

Schriftenreihe International

Edzard Clifton-Dey, LL.M.

ARBEITSRECHT Großbritannien
kompakt



GESAMTM**ETALL**

Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Schriftenreihe International

Arbeitsrecht Großbritannien
kompakt

Stand: Januar 2025

Edzard Clifton-Dey, LL.M

Rechtsanwalt & Solicitor (England & Wales)

Edzard Clifton-Dey studierte Rechtswissenschaften an der Universität Hannover und dem University College Dublin (Irland). Nach Referendariat und 2. jur. Staatsexamen war er von 1997 bis 2003 in der Rechtsabteilung der Deutsch-Britischen Industrie- und Handelskammer (AHK) in London tätig. Berufsbegleitend erwarb er die englische Anwaltszulassung (Solicitor) und absolvierte ebenfalls erfolgreich ein berufsbegleitendes Aufbaustudium im Arbeitsrecht an der London School of Economics und Political Science (LSE) mit dem Abschluss Master of Laws (LL.M).



Von 2003 bis 2012 war Herr Clifton-Dey in der internationalen Wirtschaftskanzlei Eversheds Sutherland am Standort London ausschließlich arbeitsrechtlich beratend tätig.

Seit 2012 ist er Partner in der Kanzlei ebl miller rosenfalck in London und leitet dort das Arbeitsrechtsteam. Mit seinem Team berät er vorwiegend Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum in allen Fragen des englischen Arbeitsrechts, inklusive der arbeitsgerichtlichen Prozessführung. Sein Beratungsschwerpunkt liegt im Bereich des individuellen und kollektiven Kündigungsrechts. Ein weiterer Tätigkeitsbereich ist die Beratung zu den arbeitsrechtlichen Aspekten von Unternehmenskäufen, Outsourcing, Insourcing und Unternehmensumstrukturierungen.

Veröffentlichungen:

- Clifton-Dey/Dalziel/Kennedy/Ries, Workforce Restructuring in Europe, 1. Auflage, Bloomsbury Professional, London 2015.
- Clifton-Dey/Hewson/Irving, Employment Law in Europe, 2. Auflage, Bloomsbury Professional London 2009

Kontakt:

Edzard Clifton-Dey, LL.M,
ebl miller rosenfalck, <https://www.ebl-mr.com/>
27 Greville Street, London EC1N 8SU | England
Tel.: +44 (0) 20 7553 9930
Email: edzard.clifton-dey@ebl-mr.com

Inhaltsverzeichnis

A. Arbeitsrecht	6
I. Arbeitszeit	6
1. Arbeitszeiten (Wochenarbeitszeit, Höchstarbeitszeit, Verteilung der Arbeitszeit)	6
2. Überstunden, Nachtarbeit und Ruhezeiten	7
II. Arbeitsentgelt	8
1. Entgeltbestimmungen (Gesetz, allg.-verbindliche und sonst anwendbare TVe)	8
2. Obligatorische Zulagen (Überstunden, Feiertage, Arbeitsbereitschaft)	8
3. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	9
4. Sonstige zwingende Zahlungen (Kostgeld, Mobilitätskosten)	9
5. Weiterführende Informationen	9
III. Urlaub	10
1. Jahresurlaub und Zusatzurlaub	10
2. Eltern- und Familienzeiten	10
3. Sonstige obligatorische Freistellung	12
4. Vergütungsgrundsätze während des Urlaubs (Urlaubsentgelt)	12
IV. Flexible Beschäftigungsformen	12
1. Arbeitnehmerüberlassung / Zeitarbeit / Personalleasing	12
2. Befristung des Arbeitsverhältnisses	13
3. Sonstige flexible Beschäftigungsformen	14
V. Kündigung und sonstige Beendigung	14
1. Auflösung in der Probezeit	14
2. Kündigung des Arbeitsverhältnisses (ordentlich und außerordentlich)	15
3. Kündigungsfristen/-gründe	16
4. Besonderer Kündigungsschutz und Kündigungsverbote	21
5. Massenentlassung / Besonderheiten bei der Massenkündigung	23
6. Aufhebungsvertrag	23
7. Abfindung	25
8. Ansprüche wegen unwirksamer Beendigung / Auflösung des Arbeitsverhältnisses	25

VI. Arbeitsschutz/-sicherheit	26
1. Pflichten des Arbeitgebers und Kontrolle der Arbeitssicherheit	26
2. Besonderer Schutz bestimmter Arbeitnehmergruppen (insbesondere Frauen, Jugendliche, behinderte Arbeitnehmer) und Verbot bestimmter Arbeiten	27
3. Besonderheiten beim mobilen Arbeiten	28
VII. Betriebliche Arbeitnehmermitbestimmung	29
1. Kollektive Vertretung (Gewerkschaftsdelegation, Betriebsrat etc.)	29
2. Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- bzw. Konsultations- und Informationsrechte	30
B. Meldepflichten	32
I. Arbeitsrechtliche Meldepflichten	32
II. Besonderheiten beim Mobilen Arbeiten	32
III. Weitere Melde- und Anzeigepflichten	32
1. Sozialversicherungsnummer	32
2. Lohnbuchhaltung und Meldungen an HMRC	32
3. Elektronische Reisegenehmigung (ETA)	32
C. Grundzüge der Sozialversicherung	33
I. Sozialversicherungssystem und -zweige (Kranken- und Pflegeversicherung, Rentenversicherung, Unfallversicherung, Arbeitslosenunterstützung)	33
II. Lokale Sozialversicherungspflicht / Sozialversicherungsabkommen	33
1. Unfallversicherung (Employer's Liability Insurance)	33
2. Betriebliche Altersversorgung	33
3. Sozialversicherungsabkommen	33
D. Literatur- / Quellenverzeichnis	35
Mitgliedsverbände von Gesamtmetall	36
Impressum	39

A. Arbeitsrecht

Vorbemerkung: Geographischer Anwendungsbereich

Im allgemeinen Sprachgebrauch wird meist nicht zwischen Begriffen wie England, Großbritannien und Vereinigtes Königreich unterschieden, sondern diese Begrifflichkeiten werden synonym benutzt. In rechtlichen Zusammenhängen kann eine solche Ungenauigkeit als Übertragung aus dem allgemeinen Sprachgebrauch ungeahnte Folgen haben. Alle genannten Gebiete haben eine eigenständige und voneinander abgrenzbare juristische Bedeutung.

Das Vereinigte Königreich heißt im vollständigen Wortlaut „das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland“ und umfasst neben Nordirland die Bereiche Schottland, England und Wales, nicht jedoch die Isle of Man oder die Kanalinseln Jersey, Guernsey und Sark. Großbritannien wiederum besteht aus den Teilen England, Wales und Schottland.

Das Rechtssystem im Vereinigten Königreich ist folglich nicht einheitlich. Es gibt drei unterschiedliche Rechtsgebiete:

- England und Wales,
- Schottland und
- Nordirland.

Die arbeitsrechtlichen Gesetze gelten in der Regel für alle drei Gebiete. Das zugrunde liegende gemeine Recht (Common Law) ist in den verschiedenen Gebieten zwar ähnlich, doch nicht identisch. Weiterhin gibt es prozessrechtliche Unterschiede zwischen dem englischen und schottischen Prozessrecht.

Aufgrund der unterschiedlichen Rechtsgebiete innerhalb des Vereinigten Königreiches ist immer zu prüfen, in welchem dieser Rechtsgebiete der Arbeitnehmer tätig ist, d. h. wo sich der (gewöhnliche) Arbeitsort befindet.

Diese Darstellung „Arbeitsrecht Großbritannien kompakt“ bezieht sich auf die Rechtslage des größten und wirtschaftlich wichtigsten Gebietes, England und Wales. Da das Arbeitsrecht stark durch Gesetzesrecht geprägt ist, spiegelt dies zum großen Teil die Situation im ganzen Vereinigten Königreich wider. Im Einzelfall ist jedoch darauf zu achten, dass Differenzen materiellrechtlicher Art in den anderen beiden Gebieten auftreten können. Verfahrensrechtliche Unterschiede gibt es sodann insbesondere in Schottland zu beachten. Praktisch bedeutet dies, dass im Bereich der (arbeitsrechtlichen) anwaltlichen Beratungstätigkeit grundsätzlich ein Anwalt herangezogen werden sollte, der in dem Rechtsanwendungsgebiet zugelassen ist, dem die jeweilige Rechtsfrage zuzuordnen ist. So wird z. B. ein in England & Wales zugelassener Anwalt in der Regel nicht zu Sachverhalten beraten, die dem Recht Nordirlands oder Schottlands unterfallen und umgekehrt.

I. Arbeitszeit

1. Arbeitszeiten (Wochenarbeitszeit, Höchstarbeitszeit, Verteilung der Arbeitszeit)

Es gilt eine durchschnittliche Wochenarbeitszeitgrenze von 48 Stunden (inklusive Überstunden), wobei sich dieser Durchschnitt an den jeweils vorliegenden 17 Wochen¹ misst. Allerdings besteht in Großbritannien die Möglichkeit für Arbeitnehmer, freiwillig schriftlich zu erklären, dass er/sie nicht wünscht, dass diese Obergrenze Anwendung findet („opt out“).² Obwohl von dieser Möglichkeit in nicht unerheblichem Ausmaß Gebrauch gemacht wird, um z. B. Überstunden zu ermöglichen, die häufig bei Außendienstmitarbeitern bereits durch die

¹ Siehe Regulation 4, The Working Time Regulations 1998.

² Für Arbeitnehmer unter 18 Jahren gilt eine maximale Wochenarbeitszeitgrenze von 40 Stunden absolut (d. h., ohne Bezug auf eine Referenzperiode von 17 Wochen und ohne die Möglichkeit des „opt out“).

reinen Fahrzeiten entstehen können, sind in der Praxis vertragliche Regelarbeitszeiten zwischen 35 und 40 Stunden die Woche üblich.

Es besteht kein grundsätzliches Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit. Zu den Ladenöffnungszeiten siehe hier: <https://www.gov.uk/trading-hours-for-retailers-the-law>.

2. Überstunden, Nachtarbeit und Ruhezeiten

Überstunden können im Rahmen der Arbeitszeitgrenzen erbracht werden. Es besteht keine gesetzliche Verpflichtung zur Vergütung von Mehrarbeit durch den Arbeitgeber, sofern diese Mehrarbeit nicht dazu führt, dass der Mindestlohn unterschritten wird.³ Einzelheiten zu Überstunden werden typischerweise entweder einzelvertraglich oder durch Tarifvertrag geregelt.

Die englische Arbeitszeitverordnung⁴ sieht besondere Regeln für die Nachtarbeit vor. So sind Nachtschichten begrenzt und der Arbeitgeber ist verpflichtet, regelmäßig betriebsärztliche Untersuchungen anzubieten und Nachtarbeiter in Tagesschichten zu transferieren, wenn dies von einem Arzt angeraten wird. Diese Regelungen sind zwingend, also nicht einzelvertraglich dispositiv. Lediglich im Rahmen eines Tarifvertrages können diese Regeln geändert werden.

Ein Nachtarbeiter („night worker“) ist eine Person, die für mindestens drei Stunden während der Nachtzeit während der überwiegenden Zahl ihrer Schichten tätig wird.

Nachtzeit ist definiert als der Zeitraum zwischen 23:00 Uhr und 6:00 Uhr, wobei sowohl einzelvertraglich wie auch kollektiv eine andere Definition von Nachtzeit vereinbart werden kann, vorausgesetzt, dass diese mindestens sieben Stunden beträgt und den Zeitraum zwischen Mitternacht und 5:00 Uhr umfasst.

Die nachfolgenden Arbeitszeitbegrenzungen während der Nachtzeit finden Anwendung:

- maximal durchschnittlich acht Arbeitsstunden pro Tag,
- maximal tatsächlich acht Arbeitsstunden pro Tag für den Fall, dass die Arbeit, die erbracht wird, schwere körperliche oder psychische Belastung involviert oder eine besonders gefahrgeneigte Arbeit ist.

Arbeitgeber müssen außerdem sicherstellen, dass junge Arbeitnehmer (d. h. solche, die im schulpflichtigen Alter und unter 18 Jahre sind) nicht in dem Zeitraum zwischen 22:00 und 6:00 Uhr tätig werden bzw. nicht zwischen 23:00 und 7:00 Uhr in Fällen, in denen die Arbeitstätigkeit dieser Personen bis nach 22:00 Uhr vertraglich andauert.

Dieses Beschäftigungsverbot findet in modifizierter Weise in folgenden Sektoren Anwendung:

- Landwirtschaft,
- Einzelhandel,
- Post und Zeitungszustellung,
- Catering,
- Hotels, Gastronomie und ähnliche Einrichtungen,
- Bäckereien.

In diesen Sektoren dürfen junge Arbeitnehmer in aller Regel nicht zwischen Mitternacht und 4:00 Uhr tätig werden.

Neben der Arbeitszeitgrenze gelten auch Mindestregeln zur Länge von Ruhepausen und Ruhezeiten. Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden beträgt die Ruhepause 20 Minuten. Bei Minderjährigen ist eine Ruhepause von 30 Minuten ab einer Arbeitszeit von

³ <https://www.gov.uk/overtime-your-rights>.

⁴ Working Time Regulations 1998 (WTR), <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/contents/made>.

4,6 Stunden einzuhalten. In der Praxis sind längere als die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen üblich, z. B. eine einstündige Mittagspause.

Die Ruhezeiten betragen elf Stunden (zwölf Stunden für Minderjährige) in jedem Zeitraum von 24 Stunden und 24 Stunden (48 Stunden für Minderjährige) in jedem Zeitraum von sieben Tagen.

II. Arbeitsentgelt

1. Entgeltbestimmungen (Gesetz, allgemeinverbindliche und sonst anwendbare TVe)

Grundsätzlich ist die Vergütung frei zu vereinbaren. Sie kann sowohl individualvertraglich wie auch durch Tarifvertrag bestimmt werden. Eine Einschränkung der Vertragsfreiheit ergibt sich durch den gesetzlichen Mindestlohn („National Minimum Wage“), der für alle Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen in der Höhe jährlich mit Wirkung vom 1. April angepasst wird. Derzeit gelten die unten genannten Sätze.⁵

Gesetzlicher Mindestlohn:

Jahr/Lebensalter	21 plus	18-20	unter 18	Auszubildende (Apprentices) ⁶
01.04.2024 – 31.03.2025	11,44 £	8,60 £	6,40 £	6,40 £
01.04.2025 – 31.03.2026	12,21 £	10,00 £	7,55 £	7,55 £

Flächentarifverträge sind in der privaten Wirtschaft derzeit nicht weit verbreitet, mit einigen Ausnahmen u. a. in der Bauindustrie, insbesondere im Bereich von Großprojekten. Hiervon sind dann auch ausländische Unternehmen betroffen, wenn sie sich beispielsweise im Rahmen von Bauprojekten um eine Beteiligung bewerben bzw. an einer Ausschreibung teilnehmen. Hierbei wird meist die Anwendung eines einschlägigen britischen Flächentarifvertrages verlangt, um eine Vergleichbarkeit der beteiligten Subunternehmer zu gewähren.

