entschied das Tribunal, dass die Poolbildung ungerechtfertigt war und dass die anderen Aktuaristen miteinbezogen werden müssen. Es lag keine Beanstandung der Arbeit von Frau Byard vor und das Risiko, Mandanten zu verlieren, wenn diesen Mandanten ein neuer Aktuar gegeben würde, war gering.

Der Arbeitgeber legte dagegen Berufung ein. Diese wurde abgelehnt. Das Employment Appeal Tribunal (EAT) hielt fest, dass das Tribunal nicht den klassischen Fehler gemacht hat, seine eigene Sicht der Dinge, was hätte passieren sollen, durchzusetzen, sondern die Fakten des Falls nahm und nicht nur meinte, dass der Arbeitgeber nicht völlig unverhältnismäßig gehandelt hat. Einfach ausgedrückt: Der EAT bestätigte, dass der Arbeitgeber völlig unverhältnismäßig gehandelt hat und die Kündigung daher nicht gerechtfertigt war.

Ungeachtet dieser Tatsachenfeststellung fuhr das EAT bestätigend fort, dass das Gesetz im Allgemeinen sehr arbeitgeberfreundlich ist.

## **Das Gesetz sagt zu diesem Bereich**

- (a) Das Tribunal darf nicht feststellen, dass der Arbeitgeber unverhältnismäßig gehandelt hat, nur weil es selbst eine andere Vorgehensweise gewählt hätte. Vielmehr kann das Tribunal den Arbeitgeber nur dann rügen, wenn dessen Verhalten außerhalb einer angemessenen Reaktion lag.
- (b) Die Frage, wie ein solcher Pool zu gestalten ist, liegt beim

Arbeitgeber selbst. Es ist schwer, die Entscheidung des Arbeitgebers anzugreifen, wenn dieser ernsthaft über die Sache nachgedacht hat.

(c) Die Aufgabe des Tribunals ist es, unter gründlicher Heranziehung der Beweise sicher zu stellen, dass der Arbeitgeber tatsächlich über die Ausgestaltung des Pools nachgedacht hat.

(d) Und wenn der Arbeitgeber sich sorgfältig damit beschäftigt hat, ist es für einen Arbeitnehmer schwer, aber nicht unmöglich, die Ausgestaltung des Pools anzufechten.

### TUPE

Enterprise Management Services Limited v Connect-up Limited. Mit der Änderung der TUPE Regulations 2006 wurde das Konzept des Betriebsübergangs ("Service provision change") reformiert. Der allgemeine Konsens ist, dass nun in beinahe jedem Fall einer Ausgliederung ein TUPE Transfer vorliegt. Dies kann aber nicht als allgemeine Aussage gelten. Im vorliegenden Fall hat Enterprise Management IT-Unterstützung für Schulen angeboten. Als der Vertrag neu ausgeschrieben wurde, entschied sich Enterprise Management, nicht zu bieten. Seinerzeit gewann Connect-up den Vertrag. Sie waren aber nicht die einzigen Gewinner. Auch fünf andere Gesellschaften gewannen einen Teil der Arbeit.

Jedoch war Connect-up mit einem Marktanteil von 62% der größte Gewinner. Von diesen 62% waren 15% von der Art der Arbeit im Hinblick auf den vorherigen Vertrag verschieden. Das Tribunal befand, dass kein Betriebsübergang stattgefunden hat, sodass TUPE nicht anwendbar ist und Connect-up damit nicht verpflichtet war, das Personal von Enterprise Management zu übernehmen. Dagegen legte Enterprise Management Berufung ein, die jedoch abgewiesen wurde. Der Grund dafür war, dass die jeweilige „Tätigkeit“ grundlegend unverändert in der Hand der neuen Gesellschaft, wie sie dies vorher war, bleiben muss. Nach den Tatsachen dieses Falles wurde festgestellt, dass bei einer Veränderung der Tätigkeit von 15% diese so hinreichend unterschiedlich ist, dass TUPE keine Anwendung findet. Zusätzlich wurde festgestellt, dass Connect-up nur 62% des alten Vertrags innehielt und dies den neuen Vertrag ebenfalls hinreichend verschieden von dem alten darstellte. Der Vertrag wurde unter sechs Vertragspartnern aufgeteilt und diese Fragmentierung war Grund genug, TUPE nicht anzuwenden.