2. Obligatorische Zulagen (Überstunden, Feiertage, Nachtarbeit, Arbeitsbereitschaft)

Die Arbeitsvertragsparteien können die Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden frei vereinbaren – vorbehaltlich der maximalen Arbeitszeiten gemäß der Working Time Regulations und etwaig anwendbarer Tarifverträge. Es gibt keine gesetzliche Verpflichtung, Überstunden gesondert zu vergüten. Allerdings darf dies nicht dazu führen, dass der durchschnittliche Stundenlohn des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der normalen Arbeitszeiten und der Mehrarbeit auf einen Betrag unterhalb des Mindestlohnes fällt.

Zuschläge für Tätigkeit an Feiertagen müssen vertraglich bzw. tarifvertraglich vereinbart werden, um Anwendung zu finden.

Zuschläge für Tätigkeiten in der Nacht müssen vertraglich bzw. tarifvertraglich vereinbart werden, um Anwendung zu finden.

⁵ <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>.

⁶ Für Auszubildende zwischen dem 16. und 18. Lebensjahr und, sofern über 19, für das erste Ausbildungsjahr.

3. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, sondern lediglich einen Anspruch auf gesetzliches Krankengeld („Statutory Sick Pay, SSP“). SSP ist gesetzlich aktuell erst ab dem vierten Tag der krankheitsbedingten Abwesenheit und dann für einen Zeitraum von bis zu 28 Wochen zu zahlen. Die britische Regierung plant, die Wartezeit auf SSP abzuschaffen (Wegfall der Karenztage), ein Gesetzgebungsverfahren hierzu befindet sich (Januar 2025) im zuständigen parlamentarischen Ausschuss des britischen Unterhauses.⁷ Das gesetzliche Krankengeld besteht nicht aus einer echten Entgeltfortzahlung, sondern einem Fixbetrag, der jährlich angepasst wird und derzeit (mit Wirkung seit dem 06.04.2024) 116,75 £ brutto pro Woche beträgt, ab 06.04.2025 steigt er dann auf 187,18 £ brutto pro Woche.⁸

In der Praxis ist es üblich, zusätzliche und meist vertragliche Ansprüche auf Entgeltfortzahlung einzuräumen, wobei die Bandbreite der Regelungen in der Praxis erheblich ist. Sie reicht von ein oder zwei Wochen (mit Unterstellung etwaiger weiterer Entgeltfortzahlung unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt) bis zu sechs oder sogar mehr Monaten bei Führungskräften. Tarifverträge enthalten typischerweise ebenfalls Regelungen zu einer Entgeltfortzahlung.

4. Sonstige zwingende Zahlungen (Kostgeld, Mobilitätskosten)

Sofern nicht vertraglich bzw. tarifvertraglich vereinbart, gibt es keine zwingenden Zahlungen neben dem Arbeitsentgelt.

Nutzt der Arbeitnehmer sein persönliches Fahrzeug für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit, so wird dies typischerweise im Rahmen einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschehen, die dann auch die Einzelheiten einer Kostenerstattung pro dokumentierter (mittels Fahrtenbuchs) Geschäftsmeile regelt. Steuerfrei erstattet werden können 10.000 Meilen pro Steuerjahr (06.04. bis zum 05.04. des kommenden Jahres)⁹ auf der Basis von 0,45 £ pro Meile, oberhalb von 10.000 Meilen dann 0,25 £ pro Meile.¹⁰

Mobilitätszuschläge können vertraglich bzw. tarifvertraglich vereinbart werden, sind aber nicht gesetzlich zwingend vorgesehen. Zu beachten ist hier, dass der britische Fiskus nur sehr eingeschränkt steuerfreie Pauschalen („scale rate payments“) für Verpflegungskosten bei Reisetätigkeit oder Wechseltätigkeit anerkennt, es gilt der Grundsatz der Abrechnung auf Basis tatsächlich entstandener Kosten und gegen Nachweis.¹¹

Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge: siehe dazu unter Abschnitt C. Sozialversicherung

5. Weiterführende Informationen

Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat (am Stück) außerhalb des Vereinigten Königreiches zu erbringen, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor dessen Abreise die Niederschrift nach Section 1(k) des Employment Rights Act 1996¹² mit folgenden zusätzlichen Angaben auszuhändigen:

- die geplante Dauer der Arbeit außerhalb des Vereinigten Königreiches,
- die Währung, in der die Entlohnung während der Dauer der Tätigkeit erfolgt,
- die mit der Tätigkeit außerhalb des Vereinigten Königreiches verbundenen Vergütungs- oder Sachleistungen,
- die Angabe der Bedingungen bzgl. der Rückkehr in das Vereinigte Königreich.

⁷ Employment Rights Bill, zur Verfolgung des Standes des Gesetzgebungsverfahrens siehe [hier](#).

⁸ <https://www.gov.uk/statutory-sick-pay>.

⁹ <https://www.gov.uk/check-income-tax-current-year>.

¹⁰ <https://www.gov.uk/expenses-and-benefits-business-travel-mileage/rules-for-tax>.

¹¹ <https://www.gov.uk/expenses-and-benefits-cash-sum-payments>.

¹² <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/1>.

III. Urlaub

1. Jahresurlaub und Zusatzurlaub

Der gesetzliche Mindestanspruch auf bezahlten Urlaub beträgt derzeit 28 Tage für einen Vollzeitarbeitnehmer, wobei die Feiertage mitgezählt werden können. In der Praxis gewähren Arbeitgeber häufig einen über den gesetzlichen Anspruch hinausgehenden Urlaubsanspruch, der kumulativ zusammen mit dem gesetzlichen Anspruch dann zwischen 20 und 25, manchmal sogar 30 Tage zusätzlich zu den Feiertagen beträgt. Oft findet eine Staffelung des Anspruchs mit anwachsender Dienstzeit statt, wobei hierbei nun die mögliche indirekte Altersdiskriminierung durch ein solches Vorgehen beachtet werden muss.

Das Urlaubsjahr ist nicht automatisch das Kalenderjahr. Um Unklarheiten zu vermeiden, empfiehlt es sich, im Arbeitsvertrag ausdrücklich zu bestimmen, welchen Zeitraum das Urlaubsjahr umfasst. Fehlt eine ausdrückliche vertragliche Regelung, sei es einzelvertraglich oder kollektivvertraglich, beginnt das Urlaubsjahr des jeweiligen Arbeitnehmers mit seinem Eintrittsdatum.

Eine Urlaubsabgeltung darf gesetzlich nur bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses stattfinden, und zwar auf Basis einer strikten zeitanteiligen Abgeltungsberechnung. Arbeitsverträge enthalten dazu typischerweise detaillierte Regelungen, insbesondere was die Berechnungsformeln und die zu berücksichtigenden Vergütungsbestandteile bei der Urlaubsabgeltung angeht (zum Beispiel eine Begrenzung auf das Grundgehalt und einen Faktor von 1/260 des Jahresgrundgehaltes pro Urlaubstag). Dies wird auch vom englischen Nachweisgesetz verlangt, siehe Section 1(4)d des Employment Rights Act 1996.¹³

Eine Übertragung des Jahresurlaubes findet grundsätzlich nur dann statt, wenn der Arbeitsvertrag dies vorsieht. Eine Ausnahme hiervon stellen Fallkonstellationen dar, in denen der Arbeitnehmer aus Krankheitsgründen oder aus sonstigen Freistellungsgründen (insbesondere Mutterschaftsurlaub und Krankheit) nicht in der Lage war, den gesamten Urlaub aufzubreuchen.¹⁴ Arbeitsverträge enthalten dazu typischerweise detaillierte Regelungen.

In diesem Zusammenhang ist insbesondere darauf hinzuweisen, dass während einer krankheitsbedingten Abwesenheit aber auch während der Mutterschaftszeit zumindest die gesetzlichen Urlaubsansprüche weiter entstehen. Das bedeutet, dass Mutterschaftsrückkehrer, die nach einer 52-wöchigen Mutterschaftspause wieder in das Berufsleben zurückkehren, zusätzlich zu etwaigem Urlaub, der noch aus der Zeit vor Beginn der Mutterschaftszeit stammt, einen eigenständigen Urlaubsanspruch in Bezug auf die 52 wöchige Mutterschaftszeit erworben haben. Wird der Mutterschaftsurlaub zwischen den Eltern ausgeteilt, gelten diese Regeln entsprechend.

2. Eltern- und Familienzeiten

Frauen haben Anspruch auf insgesamt 52 Wochen Mutterschutz („maternity leave“). Diesen können sie frühestens elf Wochen vor dem Geburtstermin antreten. Nur in den ersten zwei Wochen nach der Geburt (bei Fabrikarbeiterinnen sind es vier Wochen¹⁵) gilt ein striktes Arbeitsverbot. Während der ersten sechs Wochen nach der Geburt erhält die Mutter 90 Prozent ihres Lohnes vom Arbeitgeber. Anschließend bekommt sie bis zu 33 Wochen lang einen Pauschalbetrag von derzeit 184,03 £ pro Woche¹⁶ oder weiterhin 90 Prozent des Wochengehaltes, falls dies den Pauschalbetrag unterschreitet.

¹³ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/1>.

¹⁴ <https://www.acas.org.uk/checking-holiday-entitlement>.

¹⁵ <https://www.gov.uk/working-when-pregnant-your-rights>.

¹⁶ Die Auszahlung erfolgt jedoch zum Zeitpunkt, zu dem auch das Gehalt fällig ist, in der Regel also kalendermonatlich am Ende eines jeweiligen Monats für diesen Monat.

Als Elternurlaub („parental leave“) wird in Großbritannien ein Zeitraum unbezahlter Freistellung von der Arbeit nach der Geburt eines Kindes bezeichnet. Auf diese Freistellung haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch, wenn sie seit mindestens einem Jahr bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind.¹⁷

Elternurlaub kann für einen Zeitraum von bis zu 18 Wochen für jedes Kind in Anspruch genommen werden, um sich der Betreuung des Kindes bis zu dessen 18. Lebensjahres zu widmen. Die Freistellung ist in ganzen Wochenzeiträumen zu nehmen und begrenzt auf maximal vier Wochen Freistellung pro Elternteil und pro Kind in jedem Jahr. Ein Jahreszeitraum beginnt für diese Berechnungszwecke entweder zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer ein Beschäftigungsjahr vollendet hat oder mit Geburt des Kindes (wenn dieses Ereignis später eintritt).

Beide Elternteile haben jeweils einen Anspruch auf 18 Wochen Elternurlaub in Bezug auf jedes Kind. Der Elternurlaub ist nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragbar. Der Anspruch ist nicht arbeitgebergebunden. Ein Arbeitnehmer, der z. B. bereits neun Wochen Elternurlaub genommen hat und sodann den Arbeitgeber wechselt, kann nur weitere neun Wochen Elternurlaub bei dem neuen Arbeitgeber nehmen.

Elternurlaub muss mit einer Frist von mindestens 21 Tagen vor dem gewünschten Beginn beim Arbeitgeber beantragt werden. Der Arbeitgeber kann den Antrag nicht ablehnen, sondern lediglich die Freistellung auf einen späteren Zeitpunkt verschieben, wenn hierfür wichtige betriebliche Gründe vorliegen. Die Freistellung darf vom Arbeitgeber nicht um mehr als sechs Monate verschoben werden.

Die Regeln des Elternurlaubes gelten in ähnlicher Weise für Adoptiveltern.

Ungeachtet der ähnlichen Terminologie hat der geteilte Elternurlaub („shared parental leave“) nichts mit dem Anspruch auf Elternurlaub (siehe oben) zu tun. Vielmehr handelt es sich hier um die Möglichkeit der Eltern, den ansonsten nur der Mutter zustehenden Mutterschaftsurlaub („maternity leave“) und das gesetzliche Mutterschaftsgeld („statutory maternity pay“) unter bestimmten Voraussetzungen zwischen den Eltern aufteilen zu können. Eltern können dabei bis zu 50 Wochen Mutterschaftsurlaub und bis zu 37 Wochen Mutterschaftsgeld untereinander teilen, wenn die Mutter dem zustimmt. Der Vater muss ebenfalls Arbeitnehmer sein und 15. Wochen vor dem erwarteten Geburtstermin seit mindestens 26 Wochen in einem ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnis mit einem Arbeitgeber gestanden haben, um anspruchsberechtigt zu sein. Geteilter Elternurlaub kann von den Eltern zeitgleich in Anspruch genommen werden oder nacheinander.

Die Regeln des geteilten Elternurlaubes gelten in ähnlicher Weise für Adoptiveltern.¹⁸

Väter haben in der Regel Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub („paternity leave“) nach der Geburt. Sie haben Anspruch auf das Vaterschaftsgeld („statutory paternity pay“) in Höhe von derzeit (Steuerjahr 2024/2025) 184,03 £ brutto wöchentlich oder weiterhin 90 Prozent des Wochengehaltes, falls dies den Pauschalbetrag unterschreitet.

Die Regeln des Vaterschaftsurlaus gelten in ähnlicher Weise für den Adoptivvater.

Der Anspruch auf Adoptionsurlaub („adoption leave“) entspricht dem Umfang nach im Wesentlichen dem Mutterschaftsurlaub. Adoptionsurlaub beginnt zu dem Zeitpunkt, in dem ein Kind in die Obhut seiner Adoptiveltern übernommen wird oder maximal 14 Tage vor diesem Zeitpunkt.

Arbeitnehmer, die für nahe Angehörige rechtlich oder faktisch sorgen, können in unvorhersehbaren Fällen eine (unbezahlte) Freistellung für Notfälle im familiären Bereich beanspruchen, wenn diese Notfälle nicht den Arbeitnehmer selbst, sondern einen dieser

¹⁷ <https://www.gov.uk/parental-leave/eligibility>.

¹⁸ <https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay>.

Angehörigen betreffen (Krankheit, Unfall, Ausfall der Kindesbetreuung oder Ähnliches) und dann kurzfristig – aber mit entsprechender Ankündigung gegenüber dem Arbeitgeber und gegebenenfalls Nachweis der Verhinderung – der Arbeit für einen angemessenen Zeitraum fernbleiben. In diesem Zusammenhang wird ein angemessener Zeitraum als der Zeitraum bewertet, der erforderlich ist, um etwaige alternative Betreuungsmaßnahmen zu organisieren.

3. Sonstige obligatorische Freistellung

Arbeitnehmer, die bestimmte öffentliche Ämter wahrnehmen (diese sind im Employment Rights Act 1996 abschließend gelistet¹⁹), haben einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung für die Wahrnehmung dieser Tätigkeiten. Hierzu gehören beispielsweise kommunalpolitische Ämter, ehrenamtliche Richtertätigkeiten und Ähnliches. Arbeitnehmer sind auch (unbezahlt) für den sogenannten „Jury-Service“ freizustellen. In der englischen Strafgerichtsbarkeit wird bis heute mit Geschworenen gearbeitet, diese Tätigkeit wird als „Bürgerpflicht“ betrachtet. Viele Arbeitgeber leisten jedoch die normale Vergütung während dieser Abwesenheitszeiten.

Daneben ist das Engagement in der britischen Reservearmee („Territorial Army“) durchaus verbreitet. Mitglieder der Reservearmee werden regelmäßig zu Übungseinsätzen herangezogen und können gesetzlich auch jederzeit mobilisiert werden. Arbeitgeber werden von derartigen Einsätzen von der Reservearmee direkt informiert, die betroffenen Mitarbeiter werden dann typischerweise freigestellt. Ein Anspruch Freistellung und auf Bezahlung durch den Arbeitgeber besteht de jure nicht, viele Arbeitgeber leisten jedoch die normale Vergütung während dieser Abwesenheitszeiten.

4. Vergütungsgrundsätze während des Urlaubs (Urlaubsentgelt)

Das Urlaubsentgelt ist nicht nur nach dem Grundgehalt des Arbeitnehmers, sondern auch unter Berücksichtigung von regelmäßigen Zulagen, Provisionen und Boni, die untrennbar mit der Ausführung der Aufgaben verbunden sind und zu deren Erfüllung der Arbeitnehmer vertraglich verpflichtet ist, sowie regelmäßig geleisteten Überstunden, die über einen Zeitraum von 52 Wochen vor Beginn des Urlaubs erfolgten, zu ermitteln. Diese Verpflichtung kann insbesondere in Hinblick auf Jahresboni Anwendungsfragen für Arbeitgeber aufwerfen, für die es meist bisher keine rechtlich abschließende Antwort gibt.

IV. Flexible Beschäftigungsformen

1. Arbeitnehmerüberlassung / Zeitarbeit / Personalleasing

Die rechtliche Grundlage für die Zeitarbeit findet sich in den „Agency Workers Regulations 2010“.²⁰ Einer Erlaubnis bedarf es nicht, die Zeitarbeit kann aber behördlich untersagt werden, wenn ein Zeitarbeitsunternehmen gegen die gesetzlichen Rahmenbedingungen verstößt.

Britische Zeitarbeitsunternehmen können seit dem 01.01.2021 keine Arbeitnehmerüberlassung nach Deutschland mehr betreiben. Zwar können auch ausländische Verleiher eine solche Erlaubnis in Deutschland beantragen, um Arbeitnehmer nach Deutschland überlassen zu können. Dafür muss allerdings der ausländische Verleiher seinen Sitz in einem EU-Mitgliedstaat haben.

In umgekehrter Richtung gilt: aufgrund des Territorialitätsprinzips bedarf jede Arbeitnehmerüberlassung in, nach oder aus Deutschland der Genehmigung nach deutschem Recht, da das AÜG-Anwendung findet. Räumlich vom deutschen AÜG erfasst sind an sich nicht der Verleih durch einen ausländischen Verleiher an einen inländischen Entleiher, wenn der

¹⁹ Section 50 Employment Rights Act 1996, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/50>.

²⁰ <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/93/contents/made>.

Zeitarbeitnehmer ausschließlich im Ausland eingesetzt wird. Die Bundesagentur für Arbeit hat jedoch ihre Fachlichen Weisungen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) aktualisiert.²¹ Die Änderung betrifft den Geltungsbereich der Erlaubnispflicht nach dem AÜG. Durch den Einbezug von Arbeitnehmern, die aus dem Ausland virtuell für ein Unternehmen in Deutschland tätig werden, werden insbesondere Employer of Record-Modelle betroffen sein (siehe Abschnitt 4).

Das Konzept der Zeitarbeit nach dem deutschen Recht setzt gedanklich zwingend voraus, dass der überlassene Mitarbeiter bei dem Verleiher beschäftigt ist (Arbeitnehmerstatus). Damit trägt der Verleiher auch das wirtschaftliche Risiko, wenn er den Arbeitnehmer für gewisse Zeiten nicht an einen Kunden überlassen kann. Die englische Ausgestaltung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts setzt eine solche Arbeitnehmerstellung zwischen dem Verleiher und dem Zeitarbeitnehmer nicht zwingend voraus. Vielmehr handelt es sich in aller Regel bei diesen Mitarbeitern um eine arbeitnehmerähnliche Person (sog. „worker“), die ein erheblich geringeres Maß an Schutzrechten im Vergleich zu den Arbeitnehmern in Anspruch nehmen und insbesondere in der Regel keinen Kündigungsschutz beanspruchen können. Der überlassene Mitarbeiter ist also jemand, der sich in einem Dreiecksverhältnis befindet. Ein Endnutzer beauftragt eine Agentur, ihm einen Mitarbeiter auf Zeit zur Verfügung zu stellen. Der Mitarbeiter hat keinen direkten Vertrag mit dem Endnutzer, aber einen Vertrag mit der Agentur. Diese Personen werden in der Regel von der Agentur auf der Grundlage eingestellt, dass ihnen Arbeit bei verschiedenen Endnutzern angeboten werden kann, aber die Agentur nicht verpflichtet ist, ihnen einen Auftrag zu vermitteln. Es fehlt damit an einem Kernbestandteil eines Arbeitsverhältnisses in Form einer gegenseitigen Verpflichtung (Verpflichtung zur Tätigkeit einerseits und Verpflichtung, Arbeit zur Verfügung zu stellen andererseits). Diese Dreiecksbeziehung bedeutet, dass in der Regel weder die Beziehung dieser Personen zum Endnutzer noch zur Agentur eine Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung ist.

Diese „worker“ haben unter anderem einen Anspruch auf:

- Bezahlten Jahresurlaub,
- Ruhezeiten und Arbeitszeitbegrenzungen,
- Mindestlohn,
- Verbot des unrechtmäßigen Abzuges von Gehalt,
- Diskriminierungsschutz,
- Anwendung der Arbeitsschutzbestimmungen.

Sie können sich jedoch derzeit in der Regel nicht auf Kündigungsschutzbestimmungen berufen. Im Zuge der von der britischen Labour-Regierung geplanten Arbeitsrechtsreform ist unter anderem vorgesehen, die Rechte von Mitarbeitern in der Zeitarbeit zu stärken.²² Eine zeitliche Höchstdauer der Überlassung ist nicht geregelt. Aktuell gilt bereits das Gebot der Gleichstellung nach zwölf Wochen.²³ Ab dem ersten Arbeitstag gilt mindestens der nationale Mindestlohn. Wer zwölf Wochen im selben Job und für denselben Entleiher tätig ist, hat Anspruch darauf, in Bezug auf Gehalt, Arbeitszeit und Urlaub den im Entleiherbetrieb vergleichbaren direkt angestellten Mitarbeitern gleichgestellt zu werden.

2. Befristung des Arbeitsverhältnisses

Befristete Verträge können vereinbart werden. Kettenbefristungen sind nur eingeschränkt zulässig.²⁴ Eines objektiven Sachgrundes für die Befristung bedarf es jedoch zunächst nicht. Eine Einschränkung gilt nur dann, wenn der erste befristete Vertrag verlängert wird und die Verlängerung die Gesamtlänge der Beschäftigung von über vier Jahren ausdehnt. Nur in solchen

²¹ https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-aueg_ba026870.pdf.

²² Employment Rights Bill, zur Verfolgung des Standes des Gesetzgebungsverfahrens siehe [hier](#).

²³ <https://www.gov.uk/agency-workers-your-rights>.

²⁴ Section 8, The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002, siehe [hier](#).

Fällen ist eine objektive Rechtfertigung notwendig. Die erste Befristung kann mithin auch vier Jahre überschreiten.

Der verhältnismäßig geringe Schutz von Arbeitnehmern gegen die Verwendung befristeter Arbeitsverträge wird dadurch ausgeglichen, dass nach englischem Recht die Nichtverlängerung eines befristeten Vertrages als Kündigung gilt.²⁵ Da Arbeitnehmer nach aktuell (Januar 2025) zwei Jahren ununterbrochener Dienstzeit in den Schutzbereich des allgemeinen Kündigungsschutzes fallen, sind befristete Verträge von mehr als zwei Jahren Dauer insofern nur von sehr beschränktem Wert, denn jede Nichtverlängerung muss durch den Arbeitgeber genauso gerechtfertigt werden wie eine Kündigung. Die Wartezeit auf den allgemeinen Kündigungsschutz wird von der im Juli 2024 ins Amt gewählten neuen britischen Regierung angepasst werden und den Wegfall der Wartezeit auf den Kündigungsschutz beinhalten.²⁶

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen, verglichen mit unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern, nicht benachteiligt werden, es sei denn, es gibt einen objektiven Rechtfertigungsgrund. Befristete Arbeitnehmer haben das Recht, von ihrem Arbeitgeber über freie unbefristete Stellen informiert zu werden. Die gesetzliche Abfindung bei betriebsbedingten Kündigungen von befristeten Arbeitsverträgen kann nicht ausgeschlossen werden.

3. Sonstige flexible Beschäftigungsformen

Der Begriff „Employer of Record“ steht für ein Dienstleistungsmodell, bei dem ein ausländischer Serviceanbieter – der Employer of Record – seine Auftraggeber beim internationalen Personaleinsatz unterstützt. Es handelt sich rechtlich meist um eine Arbeitnehmerüberlassung. Entleiher sind Unternehmen, die von einer ausländischen Personalagentur (Employer of Record/Verleiher) Mitarbeiter ausleihen und für die eigenen geschäftlichen Aufgaben einsetzen. Bisher war Rechtsstand, dass so lange die verleihende Personalagentur und die bzw. der überlassene Mitarbeitende ausschließlich im Ausland arbeiten, beide nicht unter das deutsche Arbeitnehmerüberlassungsgesetz fallen. Die Bundesagentur für Arbeit hat jedoch ihre Fachlichen Weisungen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) aktualisiert.²⁷ Die Änderungen in den Weisungen betrifft den Geltungsbereich der Erlaubnispflicht nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Durch die Einbeziehung von Arbeitnehmern, die aus dem Ausland virtuell für ein Unternehmen in Deutschland tätig werden, werden insbesondere Employer of Record-Modelle betroffen sein.

V. Kündigung und sonstige Beendigung

1. Auflösung in der Probezeit

Es gibt bisher keine gesetzlichen Regeln zur Probezeit. Üblicherweise wird eine Probezeit, je nach Position, vertraglich für eine Dauer von zwischen drei und sechs Monaten vereinbart, wobei häufig eine Verlängerungsmöglichkeit durch den Arbeitgeber vorgesehen wird. Im Arbeitsvertrag wird in der Regel festgelegt, dass das Arbeitsverhältnis während der Probezeit mit einer kürzeren Kündigungsfrist (vorbehaltlich der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist gemäß Abschnitt 86(1)(a) ERA 1996) gekündigt werden kann als der Kündigungsfrist, die nach erfolgreichem Abschluss der Probezeit Anwendung findet.

Die arbeitsvertragliche Vereinbarung einer Probezeit bedeutet nicht, dass innerhalb dieser Zeit das Arbeitsverhältnis unproblematisch gekündigt werden kann, es gelten auch hier die Grundsätze des Kündigungsrechtes. Der Arbeitgeber sollte die Probezeit nutzen, um die Eignung oder Nichteignung des Mitarbeiters für die Stelle anhand objektiver Kriterien und

²⁵ <https://www.gov.uk/fixed-term-contracts/renewing-or-ending-a-fixedterm-contract>.

²⁶ Employment Rights Bill, zur Verfolgung des Standes des Gesetzgebungsverfahrens siehe [hier](#).

²⁷ https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-aueg_ba026870.pdf.

Leistungsbewertungen über diesen Zeitraum zu dokumentieren und auch gegenüber dem Mitarbeiter zu kommunizieren. Wird eine Kündigung innerhalb der Probezeit für den Mitarbeiter überraschend ausgesprochen (also ohne, dass Zweifel an Leistung/Verhalten /Eignung dokumentiert und innerhalb der Probezeit kommuniziert wurden) kann dies dazu führen, dass der Mitarbeiter vermutet, dass es zu der Kündigung aus anderen und ggf. diskriminierenden Gründen kam. Lässt sich diese Vermutung durch Indizien stützen, kommt es zu einer Beweislastumkehr (dem deutschen Leser dürfte dieses Prinzip auch aus dem deutschen Recht nicht unbekannt sein, hier § 22 AGG²⁸).

Dabei werden zunächst keine großen Anforderungen gestellt. Es genügt, wenn die Partei Tatsachen vorträgt, die in Verbindung mit einem Rechtssatz geeignet sind, einen Anspruch zu bejahen. Ist dies erfolgreich, hat der Arbeitgeber dann darzulegen aus welchen nicht-diskriminierenden bzw. benachteiligenden Gründen das Arbeitsverhältnis gekündigt wurde. Fehlt es bereits an der ordentlichen und kontemporären Dokumentation der etwaigen Leistungs-/Verhaltens- oder sonstiger Kündigungsgründe, wird es dem Arbeitgeber häufig schwerfallen, sich zu einer substantiiert vorgetragenen Tatsache zu erklären (pauschales Bestreiten genügt nicht). Erschwerend kommt hinzu, dass der beklagte Arbeitgeber verpflichtet ist, den Kläger mit relevanten Unterlagen oder Informationen zu versorgen, welche der Kläger nicht im Besitz hat. Mit anderen Worten: das englische Prozessrecht kennt und nutzt die Möglichkeit eines Ausforschungsbeweises (= Recht auf gegenseitigen Einblick in sämtlichen fallrelevanten Unterlagen, im englischen Prozessrecht „disclosure“ genannt) im Rahmen der Prozessvorbereitung. Vorgelagert ist die Ausforschung auch über einen sogenannten „Data Subject Access Request“ möglich (dies entspricht in Deutschland dem Versuch einer prozessvorbereitenden Ausforschung durch Auskunftsansprüche nach Art. 15 DSGVO), wobei im englischen Recht die Verfolgung legitimer auch datenschutzfremder Zwecke den Auskunftsanspruch grundsätzlich nicht ausschließen kann.

Vor diesem Hintergrund sollte eine Kündigung, auch wenn diese innerhalb der Probezeit ausgesprochen wird und damit in der Regel ja vor Ablauf der Wartezeit für den allgemeinen Kündigungsschutz, dennoch den normalen Regeln für ein Kündigungsverfahren folgen und vor allem durch eine hinreichend dokumentierte Bewertung der (fehlenden) Eignung innerhalb der Probezeit unterlegt sein.

2. Kündigung des Arbeitsverhältnisses (ordentlich und außerordentlich)

Bei der Gesamtabwägung aller Umstände, ob eine Kündigung rechtmäßig war, steht neben dem materiellrechtlichen Kündigungsgrund insbesondere auch das Verfahren, das zur Kündigung geführt hat, auf dem Prüfstand. Verfahrensfehler machen eine Kündigung angreifbar, auch wenn es einen tragenden materiellrechtlichen Kündigungsgrund gibt.

Der ACAS „Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures“²⁹ fixiert einen Rahmen für die Durchführung von Beschwerde- und Disziplinarverfahren und die Beilegung von betrieblichen Konflikten.