### Rat an Arbeitgeber

Jeder Fall ist unterschiedlich. Es scheint, dass wir weit davon entfernt sind, zu sagen, dass TUPE automatische Anwendung findet. Sollten Sie einen Vertrag von einem scheidenden Vertragspartner „erben“ und die Natur des Vertrags sich verändern (ob nun die Natur der Tätigkeit selbst wechselt oder der Wettbewerber nur einen Teil des Kuchens be-

kommt), ist es lohnenswert, sich fachkundigen Rat einzuholen, ob die TUPE Regulation unbeachtet bleiben können.

### 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 einen Arbeiter darstellt und sicherte diesem daher die Einforderung von Urlaubsgeld für die letzten sechs Jahre und den rechtswidrigen Abzug vom Lohn zu.

### Fakten zu diesem Fall

Der Kläger (K) war Seniorpartner in einer Hausarztpraxis, die im Auftrag für ein Krankenhaus 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 Krankenhaugelände 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 Lohnabzug.

### Ergebnis

Es wurde festgestellt, dass K kein Arbeitnehmer des Krankenhauses gewesen ist, weshalb die Klage gegen die rechtswid-

# Rödl & Partner intern

rige Kündigung erfolglos blieb. Jedoch wurde K der Status eines Arbeiters („workers“) zugesprochen und daher war die Klage betreffend die Bezahlung des Urlaubsgelds erfolgreich. Der Court of Appeal entschied, dass, auch wenn K den Status eines selbständigen und unabhängigen Vertragspartners innehatte, er dennoch als Arbeiter zu qualifizieren war. Es muss daher zwischen selbständigen 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.

Damit soll eine nachhaltigere, Generationen gerechte sowie sichere Altersvorsorge unabhängig vom Staat erreicht werden.

## Kontakt für weitere Informationen



Beatrix Tröger

Rechtsanwältin

Tel.: +44(0) 12 17 10–58 88

E-Mail: [beatrix.troeger@roedl.pro](mailto:beatrix.troeger@roedl.pro)

## > Veranstaltungshinweis



*Save the Date:*

### 3. Branchentreffen Erneuerbare Energien am 20. November 2013 in Nürnberg

Merken Sie sich diesen Termin bereits jetzt vor.

Ihre Ansprechpartnerin: [peggy.kretschmer@roedl.de](mailto:peggy.kretschmer@roedl.de)

## Mehrwert schaffen

*„Sämtliche Dienstleistungen sollen für unsere Mandanten stets einen klaren Mehrwert schaffen; sei es durch rechtliche Beratung, steuerliche Prüfung oder bei der Klärung betriebswirtschaftlicher Fragen.“*

*Rödl & Partner*

*„Die Summe der Leistungen jedes Einzelnen schafft den Mehrwert für die ganze Gruppe: den gemeinsamen Erfolg im Team“*

*Castellers de Barcelona*



„Jeder Einzelne zählt“ – bei den Castellers und bei uns.

Menschtürme symbolisieren in einzigartiger Weise die Unternehmenskultur von Rödl & Partner. Sie verkörpern unsere Philosophie von Zusammenhalt, Gleichgewicht, Mut und Mannschaftsgeist. Sie veranschaulichen das Wachstum aus eigener Kraft, das Rödl & Partner zu dem gemacht hat, was es heute ist.

„Força, Equilibri, Valor i Seny“ (Kraft, Balance, Mut und Verstand) ist der katalanische Wahlspruch aller Castellers und beschreibt deren Grundwerte sehr pointiert. Das gefällt uns und entspricht unserer Mentalität. Deshalb ist Rödl & Partner eine Kooperation mit Repräsentanten dieser langen Tradition der Menschtürme, den Castellers de Barcelona, im Mai 2011 eingegangen. Der Verein aus Barcelona verkörpert neben vielen anderen dieses immaterielle Kulturerbe.

## Impressum Sonderausgabe Auslandsbrief Juni 2013, ISSN 2194-881X

### Herausgeber:

**Rödl & Partner GbR**

Äußere Sulzbacher Str. 100, 90491 Nürnberg  
Tel.: +49(911)9193-0 | [www.roedl.de](http://www.roedl.de)

### Verantwortlich für den Inhalt:

**Dr. Marcus Felsner** – [marcus.felsner@roedl.pro](mailto:marcus.felsner@roedl.pro)  
Straße des 17. Juni 106, 10623 Berlin

### Layout / Satz:

**Unternehmenskommunikation Rödl & Partner**  
**Zhoan Tasdelen** – [publikationen@roedl.de](mailto:publikationen@roedl.de)  
Äußere Sulzbacher Str. 100, 90491 Nürnberg

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt der Newsletter und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt der Newsletter und der fachlichen Informationen im Internet nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.