Der Kodex soll Arbeitgebern und Arbeitnehmern helfen, konstruktiv mit Sachverhalten umzugehen, die in Zusammenhang mit mutmaßlichem Fehlverhalten und ungenügender Fähigkeit/Arbeitsleistung stehen. Bei der Erwägung, ob einem Arbeitnehmer aus Verhaltens- oder Leistungsgründen ungerechtfertigt gekündigt wurde, berücksichtigt ein Arbeitsgericht die entsprechenden Bestimmungen des Kodex.

²⁸ § 22 AGG (Beweislast): „Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.“

²⁹ <http://www.acas.org.uk/media/pdf/f/m/Acas-Code-of-Practice-1-on-disciplinary-and-grievance-procedures.pdf>.

Wesentliche Schritte, die der Kodex im Hinblick auf Disziplinarverfahren vorsieht:

- Untersuchung („investigation“) der Vorwürfe gegen den Arbeitnehmer und, sofern das Untersuchungsergebnis hinreichende Anhaltspunkte für das Vorliegen disziplinarisch verfolgbaren Verhaltens gibt, sodann eine Disziplinaranhörung („disciplinary hearing“).
- Eine Disziplinaranhörung sollte ergebnisoffen geführt werden, also nicht von vornherein zu disziplinarischen Maßnahmen führen.
- Bezahlte Freistellungen im Vorfeld (etwa während der Untersuchung) sollte, wenn überhaupt angemessen, so kurz wie möglich gehalten werden und einer ständigen Prüfung unterliegen. Dabei ist darauf zu achten, dass die Freistellung nicht in sich selbst bereits als disziplinarische Maßnahme gewertet wird.
- Der Arbeitnehmer ist schriftlich über Disziplinarvorwürfe in Kenntnis zu setzen. Dabei sind dem Arbeitnehmer ausreichende Informationen über das ihm vorgeworfene Fehlverhalten oder die ungenügende Arbeitsleistung und die möglichen Konsequenzen zu geben, damit er Gelegenheit hat, sich auf die Disziplinaranhörung vorzubereiten.
- Kopien der schriftlichen Beweise, Untersuchungsbericht einschließlich etwaiger Zeugenaussagen, sollten in der Regel zur Verfügung gestellt werden.
- Der Arbeitnehmer sollte darauf hingewiesen werden, dass er sich zur Disziplinaranhörung von einem Kollegen oder anerkannten Gewerkschaftsvertreter begleiten lassen kann (nicht jedoch von einem Anwalt).
- Recht auf eine interne „Berufung“ gegen die Entscheidung.

Dieser oben skizzierte Verfahrensablauf gilt sowohl für ordentliche wie auch für fristlose (außerordentliche) Kündigungen. Fristlose Kündigungen sind regelmäßig Verhaltenskündigungen, bei denen das Fehlverhalten so schwerwiegend ist, dass eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist (typischerweise Fälle von Betrug, Diebstahl, körperlicher Auseinandersetzung, sexueller Belästigung etc.). Auch in diesen Fällen wird das vorgeworfene Verhalten in der oben skizzierten Weise untersucht. Die in Deutschland übliche Vorgehensweise, bei der die Tatbestandsvoraussetzungen einer Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) intern zwar geprüft, aber ohne vorherige direkte Beteiligung des betroffenen Mitarbeiters eine fristlose Kündigungsentscheidung getroffen wird, ist dem englischen Arbeitsrecht fremd. Ein solches Vorgehen würde von einem englischen Arbeitsgericht als fehlerhaft bewertet werden.

Gleichwohl ist auch im englischen Recht Eile geboten. Der Arbeitgeber würde sich widersprüchlich verhalten, wenn er einen wichtigen Kündigungsgrund längere Zeit auf sich beruhen lässt, und erst Wochen nach Kenntnis eines möglichen schweren Fehlverhaltens eine Disziplinaruntersuchung einleitet. Es gilt, unverzüglich zu handeln.³⁰ Die Untersuchung der Vorwürfe gegen den Arbeitnehmer kann und wird in der Praxis häufig einem externen unabhängigen Dienstleister übertragen. Dies bietet sich insbesondere in Fällen an, in denen der Arbeitgeber nicht über eine eigene Personal- oder Rechtsabteilung im Vereinigten Königreich verfügt und damit nicht über die notwendige Expertise bei der Durchführung derartiger Untersuchungen/Erstellung von vor einem englischen Arbeitsgericht belastbaren Untersuchungsberichten.

3. Kündigungsfristen/-gründe

Eine Kündigung bedarf, wie in Deutschland, im Normalfall der Einhaltung der anwendbaren Kündigungsfrist. Die anwendbare Kündigungsfrist richtet sich zunächst nach der vertraglichen Vereinbarung.

Wenn der Vertrag keine ausdrückliche Regelung zur Kündigungsfrist enthält, gilt nach Common Law eine angemessene („reasonable“) Kündigungsfrist. Was unter der angemessenen Kündigungsfrist zu verstehen ist, richtet sich nach der Art der Position und danach, welche

³⁰ <https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-on-disciplinary-and-grievance-procedures/html>.

Kündigungsfrist bei vergleichbaren Positionen üblich ist. Die gesetzlichen Kündigungsfristen sind nicht automatisch anwendbar. Sie sind vielmehr nur Mindestkündigungsfristen, die vertraglich nicht unterschritten werden dürfen.

Die gesetzlichen Mindestkündigungsfristen sind wie folgt geregelt³¹:

Arbeitnehmerkündigung: im ersten Monat des Anstellungsverhältnisses gibt es keine Mindestkündigungsfrist. Nach einem Monat Dienstzeit: eine Woche.

Arbeitgeberkündigung: im ersten Monat des Anstellungsverhältnisses gibt es keine Mindestkündigungsfrist. Nach einem Monat Dienstzeit bis zu zwei Jahren Dienstzeit: eine Woche. Ab zwei Jahren Dienstzeit: eine Woche pro Dienstjahr bis zu einem Maximum von zwölf Wochen.

Das Konzept, eine Kündigung z. B. zum 15. oder letzten Tag eines Monats aussprechen zu können, sehen die gesetzlichen Mindestkündigungsfristen nicht vor. Das bedeutet nicht, dass eine derartige Regelung nicht vertraglich vereinbart werden kann. Solche Regelungen entsprechen jedoch nicht der üblichen Vertragspraxis.

Die Wartezeit auf den allgemeinen Kündigungsschutz beträgt aktuell zwei Jahre. Bei der Wartezeit handelt es sich um eine Voraussetzung für die Anwendung des allgemeinen Kündigungsschutzes („general unfair dismissal protection“). Es ist die Zeit, die vergehen muss, damit die allgemeinen Bestimmungen des Kündigungsschutzes und insbesondere die Begrenzung einer Kündigung auf die in Abschnitt 98 des Employment Rights Act 1996 genannten Kündigungsgründe Anwendung findet. Das Arbeitsverhältnis muss während der Wartezeit mit demselben Arbeitgeber oder einem mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmen länger als zwei Jahre ohne eine wesentliche Unterbrechung bestanden haben.

Wenn der allgemeine Kündigungsschutz eingreift, dann muss die Kündigung durch einen der gesetzlich normierten materiellrechtlichen Gründe gerechtfertigt sein. Mögliche Kündigungsgründe sind in Abschnitt 98 des Employment Rights Act 1996 geregelt:

- Fähigkeit (Leistung) oder Qualifikation („capability oder qualification“),
- Verhalten („conduct“),
- Wegfall des Arbeitsplatzes („redundancy“),
- Verstoß gegen ein Gesetz der Weiterbeschäftigung oder
- andere substantielle Gründe („some other substantial reason“).

Das Erreichen der Altersgrenze für den Bezug von Altersrente ist grundsätzlich kein Rechtfertigungsgrund für eine Kündigung und beendet auch ein Arbeitsverhältnis nicht automatisch. Es kann aber in wenigen Ausnahmefällen einen Rechtfertigungsgrund für eine Beendigung darstellen, wenn die Altersgrenze auf objektive Gründe gestützt ist und zur Erreichung eines legitimen Zweckes angemessen ist. Dies ist in der Praxis nur in Sonderfällen einschlägig (beispielsweise derzeit für Piloten in der kommerziellen Luftfahrt bei Erreichen des 65. Lebensjahres).

Leistungsbedingte Kündigung („Capability Dismissal“)

Der Arbeitgeber muss hierbei zunächst den Kündigungsgrund bestimmen, welcher eine Kündigung rechtfertigen kann, bevor er die Entscheidung, die Kündigung auszusprechen, treffen darf. Anderenfalls gilt die Kündigung nicht als gerechtfertigt. Der Arbeitgeber muss sich auf einen der Kündigungsgründe stützen und seine Begründung lückenlos schriftlich dokumentieren. Eine Problematik bei der Bestimmung des Kündigungsgrundes ergibt sich häufig daraus, dass bei Leistungsmängeln zunächst grundsätzlich die Frage im Raum steht, ob es sich um einen Fall von „will nicht“ (dann Verhaltensverstoß) oder „kann nicht“ (dann Mangel an Fähigkeiten) handelt. In den allermeisten Fällen kann diese Frage nicht im ersten Zugriff

³¹ Section XC Employment Rights Act 1996.

beantwortet werden. Deshalb wird es meist erforderlich sein, in derartigen Situationen zunächst mit dem Mitarbeiter einen „Performance Improvement Plan“ zu vereinbaren. Dies kann zunächst informell geschehen oder auch im Rahmen eines formalen Verfahrens (entweder wendet der Arbeitgeber seine Disziplinarregelung an oder spezifische betriebliche Regelungen in Bezug auf „Capability“).

Die erste Sanktionsstufe besteht in diesen Fällen dann nicht in einer Abmahnung, sondern in Form eines vereinbarten Performance Improvement Planes mit konkreten und objektiven Zielsetzungen zur Leistungssteigerung. Dies kann beispielsweise zusätzliche Schulungen umfassen, begleitete Kundenbesuche, klare detaillierte Tätigkeitsberichte in festgelegten Zeitabständen etc. Anhand dieses Performance Improvement Planes ist es dann möglich, in kurzen und regelmäßigen Zeitabständen die Leistungen auf Steigerung zu überprüfen und, bei Ausbleiben des gewünschten Erfolges, die nächste Sanktionsstufe bis hin zur Kündigung zu wählen. Wesentlich ist auch hier wieder, dass der Arbeitgeber sein Vorgehen detailliert dokumentiert. Nur so ist er im Falle einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung über die Angemessenheit einer Leistungskündigung in der Lage, den Entscheidungsweg und das Entscheidungsverfahren klar und eindeutig zu dokumentieren.

Verhaltensbedingte Kündigung („Conduct Dismissal“)

Bei einer verhaltensbedingten Kündigung sind in der Regel eine oder mehrere vorherige Abmahnungen erforderlich (Ausnahme: schwerwiegende Verstöße). Daneben muss auch ein ordnungsgemäßes Disziplinarverfahren mit Untersuchung, Disziplinaranhörung (nach Wahl des Arbeitnehmers auch in Begleitung eines Kollegen oder Gewerkschaftsvertreters) und interner Berufungsmöglichkeit durchgeführt worden sein. Ohne Einhaltung dieser Voraussetzungen ist die Kündigung bereits aus verfahrenstechnischen Gründen angreifbar.

Betriebsbedingte Kündigung („Redundancy“)

Die betriebsbedingte Kündigung liegt vor bei:

- (Teil-) Stilllegung des Betriebes oder örtlicher Verlagerung des Betriebes oder
- einer Verringerung der Anzahl der Arbeitnehmer am aktuellen Arbeitsort aufgrund von Wegfall oder Reduzierung der Tätigkeiten, für die der Arbeitnehmer eingestellt wurde.³²

In allen Fällen einer betriebsbedingten Kündigung ist jeder betroffene Arbeitnehmer individuell (a) zu informieren und (b) mit ihm in Bezug auf das geplante Vorhaben und dessen Konsequenzen für den Arbeitnehmer ein Konsultationsverfahren durchzuführen. Dies geschieht typischerweise dadurch, dass den betroffenen Mitarbeitern zunächst schriftlich unter detaillierter Darlegung des geplanten Vorhabens und seiner möglichen Konsequenzen für den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers mitgeteilt wird, dass das Risiko besteht, dass das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt beendet werden muss.

Im englischen Fachjargon wird diese erste Information als „at risk of redundancy letter“ bezeichnet.³³ Diese Bezeichnung ist an den Standardsatz in derartigen Schreiben angelehnt, der feststellt, dass die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit „at risk of redundancy“ sei. Ferner wird in diesem ersten Schreiben dem Arbeitnehmer mitgeteilt, dass die finale Entscheidung über eine Kündigung erst nach erfolgter abschließender Konsultation getroffen wird. So wird signalisiert, dass der Arbeitgeber ergebnisoffen in diese Konsultationsgespräche eintritt. Diese Ergebnisoffenheit ist eine der entscheidenden Voraussetzungen für die „Fairness“ des Verfahrens. Stellt sich beispielsweise heraus, dass der Arbeitgeber eine finale Kündigungsentscheidung bereits vor dem Beginn der Konsultationsgespräche getroffen hat, führt dies in der Regel dazu, dass die nachfolgende Konsultation nicht mehr als ergebnisoffen betrachtet

³² <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/139>.

³³ <https://www.acas.org.uk/redundancy-letter-templates>.

werden kann. Dies kann dann dazu führen, dass ein Arbeitnehmer begründete Ansprüche wegen „unfair dismissal“ geltend machen kann.

Obgleich der ACAS-Kodex³⁴ auf diese Verfahren keine direkte Anwendung findet, ist es üblich, dass Arbeitgeber auch bei diesem Konsultationsverfahren den Mitarbeitern die Möglichkeit einräumen, sich bei den Konsultationsgesprächen von einem Arbeitskollegen oder einem akkreditierten Gewerkschaftsvertreter begleiten zu lassen. Auf Arbeitgeberseite werden diese Konsultationsgespräche gewöhnlich von zwei Personen geführt, einem Gesprächsleiter und einer weiteren Person (meist aus der Personalabteilung), die zu Dokumentationszwecken ein detailliertes Protokoll erstellt.

Damit das Erfordernis echter Konsultationen erfüllt ist, wird es in der Praxis meist erforderlich sein, mindestens zwei Konsultationsgespräche zu führen. Die Ergebnisse des ersten Konsultationsgesprächs werden dem Mitarbeiter in Schriftform zusammengefasst mitgeteilt. Das Schreiben beinhaltet zudem etwaige offen gebliebene Fragestellungen, die in einem folgenden Konsultationsgespräch aufgegriffen werden sollen. Dieser Ergebnisbrief wird im Fachjargon „Consultation Outcome Letter“ genannt.

Erst nachdem etwaige Fragestellungen des Arbeitnehmers, gegebenenfalls Vorschläge zur Vermeidung von Kündigungen und Möglichkeiten anderweitiger Beschäftigung im Betrieb hinreichend zwischen den Arbeitsvertragsparteien besprochen wurden und ergebnislos geblieben sind, wird der Arbeitgeber den letzten Schritt gehen können und die Kündigung aussprechen.

Diese oben beschriebenen Informations- und Konsultationsverfahren, die einer betriebsbedingten Kündigung vorangehen, sind bereits im Planungsstadium, vor allem aber in der Umsetzung, zeitintensiv. Gerade dann, wenn eine erhöhte Anzahl von Arbeitnehmern von betriebsbedingten Kündigungen betroffen ist, ist es eine logistische Herausforderung für die Personalabteilung des Arbeitgebers, all die zu führenden Gespräche auf individueller und kollektiver Ebene in einer hinreichend schnellen Zeitabfolge durchzuführen. In derartigen Fällen bietet es sich an – und ist in der Praxis üblich –, dass der Arbeitgeber die Kapazitäten seiner Personalabteilung kurzfristig und für die Dauer des Verfahrens über externe Personaldienstleister hinreichend aufstockt. Für den deutschen Arbeitgeber (gleich, ob dieser die Mitarbeiter in Großbritannien über eine inländische eigenständige Tochtergesellschaft oder direkt bei der deutschen Gesellschaft angestellt hat) ergibt sich dann – zumindest im mittelständischen Bereich – häufig die Problematik, dass eine eigene Personalabteilung in Großbritannien gar nicht unterhalten wird. Insbesondere in diesen Fällen ist daran zu denken, mit dem eingeschalteten englischen Anwalt detailliert die Umsetzung und Implementierung des angedachten Projektes zu besprechen und sich Vorschläge hierzu unterbreiten zu lassen.

Vergleichsgruppe und Sozialauswahl

Bei betriebsbedingten Kündigungen ist zum einen zunächst die Vergleichsgruppe zu bestimmen und zum anderen, welche der Arbeitnehmer in der Vergleichsgruppe zu kündigen sind.

Der Auswahlprozess muss fair und objektiv erfolgen. In der Praxis manifestiert sich dies darüber, dass die Bestimmung der Vergleichsgruppe und die zur Anwendung gebrachten Kriterien bei der Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiter nicht nur transparent gemacht werden, sondern häufig die vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Auswahlkriterien selbst Bestandteil der kollektiven und individuellen Konsultation sind. Für das Ermitteln der Vergleichsgruppe muss zunächst geschaut werden, bei welchen Arbeitnehmern Aufgaben wegfallen oder sich reduzieren oder bei welchen dies zu erwarten ist bzw. welche Arbeitnehmer am Arbeitsort nicht länger benötigt werden. Gegebenenfalls sind in dem

³⁴ <http://www.acas.org.uk/media/pdf/f/m/Acas-Code-of-Practice-1-on-disciplinary-and-grievance-procedures.pdf>.

Auswahlprozess auch solche Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die vergleichbare Tätigkeiten ausführen.

Die Entscheidung des Arbeitgebers zur Bildung der Vergleichsgruppe ist nur bedingt gerichtlich überprüfbar und wird anhand des sog. „range of reasonable responses“-Tests bewertet. Diese Anforderung ist typischerweise bereits dann erfüllt, wenn die Entscheidung des Arbeitgebers nicht offensichtlich sachfremd ist. Unerheblich ist es dann, ob die Vergleichsgruppe auch hätte anders bestimmt werden können, solange die spezifische vom Arbeitgeber getroffene Entscheidung nachvollziehbar und auf sachliche Erwägungen gestützt dokumentiert werden kann. Entscheidend wird in diesem Zusammenhang – auch im Hinblick auf einen möglicherweise folgenden Arbeitsgerichtsprozess – wiederum eine hinreichende Dokumentation sein. Insbesondere trifft dies auf Fälle zu, in denen die Vergleichsgruppe so eng gezogen wird, dass sich nur eine Person in der Vergleichsgruppe befindet. Hier ist mithin die Entscheidung über die Person aus der Vergleichsgruppe, der zu kündigen ist, bereits bei der Bestimmung der Vergleichsgruppe angelegt bzw. mit umfasst.

Die Kriterien, anhand derer eine Auswahl innerhalb der Vergleichsgruppe stattfindet, sind nicht gesetzlich verankert. Es gibt also keine Sozialauswahlkriterien, die zwingend – wie im deutschen Kündigungsschutzrecht – Anwendung finden. Vielmehr hat der Arbeitgeber die Sozialkriterien zu entwickeln (oder dies sind in einem anwendbaren Tarifvertrag oder einer betrieblichen Regelung bereits vorgegeben), wobei diese Kriterien von Relevanz für den Geschäftsbetrieb sein müssen und darüber hinaus objektiv messbar und rechtfertigbar sein sollen. Dies beinhaltet gewöhnlich die berufliche Erfahrung sowie Fähigkeiten und Leistung von Mitarbeitern, gegebenenfalls auch Abwesenheitstage und Disziplinarvergehen. Die Bewertung sollte typischerweise dem Vier-Augen-Prinzip folgen, um ein möglichst objektives Ergebnis zu erzielen, das auch in einem möglichen Gerichtsprozess der Überprüfung standhält.

Verstoß gegen ein Gesetz der Weiterbeschäftigung

Eine Entlassung ist potenziell gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer „nicht in der Position, die er innehatte, weiterarbeiten konnte“, ohne dass entweder der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer gegen „eine Pflicht oder eine Beschränkung, die durch ein Gesetz oder im Rahmen eines Gesetzes auferlegt wurde“, verstoßen hätte (Section 98(2)(d), ERA 1996).

Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers tatsächlich gegen eine gesetzliche Beschränkung verstoßen würde. Beispiele für Entlassungen, die in diese Kategorie fallen, ergeben sich häufig aus den spezifischen Vorschriften oder Bedingungen für die Ausübung der betreffenden Tätigkeit, können aber beispielsweise folgende sein:

- Entlassung, weil eine Weiterbeschäftigung gegen die Einwanderungsbestimmungen verstoßen würde.
- Entlassung, weil der Arbeitnehmer seinen Führerschein für einen nennenswerten Zeitraum verloren hat und er für seine Arbeit die Fahrerlaubnis benötigt (Berufskraftfahrer etc.).
- Entlassung, weil der Arbeitnehmer bestimmte berufliche Qualifikationen nicht erworben hat.

Andere wesentliche Gründe („some other substantial reason“)

Es gibt keine gesetzliche Definition für den Kündigungsgrund „some other substantial reason“ (nachfolgend SOSR genannt). Die Rechtsprechung stellt jedoch klar, dass der Grund wesentlich und nicht völlig unbedeutend sein muss. Dies ist ein subjektiver Test und hängt von den Fakten und der Art des Falles ab. Der SOSR muss in der Lage sein, die Entlassung (und nicht irgendeine geringere Sanktion) eines Arbeitnehmers in der Funktion, die er tatsächlich innehatte, zu rechtfertigen.

Bei der Beurteilung, ob die Entlassung angemessen war, wird ein Gericht in der Regel prüfen, ob der Arbeitgeber ein faires Verfahren eingehalten hat. Der ACAS-Verhaltenskodex für Disziplinar- und Beschwerdeverfahren gilt für disziplinarische Entlassungen, nicht aber für Kündigungen im Rahmen von SOSR, es sei denn, sie könnten als „disziplinarisch“ bezeichnet werden. Wie bei allen anderen Arten von Entlassungen ist auch bei SOSR-Entlassungen ein faires Verfahren wichtig, da es um die Angemessenheit der Entlassungsentscheidung des Arbeitgebers geht. Eine Entlassung ohne Diskussion, Erklärung oder Anhörung könnte als ungerecht angesehen werden.

Es gibt eine ganze Reihe von Gründen, auf die eine SOSR-Entlassung gestellt werden kann. Hierzu gehören unter anderem:

- Unternehmensumstrukturierung (die nicht unter die gesetzliche Definition von betriebsbedingter Kündigung fällt),
- Ablehnung des Arbeitnehmers einer Änderung der Beschäftigungsbedingungen,
- Interessenkonflikt mit den legitimen Geschäftsinteressen des Arbeitgebers,
- Persönlichkeitskonflikte oder unüberbrückbare Differenzen zwischen Arbeitnehmern (wenn der Arbeitgeber Maßnahmen zur Lösung des Problems ergriffen hat).

4. Besonderer Kündigungsschutz und Kündigungsverbote

Bei Entlassungsgründen, die automatisch als ungerechtfertigt gelten („automatic unfair dismissal“), ist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage keine Mindestbeschäftigungszeit erforderlich. Wenn ein Arbeitnehmer nachweisen kann, dass er aus einem Grund entlassen wurde, den das Gesetz automatisch als ungerechtfertigt ansieht, kann er unabhängig von der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit beim Arbeitsgericht Klage gegen seinen Arbeitgeber einreichen.

Wenn ein Arbeitnehmer einen der gesetzlich verbotenen Gründe nachweisen kann, muss er auch nicht nachweisen, dass sein Arbeitgeber unangemessen gehandelt oder ein faires Verfahren nicht eingehalten hat, wie es für die Begründung einer gewöhnlichen ungerechtfertigten Entlassung erforderlich ist. Der Grund an sich wird automatisch als ungerechtfertigt angesehen, ohne dass die Angemessenheit der Entscheidung zur Entlassung oder die Fairness des Verfahrens des Arbeitgebers weiter geprüft werden.

Es gibt etwa 60 verschiedene Gründe, aus denen ein Arbeitnehmer vor einem Arbeitsgericht gegen eine automatische ungerechtfertigte Entlassung klagen kann.

Beispiele für Gründe, die am weitesten verbreitet sind und automatisch als unfair eingestuft werden, sind u. a. alle Gründe im Zusammenhang mit:

- Schwangerschaft, einschließlich aller Gründe im Zusammenhang mit Mutterschaft,
- Inanspruchnahme oder Beantragung von Urlaub aus familiären Gründen, einschließlich gesetzlichem Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub oder gemeinsamem Elternurlaub,
- Inanspruchnahme oder Beantragung von Urlaub für familiäre Notfälle oder Freistellung zur Pflege von Angehörigen,
- Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter oder als Gewerkschaftsvertreter,
- Tätigkeit als Treuhänder einer betrieblichen Altersversorgung,
- Beitritt oder Nichtbeitritt zu einer Gewerkschaft,
- für die Teilnahme an einem geschützten Arbeitskampf,
- als Teilzeitbeschäftigter oder befristet Beschäftigter,
- Entlohnung und Arbeitszeiten, einschließlich der Arbeitszeitverordnungen, Jahresurlaub und des nationalen Mindestlohns,
- für den Versuch bzw. die Geltendmachung eines gesetzlichen Rechts,
- für die Teilnahme am Jury-Dienst,
- für eine geschützte Offenlegung von Informationen (Whistleblowing),
- für Maßnahmen am Arbeitsplatz aus Gründen der Gesundheit und Sicherheit.

Diese Aufzählung ist nicht erschöpfend.

Darüber hinaus ist es wichtig, sich darüber im Klaren zu sein, dass die Entlassung eines Mitarbeiters aus einem Grund, der mit einem geschützten Merkmal nach dem Equality Act 2010 zusammenhängt – wie Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion, Geschlecht oder sexuelle Orientierung – nicht nur automatisch eine ungerechtfertigte Entlassung, sondern auch eine ungesetzliche Diskriminierung darstellt. Die Antidiskriminierungsgesetzgebung gehört zu den Kernbereichen des englischen Arbeitsrechts und neben Kündigungsschutzklagen sind Klagen wegen einer Diskriminierung weit verbreitet. Wie auch das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt es mit dem Equality Act 2010 eine gesetzliche Verurteilung, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Als Beschäftigte gelten auch Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis.

Das Gesetz unterscheidet zwischen unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligungen. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen vorgenannter Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in der vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen einer der vorgenannten Diskriminierungsgründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, soweit die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Auch Belästigungen (Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung und Beleidigung), sexuelle Belästigung (unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, Bemerkungen sexuellen Inhalts usw.) und Anweisungen hierzu gelten als Benachteiligung im Sinne des Gesetzes.

Nicht jede unterschiedliche Behandlung ist jedoch eine verbotene Benachteiligung. So ist eine unterschiedliche Behandlung unter gesetzlich definierten Voraussetzungen, z. B. wegen unterschiedlicher beruflicher Anforderungen, erlaubt. Eine unterschiedliche Behandlung nach dem Geschlecht gilt dann faktisch als zulässig, wenn das Geschlecht die vom Gesetz geforderte „wesentliche und entscheidende Anforderung“ bildet – Erwägungen der bloßen Zweckmäßigkeit reichen nicht.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen präventiven Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen, inklusive Belästigung und sexueller Belästigung zu ergreifen. Er hat in geeigneter Art und Weise auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung hinzuweisen und darauf hinzuwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung regelmäßig geschult, gilt dies in der Regel als Erfüllung seiner Pflichten zum Schutz vor Benachteiligung, anderenfalls droht eine Haftung wegen Organisationsverschuldens.

Welche Maßnahmen im Einzelnen geboten sind, kann je nach der Größe des Betriebes unterschiedlich zu beurteilen sein. Zu denken ist sowohl an organisatorische Maßnahmen als auch an eine Aufklärung über die Problematik der Benachteiligung.

Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen.

Schadensersatzansprüche aufgrund einer diskriminierenden Benachteiligung bzw. einer diskriminierenden Kündigung sind der Höhe nach nicht begrenzt. Die Festlegung der Höhe liegt im Ermessen des Gerichtes. Der Ausgangspunkt der Entscheidung besteht – ähnlich wie im Recht der unerlaubten Handlung – darin, den Arbeitnehmer so zu stellen, wie er ohne die

ungerechtfertigt diskriminierende Handlung gestanden hätte. Bei der Schadensberechnung werden mithin Verlust von Gehalt, Rentenanwartschaften und variable Gehaltsbestandteile sowie Entschädigung für etwaige physische oder psychische Folgen der Diskriminierung (Stress, Depression etc.) erwägt. Berücksichtigt wird auch, inwieweit, beispielsweise auf Basis des Alters des Arbeitnehmers zu erwarten ist, dass dieser zukünftig einen vergleichbar vergüteten Arbeitsplatz finden kann.

5. Massenentlassung / Besonderheiten bei der Massenkündigung

Eine Massenentlassung („Collective Redundancies“) liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber plant, 20 oder mehr Arbeitnehmern innerhalb eines Zeitraumes von 90 Tagen zu kündigen. In solchen Fällen ist der Arbeitgeber verpflichtet (zusätzlich zu der Konsultation mit dem Arbeitnehmer persönlich), einen Vertreter der vom Arbeitgeber anerkannten Gewerkschaft oder – wenn es eine solche nicht gibt – gewählte Arbeitnehmervertreter über die geplanten Entlassungen in Kenntnis zu setzen und mindestens 30 Tage vor dem geplanten Ausspruch von Kündigungen in ein Konsultationsverfahren einzutreten (dieses erhöht sich auf 45 Tage bei Entlassungen von 100 oder mehr Arbeitnehmern). In der Praxis wird die Konsultation meist deutlich früher beginnen müssen.

Entscheidend im Zusammenhang mit der Konsultation sowohl auf individueller wie auf kollektiver Ebene ist, dass der Arbeitgeber diese Gespräche ergebnisoffen geführt, also nicht bereits eine abschließende endgültige Kündigungsentscheidung getroffen hat. Die Konsultationsgespräche müssen die Entscheidung des Arbeitgebers noch beeinflussen können und mithin „meaningful“ (sinnvoll) sein. Dieses Kriterium ist nicht erfüllt, wenn das Ergebnis der Konsultation für den Arbeitgeber von vornherein feststeht.

Neben der detaillierten Information über das geplante Vorhaben, den Kreis der betroffenen Arbeitnehmer und die Auswirkungen des Vorhabens auf die Arbeitnehmer, muss der Arbeitgeber immer auch zu Fragen der Vermeidbarkeit dieser Kündigungen konsultieren. Dies schließt insbesondere die Frage nach anderweitiger Beschäftigung in der Arbeitgeberorganisation (will heißen: weltweit im Konzern, nicht nur in der einstellenden Gesellschaft) sowie über Möglichkeiten der Abmilderung der Auswirkungen der geplanten Maßnahmen ein. Die Konsultation beinhaltet somit beispielsweise Gespräche über Kurzarbeit, vorzeitigen Ruhestand, Suche nach Freiwilligen für eine betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Gehaltskürzungen etc.

Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung derartiger Konsultationen nicht nach, besteht das Risiko, dass etwaige nachfolgende Kündigungen von einem Arbeitsgericht als „unfair“ angesehen werden.

Kollektive Information und Konsultation bei betriebsbedingten Kündigungen ist nur in den oben genannten Fällen erforderlich.

6. Aufhebungsvertrag

Vereinbarungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterliegen einigen Besonderheiten. Typischerweise sind diese Vereinbarungen so gestaltet, dass sie ausschließlich die Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber vergleichen (und in der Regel nicht auch Ansprüche in umgekehrter Richtung).

Regelmäßig wird im Rahmen von derartigen Vereinbarungen eine Abfindungszahlung des Arbeitgebers für den Verlust des Arbeitsplatzes geleistet. Im Gegenzug wird der Arbeitgeber sichergehen wollen, dass etwaige bestehende Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber tatsächlich wirksam verglichen wurden. In Bezug auf gesetzliche Ansprüche des Arbeitnehmers (hier handelt es sich unter anderem um Kündigungsschutzansprüche, Diskriminierungsansprüche, Ansprüche wegen Belästigung am Arbeitsplatz, ungerechtfertigte Gehaltsabzüge, Urlaubsabgeltung gesetzlicher Urlaubsansprüche. Schutzansprüche von Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen

Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen etc. (Hinweisgeber), Verletzung von Beteiligungsrechten/Anhörungsrechten) ist es jedoch zwingend erforderlich, dass die Beendigungsvereinbarung bestimmten Formerfordernissen entspricht:

- Die Vereinbarung muss schriftlich erfolgen.
- Die Vereinbarung muss sich auf spezifische Ansprüche oder ein spezifisches bereits anhängiges Verfahren beziehen.
- Der Arbeitnehmer muss unabhängigen Rechtsrat (typischerweise von einem Anwalt) in Bezug auf die Vereinbarung und insbesondere auf die Auswirkung der Vereinbarung auf die Geltendmachung etwaiger gesetzlicher Klageansprüche vor dem Arbeitsgericht eingeholt haben.
- Der Arbeitnehmerberater (Anwalt) muss namentlich in der Vereinbarung benannt werden.
- Der Arbeitnehmerberater (Anwalt) muss in Bezug auf seine Beratungsleistungen eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung vorhalten (gesetzlich haben im Vereinigten Königreich alle zugelassenen Anwaltskanzleien eine derartige Versicherung („Professional Indemnity Insurance“) mit einer Mindestdeckungshöhe von drei Millionen Pfund pro Schadensfall).
- Die Vereinbarung muss ausdrücklich regeln, dass die Bedingungen für Beendigungsvereinbarungen in den jeweils relevanten anwendbaren Gesetzen erfüllt sind.

Diese Formerfordernisse zu erfüllen, liegt im ureigenen Interesse des Arbeitgebers. Aus diesem Grunde ist es üblich, dass der Arbeitgeber im Rahmen derartiger Beendigungsvereinbarungen einen Zuschuss zu den Beratungskosten des Arbeitnehmers leistet, dessen Höhe sich unter anderem nach der Komplexität der Trennungssituation richten wird.

Zukünftige Ansprüche (also solche, die entweder noch nicht entstanden sind oder Ansprüche, deren Existenz den Parteien zum Zeitpunkt der Beendigungsvereinbarung nicht bekannt waren), können typischerweise in Beendigungsvereinbarungen nicht verglichen werden. Hieraus ergibt sich eine besondere Problematik in Bezug auf Beendigungsvereinbarungen, die vor dem Beendigungstermin geschlossen werden. Wird beispielsweise eine Vereinbarung zwischen den Parteien im September dahingehend abgeschlossen, dass das Arbeitsverhältnis zum 31.12. des Jahres beendet wird, dann sind möglicherweise noch im Zeitraum vom Wirksamwerden der Vereinbarung bis zum Beendigungstermin entstehende Ansprüche nicht von der Vereinbarung abgedeckt. In derartigen Situationen wird es meist erforderlich sein, etwaige Abfindungszahlungen davon abhängig zu machen, dass der Arbeitnehmer eine weitere Erklärung zur Anspruchsfreizeichnung nach dem Beendigungstermin abgibt.

Geht ein Arbeitgeber in der in Deutschland oft üblichen Weise vor, zunächst einmal vorzuführen, ob der Mitarbeiter gegebenenfalls auch einvernehmlich unter Zahlung einer (über das gesetzliche Mindestmaß hinausgehenden) Abfindung ausscheiden würde, besteht nach dem englischen Recht das große Risiko, dass das Arbeitsgericht im Streitfall davon ausgeht, dass eine Entscheidung über die Kündigung schon feststand, bevor überhaupt Konsultationsgespräche geführt wurden und damit jegliche nachfolgende Kündigung schon aus Verfahrensgründen unfair ist.

Darüber hinaus besteht bei einem solchen Vorgehen das Risiko, dass der Mitarbeiter geltend macht, der Arbeitgeber habe durch sein Verhalten zum Ausdruck gebracht, dass er sich ohne das Vorliegen eines tragenden Kündigungsgrundes und das Durchlaufen eines fairen Verfahrens vom Arbeitnehmer trennen wolle, und dass hiermit die Vertrauensbeziehung zwischen den Parteien fundamental zerstört sei. Ein solcher fundamentaler Verstoß gegen die Pflicht, das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien zu wahren („fundamental breach of trust and confidence“), kann den Mitarbeiter zu einer durch den Arbeitgeber provozierten, ggf. fristlosen, Eigenkündigung veranlassen, d. h. der Arbeitnehmer kann selbst kündigen, dann aber dennoch eine Klage wegen unfairer Kündigung und ggf. Diskriminierung erheben. Der Arbeitgeber kann daher durch ein solches Vorgehen schnell die Kontrolle über den Prozess verlieren. Die

Anbahnung eines Mitarbeitergespräches über eine einvernehmliche Trennung sollte daher sorgfältig vorbereitet und mit professioneller rechtlicher Unterstützung begleitet werden.

7. Abfindung

Gesetzlich vorgeschrieben ist eine Abfindung nur in Fällen, in denen eine betriebsbedingte Kündigung („Redundancy“) vorliegt. Voraussetzung für einen Anspruch auf eine derartige gesetzliche Entschädigungszahlung („statutory redundancy payment“) sind zwei vollendete Beschäftigungsjahre des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt des Beendigungsdatums.

Die gesetzliche Entschädigungszahlung berechnet sich nach Lebensalter, Dienstzeit und Gehalt wie folgt:

- 1,5 Wochen Gehalt für jedes volle Dienstjahr, in dem der Arbeitnehmer zu jeder Zeit 41 Jahre alt oder älter war,
- eine Woche Gehalt für jedes volle Dienstjahr, in dem der Arbeitnehmer zu jeder Zeit 22 Jahre oder älter, aber noch nicht 41 Jahre alt war,
- 0,5 Wochen Gehalt für jedes volle Dienstjahr, das nicht unter eine der beiden obenstehenden Regeln fällt.

Dabei wird das tatsächliche Wochengehalt nur bis zu einem Maximalbetrag von derzeit 700 £ berücksichtigt. Maximal werden 20 Dienstjahre berücksichtigt, der Höchstbetrag einer derartigen Abfindung ist auf 21.000 £ begrenzt (Stand Januar 2025).

8. Ansprüche wegen unwirksamer Beendigung / Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Im Gegensatz zum deutschen Recht kann eine gegen den Kündigungsschutz verstoßende Kündigung nach dem englischen Recht dennoch wirksam sein. Die Kündigung ist in der Regel nicht nichtig, sondern lediglich „unfair“. Das Arbeitsgericht kann bei einer erfolgreichen Kündigungsschutzklage die Wiedereinstellung in die verlorene Stelle („reinstatement“) oder auf einer anderen Stelle („reengagement“) anordnen oder alternativ eine Entschädigungszahlung zusprechen. In der weit überwiegenden Zahl der Fälle (weit über 95 Prozent) wird dem Arbeitnehmer eine finanzielle Entschädigung („compensation“) zugesprochen, der Beschluss einer Wiedereinstellung in die verlorene Stelle („reinstatement“) oder auf einer anderen Stelle („reengagement“) ist in der arbeitsgerichtlichen Praxis ein seltenes Ereignis.

Die finanzielle Entschädigung wegen unfairer Beendigung („unfair dismissal“) besteht aus einem Grundbetrag („basic award“), der sich genauso wie die gesetzliche Abfindung bei einer betriebsbedingten Kündigung berechnet (siehe oben) und derzeit (Stand Januar 2025) maximal 21.000 £ beträgt, sowie einem Entschädigungsbetrag („compensatory award“), der sich nach dem erlittenen Verlust richtet. Der Entschädigungsbetrag beträgt derzeit (Stand Januar 2025) maximal 115.115 £ bzw. die Höhe von 52 Bruttowochengehältern (falls niedriger). Ein „Wochengehalt“ ist dabei nach den Bestimmungen in Abschnitt 220-229 des Employment Rights Act 1996 zu bestimmen, wobei die Bemessungsgrenze von 700 £, die bei der Berechnung der gesetzlichen Abfindung bei betriebsbedingter Kündigung eingreift, hier keine Anwendung findet.

Ordnet das Arbeitsgericht Wiedereinstellung in die verlorene Stelle („reinstatement“) oder auf einer anderen Stelle („reengagement“) an, ist der Arbeitnehmer finanziell so zu stellen, als wenn das Kündigungsereignis nicht stattgefunden hätte (der Arbeitgeber muss also u. a. den Verlust der Vergütung zwischen dem in der ursprünglichen Kündigung genannten Beendigungstermin und der Wiedereinstellung ausgleichen).

VI. Arbeitsschutz/-sicherheit

1. Pflichten des Arbeitgebers und Kontrolle der Arbeitssicherheit

Die rechtlichen Grundlagen des Arbeitsschutzes sind im Deliktsrecht und im Vertragsrecht verankert. Dies betrifft die Sorgfaltspflichten („duty of care“) des Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern und anderen betroffenen Personen, wie z. B. Besuchern bzw. Kunden. Der Arbeitgeber haftet deliktsrechtlich für Sorgfaltspflichtverletzungen, die zu vorhersehbaren Schäden des Arbeitnehmers führen.

Daneben existiert spezifische Gesetzgebung zum Arbeitsschutz, die dem Arbeitgeber bestimmte Schutzpflichten auferlegt. Verstöße gegen diese „Health and Safety“- Vorschriften können mit Geld- oder Gefängnisstrafen geahndet werden.

Das Kernstück der gesetzlichen Regelungen bildet der „Health & Safety at Work etc. Act 1974“ (HSWA). Diese Regelung stellt allgemeine Verkehrssicherungspflichten auf, die dem Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmern obliegen und auch gegenüber anderen Personen, die im Betrieb arbeiten und sich dort aufhalten, z. B. selbständigen Handwerkern und Besuchern, freien Mitarbeitern etc. Anwendung finden.

Der Arbeitgeber ist für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz verantwortlich. Arbeitgeber müssen dieses Haftungsrisiko durch eine private Pflichtversicherung abdecken. Jeder Betrieb in Großbritannien, der Arbeitnehmer beschäftigt, benötigt mithin zwingend eine Arbeitgeberhaftpflichtversicherung („Employer’s Liability Insurance“). Die Mindestdeckungssumme beträgt fünf Millionen Pfund, um eventuelle Ansprüche der Arbeitnehmer aus Arbeitsunfällen und wegen Berufskrankheiten abzudecken.

Die Wahl der notwendigen Deckungssumme ist von einer individuellen betrieblichen Risikobewertung abhängig. Das Versicherungszertifikat muss im Betrieb ausgehängt werden und auf Verlangen dem „Safety Inspector“ bei einer Inspektion vorgelegt werden.

Zuständige Behörde ist der Health and Safety Executive (HSE). Darüber hinaus können die Fire & Rescue Authority (Feuer- und Rettungsdienstbehörden) und Environmental Authority (Umweltbehörden) zuständig sein.

Um die Einhaltung der umfangreichen Verkehrssicherungspflichten zu erleichtern, gibt HSE anerkannte Praxisleitfäden („Approved Codes of Practice, ACoPs“) und Ratgeber („guidances“) heraus, die als unverbindliche Ratgeber dienen.³⁵ Sie legen die gesetzlichen Sorgfaltspflichten aus und geben praktische Hilfestellung zu deren Einhaltung.

Die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbewertung („risk assessment“) bedeutet im Prinzip nichts anderes, als dass Sie sich die praktische Frage stellen sollen, was an der Arbeit, die Sie von Ihren Arbeitnehmern verlangen, zu Schäden führen könnte.

Die grundsätzlichen Pflichten des Arbeitgebers lassen sich in folgende Punkte gliedern:

Der Arbeitgeber muss die spezifischen Risiken in seinem Betrieb identifizieren und – wenn und soweit möglich – durch geeignete Maßnahmen vermeiden. Bei Unvermeidbarkeit muss er seine Arbeitnehmer über diese Risiken informieren und diese zusätzlich bei der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften überwachen.

Unabhängig davon, ob es sich um Bürotätigkeit, ein Ladenlokal oder ein sonstiges Gewerbe handelt, muss der Arbeitgeber stets sicherstellen, dass:

- der Arbeitsplatz sicher gestaltet ist und etwaige Risikoquellen beseitigt sind oder vor ihnen ausreichend gewarnt wird,

³⁵ <http://www.hse.gov.uk/guidance/index.htm>.

- Anlagen und Maschinen ausreichend gesichert sind, besondere Schutzvorkehrungen getroffen wurden und stets befolgt werden,
- gefährliche Güter und Gefahrstoffe sicher bewegt, aufbewahrt und benutzt werden,
- ausreichende und angemessene Sanitär- und Gemeinschaftsanlagen bereitgehalten werden,
- Arbeitnehmern Informationen und Schulungen über arbeitsrechtliche Vorschriften geboten werden, sowie deren Einhaltung überwacht wird,
- Gefahrenquellen vom Arbeitgeber im Rahmen einer Gefährdungsbewertung ermittelt werden, damit auf dieser Grundlage die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen werden können.

HSE stellt auf seiner Webseite hilfreiche Musterformulare für Gefährdungsbewertungen zur Verfügung.³⁶

Ab einer Betriebsgröße von fünf und mehr Angestellten ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, das Ergebnis seiner Gefährdungsbewertung schriftlich festzuhalten und in einer Health and Safety Policy umzusetzen.

Die Health and Safety Policy selbst umfasst üblicherweise ein sog. Policy Statement, in dem sich der Arbeitgeber zu seiner Verantwortung und seinen Verpflichtungen für den Arbeitsschutz bekennt.

Darüber hinaus wird auf die organisatorische Struktur des Betriebs im Hinblick auf die aus den Health and Safety Regelungen resultierenden Verantwortlichkeiten verwiesen und es werden die entsprechenden Verhaltensregelungen für die jeweiligen Gefahrenquellen aufgestellt.

Diese Ausführungen in der Health and Safety Policy sind im Regelfall äußerst detailliert gestaltet, was für den deutschen Arbeitgeber eher ungewöhnlich erscheinen mag. Sinn und Zweck der Health and Safety Policy ist jedoch zum einen, die Arbeitnehmer für die einzelnen Gefahrenquellen zu sensibilisieren und zu verdeutlichen, welche Schutzmaßnahmen der Arbeitgeber getroffen hat und welche Mitwirkungspflichten die Arbeitnehmer dabei treffen. Zum anderen aber auch, um eine hinreichend umfangreiche Dokumentation zu schaffen, die es dem Arbeitgeber ermöglicht, in Streitfällen den Beweis zu erbringen, dass der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz vollständig nachgekommen ist. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Health and Safety Policy den Arbeitnehmern zugänglich zu machen (typischerweise sind das Policy Statement und die Policy selbst in ein Staff-Handbook integriert). Dazu reicht es, den Zugang zu einer elektronischen Fassung zu gewährleisten - meist werden derartige Policies und/oder das Staff-Handbook heute auf dem Intranet des Arbeitgebers veröffentlicht.

Die Gefährdungsbewertung muss in regelmäßigen Abständen wiederholt und die Health and Safety Policy dementsprechend aktualisiert werden. Die zeitlichen Abstände der Überprüfung hängen von Betriebsgröße, Veränderungen in ihrem Betrieb und der individuellen Gefährdungsbewertung ab. Den Arbeitgeber trifft die Gesamtverantwortung für Health and Safety im Betrieb, die Arbeitnehmer haben gesetzliche Mitwirkungspflichten (siehe dazu unten unter Abschnitt VII.2.).

2. Besonderer Schutz bestimmter Arbeitnehmergruppen (insbesondere Frauen, Jugendliche, behinderte Arbeitnehmer) und Verbot bestimmter Arbeiten

Sobald eine Arbeitnehmerin Mitteilung von der Schwangerschaft macht, müssen regelmäßige zusätzliche besondere Gefährdungsbewertungen des betreffenden Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfelds unter Berücksichtigung etwaiger besonderer Gesundheitsschutzhinweise des Arztes, der die werdende Mutter betreut, durchgeführt werden. Nur so ist sichergestellt, dass

³⁶ <http://www.hse.gov.uk/risk/casestudies/index.htm>.

neu hinzugekommene Risikofaktoren für Mutter und Kind mitberücksichtigt werden. Der Arbeitnehmerin muss das Ergebnis der Gefährdungsbewertung mitgeteilt werden.

Darüber hinaus muss der Umgang mit biologischen und chemischen Gefahrstoffen, die eine Gefahr für Mutter und Kind bedeuten könnten, berücksichtigt werden. Die Schwellenwerte für bestimmte Gefahrstoffe werden für Schwangere und stillende Mütter oft entsprechend niedriger angesetzt als für andere Arbeitnehmer.

Wenn im Rahmen der Gefährdungsbewertung eine Gefahrenquelle festgestellt wird, die nicht durch Sicherheitsmaßnahmen zu beseitigen bzw. zu entschärfen ist, so hat die Arbeitnehmerin das Recht auf Veränderungen der Arbeitsbedingungen oder auf einen alternativen Arbeitsplatz bzw. darauf, eine andere Aufgabe zugewiesen zu bekommen. Das kann z. B. die Einteilung in eine andere Arbeitsschicht beinhalten, häufigere Pausen oder die Zuweisung einer Aufgabe, die langes Stehen oder schweres Heben vermeidet.

Es ist grundsätzlich eine Liegemöglichkeit bereitzuhalten, damit sich die Schwangere gegebenenfalls ausruhen kann. Allerdings müssen die Veränderungen der Arbeitsplatzbeschreibung zu Bedingungen geschehen, die die Arbeitnehmerin nicht wesentlich schlechter stellen im Vergleich zu dem, was ihr Arbeitsvertrag ursprünglich vorsieht – dies gilt vor allem für das Gehalt.

Wenn eine solche Alternative nicht angeboten werden kann und die Risiken für die Gesundheit der Arbeitnehmerin und für das ungeborene Kind weiterhin bestehen, darf die Arbeitnehmerin nicht krankgeschrieben werden, sondern sie muss bei voller Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt werden.

Eine Verletzung der spezifischen Health and Safety Regelungen für Schwangere und stillende Mütter kann als Diskriminierung eingestuft werden kann.

In Bezug auf behinderte Arbeitnehmer gilt, dass der Arbeitsplatz behindertengerecht zu gestalten und mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen auszustatten – soweit dies für den Arbeitgeber finanziell, technisch und organisatorisch zumutbar ist. Was für Anpassungsmaßnahmen erforderlich und angemessen sind, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Dies kann die Änderung der Arbeitszeiten oder Ähnliches beinhalten. Damit diese Pflicht greift, muss der Arbeitgeber Kenntnis von der Behinderung haben bzw. von den Umständen, in denen ein vernünftiger Arbeitgeber auf eine Behinderung hätte schließen können. „Behinderung“ meint eine körperliche oder geistige Beeinträchtigung, die sich „erheblich“ und „langfristig“ negativ auf die Fähigkeit auswirkt, normale tägliche Aktivitäten auszuführen. Zahlreiche Beeinträchtigungen/Krankheiten gelten dabei automatisch als eine Behinderung (d. h. es Bedarf nicht der gesonderten Erfüllung der Tatbestandsmerkmale der „erheblichen“ und „langfristigen“ Beeinträchtigung in Bezug auf die Ausführung normaler täglicher Aktivitäten). Hierzu gehören u. a. Krebserkrankungen, HIV-Infektion und Multiple Sklerose (MS).

Der Schutz Minderjähriger wird vornehmlich durch das Instrument der Arbeitszeitbeschränkung dargestellt, siehe dazu oben unter Abschnitt I.2 (Arbeitszeit).

3. Besonderheiten beim mobilen Arbeiten

Die Arbeitsschutzverpflichtungen, die unter Abschnitt VI.1 und VI.2 oben dargestellt sind, gelten auch für alle Formen des mobilen Arbeitens, inklusive einer Tätigkeit vom häuslichen Büro aus.³⁷

Mobile Arbeitsformen treffen häufig zusammen mit dem Tatbestand der Alleinarbeit („lone working“). Alleinarbeit ist als Arbeitsform nicht besonders gesetzlich geregelt, unter Arbeitsschutzgesichtspunkten ist die Gruppe der Alleinarbeiter jedoch besonders gefährdet und die

³⁷ <https://www.hse.gov.uk/home-working/index.htm>.

Besonderheiten des jeweiligen Alleinarbeitens sind im Rahmen einer Gefährdungsbewertung und Unterweisung aufzugreifen.³⁸

VII. Betriebliche Arbeitnehmermitbestimmung

1. Kollektive Vertretung (Gewerkschaftsdelegation, Betriebsrat etc.)

Arbeitnehmer im Vereinigten Königreich können auf verschiedene Weise vertreten werden, unter anderem durch Gewerkschaften, Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter.

Betriebsräte und Gewerkschaften sind keine sich gegenseitig ausschließenden Vertretungsorgane, und diese Organisationen arbeiten nebeneinander. Es kann zu einer Aufteilung der Zuständigkeiten kommen, wobei sich die Gewerkschaften in der Regel auf Tarifverhandlungen konzentrieren, während die Betriebsräte häufig stärker in die Information und Konsultation eingebunden sind.

Mit einer Gewerkschaft hat ein Arbeitgeber nicht wegen der Mitgliedschaft in einer Arbeitgeberorganisation zu tun, sondern aufgrund der Anerkennung der Gewerkschaft durch den Arbeitgeber für eine bestimmte Einheit („bargaining unit“), sei es für einen Betrieb oder eine Sparte im Unternehmen oder auch das ganze Unternehmen. Grundsätzlich gilt – mit Ausnahme einiger spezieller Sektoren, besonders im öffentlichen Dienst und in der Bauindustrie – das ohne Anerkennung der Gewerkschaft durch den Arbeitgeber keine Tarifverträge Anwendung finden. Unabhängige Gewerkschaften können allerdings unter bestimmten Voraussetzungen eine solche Anerkennung für die Zwecke von Tarifverhandlungen erzwingen („statutory recognition“).³⁹

Traditionell kennt das englische Arbeitsrecht keine Betriebsräte. Im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinie zu Arbeitnehmerinformation und -konsultation, wurde im Jahr 2005 ein Gesetz über die Einrichtung ständiger Informations- und Konsultationsmechanismen („Information and Consultation of Employees Regulations 2004“) eingeführt.⁴⁰

Wie auch im Fall von deutschen Betriebsräten muss eine solche Arbeitnehmervertretung nur auf Initiative der Mitarbeiter eingerichtet werden, wobei mindestens zwei Prozent der Mitarbeiter des Unternehmens einen solchen Antrag unterstützen müssen. Das Gesetz gilt nur für Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern.

Das Gesetz ermöglicht den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, eigene Vereinbarungen über Art und Umfang der Information und Konsultation zu treffen. Die gesetzlichen Regeln greifen nur dann ein, wenn sich die Parteien nicht innerhalb eines bestimmten Zeitraumes über einen solchen vereinbarten Mechanismus einigen können. In der Praxis gelten daher in der Regel speziell vereinbarte Regeln über Art und Umfang der Information und Konsultation. Es gibt keinen allgemeinen Standard. Es ist daher stets im Einzelfall zu prüfen, welche Regeln gelten, und ob überhaupt ein solches Gremium existiert.

Arbeitnehmer haben das Recht, sich in bestimmten Situationen, wie z. B. bei Disziplinar- und Beschwerdeanhörungen, am Arbeitsplatz begleiten zu lassen. Wenn der Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied ist, wird er in der Regel von einem Gewerkschaftsvertreter oder -funktionär begleitet, kann sich aber auch von einem Arbeitskollegen begleiten lassen.

Bei verschiedenen vom Arbeitgeber angedachten Maßnahmen gibt es kollektivrechtliche Mitwirkungsrechte, die auch dann eingreifen, wenn es kein allgemeines Mitwirkungs-gremium

³⁸ <https://www.hse.gov.uk/lone-working/employer/manage-the-risks-of-working-alone.htm>.

³⁹ <https://www.gov.uk/trade-union-recognition-employers/statutory-recognition>.

⁴⁰ <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2004/3426/contents/>.

auf Basis der „Information and Consultation of Employees Regulations 2004“ gibt oder die dafür erforderliche Zahl von mindestens 50 Arbeitnehmern nicht vorliegt.

2. Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- bzw. Konsultations- und Informationsrechte

In Ermangelung eines bereits bestehenden Kollektivgremiums, dessen Aufgabenbereich die unten genannten Fälle vereinbarungsgemäß bereits mitumfasst, muss unter anderem in diesen Fällen (die Auflistung ist nicht abschließend) eine Arbeitnehmervertretung („Employee Representation“) zunächst durch und auf Veranlassung des Arbeitgebers geschaffen werden, die dann spezifisch nur in Bezug auf die angedachte Maßnahme zuständig ist.

Bei einem Betriebsübergang müssen sowohl der Veräußerer als auch der Übernehmer die Arbeitnehmervertreter ihrer eigenen Arbeitnehmer, die von dem Betriebsübergang bzw. etwaigen Maßnahmen in Verbindung mit dem Betriebsübergang betroffen sind, informieren und konsultieren. In diesem Zusammenhang ist insbesondere zu beachten, dass ein Betriebsübergang nach englischem Recht auch dann meist vorliegt, wenn eine bisher innerhalb eines Unternehmens selbst erbrachte Tätigkeit nunmehr auf einen externen Dienstleister verlagert wird (Outsourcing) bzw. eine bereits extern vergebene Tätigkeit nunmehr wieder durch Unternehmen selbst erledigt wird (Insourcing). Auch in diesen Fällen finden die kollektiven Informations- und Konsultationspflichten Anwendung. In Kleinbetrieben mit weniger als zehn Arbeitnehmern findet die kollektive Mitwirkung von Arbeitnehmervertretern keine Anwendung. Stattdessen werden die betroffenen Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber direkt informiert und konsultiert.

In Fällen der Massenentlassung (Arbeitgeber beabsichtigt 20 oder mehr Mitarbeiter in einem Betrieb innerhalb von 90 Tagen aus betriebsbedingten Gründen zu entlassen), muss er sich mit Arbeitnehmervertretern der betroffenen Arbeitnehmer kollektiv beraten.

Die Konsultation muss hinreichend frühzeitig („in good time“) erfolgen. In Abhängigkeit von dem Umfang der Massenentlassung gelten Mindestfristen für den Beginn derartiger Konsultationen. In Fällen in denen 100 oder mehr betriebsbedingte Kündigungen angedacht sind, muss die Konsultation mindestens 45 Tage vor der ersten durch die Maßnahme ausgelösten Kündigung erfolgen. Bei Massenentlassungen, bei denen weniger als 100 Arbeitnehmer betroffen sind, beträgt dieser Zeitraum 30 Tage. In Anbetracht des Umstandes, dass die kollektiven Konsultationen nicht die Information und Konsultation auf individueller Ebene ersetzen und die anwendbaren Kündigungsfristen häufig deutlich diese Mindestfristen übersteigen, ist bei der Planung von Massenentlassungen in der Praxis jedoch von einem weit vorverlagerten Zeitraum des Beginns der Konsultationen auszugehen.

Nach dem Gesetz über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz usw. von 1974 („Health and Safety at Work, etc Act 1974“) ist der Arbeitgeber verpflichtet, jeden von einer vom Arbeitgeber anerkannten unabhängigen Gewerkschaft benannten Sicherheitsbeauftragten anzuhören. Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber außerdem, einen Sicherheitsausschuss einzurichten, wenn dies von mindestens zwei Sicherheitsbeauftragten schriftlich beantragt wird.

Arbeitgeber müssen Sicherheitsvertreter konsultieren in Bezug auf:

- die Einführung von Maßnahmen, die sich auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer auswirken,
- Vorkehrungen für die Ernennung von Personen, die den Arbeitgeber bei der Einhaltung der Rechtsvorschriften unterstützen, sowie für die Unterstützung bei Notfallmaßnahmen,
- die Bereitstellung der in den Rechtsvorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz vorgeschriebenen Informationen,
- die Planung und Organisation von Schulungen, die gemäß den Rechtsvorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz für die Mitarbeiter durchgeführt werden müssen,
- die Auswirkungen der Einführung neuer Technologien auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz.

In nicht gewerkschaftlich organisierten Betrieben sind die Arbeitgeber nach den Health and Safety („Consultation with Employees“) Regulations 1996⁴¹ verpflichtet, die Arbeitnehmer direkt oder über benannte Arbeitnehmervertreter zu den Vorkehrungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz zu informieren und zu konsultieren. Dies schließt ein:

- Bereitstellung aller Informationen, die die Vertreter für die Teilnahme an der Konsultation benötigen,
- eine angemessene und vernünftige Schulung der Vertreter,
- bezahlte Freistellung der Vertreter für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben und die Teilnahme an Schulungen.

⁴¹<https://www.legislation.gov.uk/uksi/2004/3426/contents>.

B. Meldepflichten

I. Arbeitsrechtliche Meldepflichten

In Bezug auf sozialversicherungsrechtliche Aspekte bei Entsendungen in das Vereinigte Königreich siehe den M+E-Leitfaden „Der Einsatz von Mitarbeitern in Europa – Handlungshilfe für Arbeitgeber“, Abschnitt C.6 (A1-Bescheinigung für das Vereinigte Königreich / Nordirland) sowie auch unten Abschnitt C.II.

II. Besonderheiten beim Mobilen Arbeiten

Umgangssprachlich hat sich in Deutschland beim Arbeiten von zu Hause aus der Begriff „Homeoffice“ eingebürgert. Tatsächlich ist der Begriff „Homeoffice“ ein Pseudoanglizismus, der zwar englisch klingt, aber in Wirklichkeit aus dem Deutschen stammt. Im Englischen wird Arbeiten zu Hause als „working from home“ oder „home working“ beschrieben.

Mobile Arbeit zeichnet sich dagegen dadurch aus, dass Arbeitnehmer ihre Arbeit von einem Ort außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte erbringen. Der Beschäftigte erbringt bei der mobilen Arbeit diese nicht an einem festen Ort, die Arbeit wird stattdessen zum Beispiel im Zug, beim Kunden oder an einem anderen, nicht festgelegten Ort erbracht.

Für mobile Arbeit und Arbeit von zu Hause finden die arbeitsschutzrechtlichen Rahmenbedingungen Anwendung, die auch für eine Tätigkeit, von der der eigentlichen Betriebsstätte gelten. Insbesondere sind eine Gefährdungsbewertung und Unterweisung vorzunehmen (siehe Abschnitt 6).

III. Weitere Melde- und Anzeigepflichten

1. Sozialversicherungsnummer

Um im Vereinigten Königreich arbeiten zu können, ist eine britische Sozialversicherungsnummer unerlässlich. Der Antrag wird Online gestellt.⁴² Voraussetzung für die Erteilung Sozialversicherungsnummer ist wiederum der Nachweis, im Vereinigten Königreich leben und arbeiten zu dürfen. In Bezug auf A1-Entsendungen in das Vereinigte Königreich gelten Sonderregeln.⁴³

2. Lohnbuchhaltung und Meldungen an HMRC

Arbeitgeber, die im Vereinigten Königreich Mitarbeiter beschäftigen, müssen eine Steuer-Nummer für die Zwecke der Lohnbuchhaltung beantragen (sogenannte „PAYE-Number“). Die Beantragung hat zu erfolgen, bevor ein Mitarbeiter das erste Mal bezahlt wird. In Zusammenhang mit jeder Gehaltszahlung ist dann elektronisch an HMRC eine sog. Full Payment Submission (FPS) zu übermitteln, die aufschlüsselt, welche Zahlungen geleistet wurden und welche Abzüge vorgenommen worden sind.⁴⁴ Arbeitgeber können für die Lohnbuchhaltung einen externen Dienstleister beauftragen.

3. Elektronische Reisegenehmigung (ETA)

Die britische Regierung führt schrittweise das Erfordernis einer elektronischen Einreisegenehmigung (Electronic travel authorisation, ETA) ein. Für deutsche Staatsangehörige wird dieses ab dem 02.04.2025 gelten; ein entsprechender Antrag auf eine ETA kann bereits ab dem 05.03.2025 gestellt werden. Weitere Informationen und zu gegebener Zeit auch Links zur Beantragung des ETA bietet die britische Regierung.⁴⁵

⁴² <https://www.gov.uk/apply-national-insurance-number/how-to-apply>.

⁴³ <https://www.gov.uk/register-employer>.

⁴⁴ <https://www.gov.uk/running-payroll/reporting-to-hmrc>.

⁴⁵ [Apply for an electronic travel authorisation \(ETA\) - GOV.UK](#).

C. Grundzüge der Sozialversicherung

I. Sozialversicherungssystem und -zweige (Kranken- und Pflegeversicherung, Rentenversicherung, Unfallversicherung, Arbeitslosenunterstützung)

Die Sozialversicherungsbeiträge („National Insurance Contributions“) werden nicht für verschiedene Versicherungs- oder Leistungskategorien wie Renten-, Arbeitslosen- oder Krankenversicherung geleistet. Das National Insurance-System finanziert nicht das Gesundheitssystem. Die Krankenhäuser sowie Kliniken für die ambulante Behandlung werden aus Steuern finanziert.

II. Lokale Sozialversicherungspflicht / Sozialversicherungsabkommen

Die National Insurance Contributions müssen durch die Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber sowie durch Selbstständige und Freiberufler gezahlt werden. Gezahlt wird sie durch die Arbeitnehmer auf Barvergütungen, durch die Arbeitgeber auf Barvergütungen und Sachleistungen und durch Selbstständige auf Gewinne. Beitragsätze für Arbeitgeber und Arbeitnehmer können [hier](#) eingesehen werden.

Arbeitnehmer (und deren Arbeitgeber), die auf Basis einer A1-Bescheinigung ins Vereinigte Königreich entsendet worden und dort tätig sind, zahlen weiter Sozialversicherungsbeiträge nur im Entsendestaat.⁴⁶

1. Unfallversicherung (Employer's Liability Insurance)

Der Arbeitgeber ist für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz verantwortlich. Nach britischem Recht müssen Arbeitgeber dieses Haftungsrisiko durch eine private Pflichtversicherung abdecken. Jeder Betrieb in Großbritannien, der Arbeitnehmer beschäftigt, benötigt mithin zwingend eine Arbeitgeberhaftpflichtversicherung („Employer's Liability Insurance“).⁴⁷

2. Betriebliche Altersversorgung

Gemäß des Pensions Act 2008⁴⁸ muss jeder Arbeitgeber im Vereinigten Königreich seine anspruchsberechtigten Mitarbeiter („eligible employees“)⁴⁹ in eine betriebliche Altersvorsorge aufnehmen und in diese einzahlen.⁵⁰ Besonderheiten können bei einer Entsendung auf Basis einer A1-Bescheinigung gelten. Die Aufnahme in eine betriebliche Altersversorgung hat automatisch zu erfolgen („auto-enrolment“). Die Beiträge liegen aktuell bei mindestens acht Prozent des Bruttoeinkommens (drei Prozent vom Arbeitgeber, fünf Prozent vom Arbeitnehmer), wobei untere und obere Beitragsbemessungsgrenzen zur Anwendung kommen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können über die gesetzlichen Mindestbeiträge hinaus Beiträge leisten.

3. Sozialversicherungsabkommen

Nach dem Ende der Brexit-Übergangsphase gelten die europäischen Regeln zur Koordinierung der Sozialversicherung, insbesondere die Verordnung (EU) Nr. 883/2004, nicht mehr für das Vereinigte Königreich.

Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung beruflich bedingter Aufenthalte von EU-Bürgern im Vereinigten Königreich wird nun vom Protokoll zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit („KSS“) in dem zwischen der Europäischen Union und dem Vereinigten

⁴⁶ <https://www.gov.uk/guidance/social-security-contributions-for-workers-coming-to-the-uk>.

⁴⁷ <https://www.gov.uk/employers-liability-insurance>.

⁴⁸ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2008/30/contents>.

⁴⁹ <https://www.thepensionsregulator.gov.uk/en/business-advisers>.

⁵⁰ <https://www.gov.uk/workplace-pensions/joining-a-workplace-pension>.

Königreich geschlossenen Abkommen über Handel und Zusammenarbeit⁵¹, welches am 01.05.2021 in Kraft trat, geregelt.⁵²

Zentral sind zwei Bestimmungen: Artikel KSS.10 Absatz 3 bestimmt, dass sich die Sozialversicherungspflicht zunächst nach dem Beschäftigungsort richtet. Für befristete Arbeitseinsätze in einem anderen Land (Entsendungen) normiert Artikel KSS.11 Absatz 1(a) dann eine Ausnahme. Ein vorübergehend ins Ausland entsandter Arbeitnehmer ist danach weiterhin in dem Staat sozialversicherungspflichtig, in dem sein Arbeitgeber seinen Sitz hat, vorausgesetzt die Dauer der Auslandsbeschäftigung überschreitet 24 Monate nicht und der entsandte Mitarbeitende ersetzt nicht eine andere entsandte Arbeitskraft (Ablöseverbot).

Artikel KSSD.75 des Protokolls regelt, dass die sog. A1-Bescheinigung, mit der der sozialversicherungsrechtliche Status eines Arbeitnehmers dokumentiert werden kann, zunächst solange auch für Entsendungen in Vereinigte Königreich weiterverwandt werden kann, bis mit der Europäischen Union eine Nachfolgeregelung vereinbart worden ist. Dasselbe gilt für die Anwendung der Europäischen Krankenversicherungskarte.

Das A1-Entsendeverfahren ersetzt nicht die Notwendigkeit der Prüfung/Erfüllung einschlägiger Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen. Bis zum Ende der Brexit-Übergangsphase (31.12.2020) konnten Staatsangehörige von EU- oder EWR-Staaten und der Schweiz ohne Aufenthaltsgenehmigung, Visum oder Arbeitserlaubnis in das Vereinigte Königreich einreisen, um dort beruflich tätig zu werden. Diese Bedingungen haben sich jedoch mit dem Ende der Übergangsphase geändert. Sie werden nun teilweise durch das Handels- und Kooperationsabkommen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich und teilweise durch britisches Einwanderungsrecht bestimmt.

⁵¹ [EUR-Lex - 22021A0430\(01\) - EN - EUR-Lex](#).

⁵² Das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit folgt auf das [Abkommen über den Austritt](#) zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU, das am 01.02.2020 in Kraft trat.

D. Literatur- / Quellenverzeichnis

- Weiterführende Praktikerleitfäden, Musterschreiben etc. herausgegeben von dem unabhängigen staatlich finanzierten Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS): [Work and employment law advice | Acas](#)
- ACAS bietet darüber hinaus eine kostenfreie telefonische Beratung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer an: <https://www.acas.org.uk/contact>

Weitere Ansprechpartner / Kontakt vor Ort:Betriebliche Altersversorgung:

1. Customer Support, The Pension Regulator, Telecom House, 125-135 Preston Road, Brighton BN1 6AF - <https://www.thepensionsregulator.gov.uk/en/contact-us/>
2. National Employiert Savings Trust (NEST) Corporation: <https://www.nestpensions.org.uk/schemeweb/helpcentre.html>

Unfallversicherung:

BIBA – British Insurance Brokers' Assoziation - <https://www.biba.org.uk/find-insurance/>

Allg. Informationen zum Arbeitsrecht und Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Konflikten:

Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) - <https://www.acas.org.uk/advice>

Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Health and Safety Executive – HSE – <https://www.hse.gov.uk/contact/index.htm>



Südwestmetall: Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

Türlenstraße 2, 70191 Stuttgart

Tel.: 0711 / 76 82 - 0

<http://www.suedwestmetall.de>

USW: Unternehmensverband Südwest e.V.

Türlenstraße 2, 70191 Stuttgart

Tel.: 0711 / 76 82 - 0

<http://www.usw-online.de/>

vbm - Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Max-Joseph-Straße 5 80333 München

Postfach 20 20 26, 80020 München

Tel.: 089 / 5 51 78-1 00

<http://www.vbm.de>

bayme - Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.

Max-Joseph-Str. 5, 80333 München

Tel. 089 - 55 178-1 00

<http://www.bayme.de>

METALL NRW: Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.

Uerdinger Straße 58-62, 40474 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 4 57 30

<http://www.metallnrw.de>

NORDMETALL: Verband der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Kapstadtring 10, 22297 Hamburg

Tel.: 040 / 63 78 - 4200

<http://www.nordmetall.de>

AGV NORD: Allgemeiner Verband der Wirtschaft Norddeutschlands e.V.

Kapstadtring 10, 22297 Hamburg

Postfach 60 20 49, 22220 Hamburg

Tel.: 040 / 63785900

<http://www.agvnord.de>

HESSENMETALL: Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V.

Emil-von-Behring-Straße 4, 60439 Frankfurt

Tel.: 069 / 9 58 08 - 0

<http://www.hessenmetall.de>

NiedersachsenMetall: Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V.

Schiffgraben 36, 30175 Hannover

Tel.: 0511 / 85 05 - 0

<http://www.niedersachsenmetall.de>

VME: Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V.

Am Schillertheater 2, 10625 Berlin

Tel.: 030 / 31 00 5 - 0

<http://www.vme-net.de>

PfalzMetall: Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V.

Friedrich-Ebert-Straße 11 - 13, 67433 Neustadt/Weinstraße

Tel.: 06321 / 85 2 - 225

<http://www.pfalzmetall.de>

ME Saar: Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V.

Harthweg 15, 66119 Saarbrücken

Tel.: 0681 / 95 43 4 - 0

<http://www.mesaar.de>

UV Saar: Unternehmensverband Saarland e.V.

Harthweg 15, 66119 Saarbrücken

Telefon: 0681 / 95 43 4 – 0

<http://www.uvsaar.de>

vem.die arbeitgeber e.V.

Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9, 56073 Koblenz

Tel.: 0261 / 40 406 - 0

<http://vem.diearbeitgeber.de>

VMET: Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen e.V.

Lossiusstraße 1, 99094 Erfurt

Tel.: 0361 / 67 59 - 0

<http://www.vmet.de/>

AGVT: Allgemeiner Arbeitgeberverband Thüringen e.V.

Lossiusstraße 1, 99094 Erfurt

Tel.: 0361 / 67 59 - 0

<http://www.agvt.de/>

VSME: Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V.

Bautzner Straße 17, 01099 Dresden

Tel.: 0351 / 2 55 93 0

<http://www.vsme.de>

VME: Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V.

Humboldtstraße 14, 39112 Magdeburg

Tel.: 0391 / 62 88 80

<http://www.vme.org/>



IMPRESSUM

Gesamtmittel

Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Voßstraße 16

10117 Berlin

Telefon: 030 55150-0

Telefax: 030 55150-400

E-Mail: info@gesamtmittel.de

www.gesamtmittel.de



www.facebook.com/MEArbeitgeber



www.instagram.com/me_arbeitgeber



www.youtube.com/MEArbeitgeber

Autoren:

Edzard Clifton-Dey, LL.M

Projektleitung und Ansprechpartner:

Indra Haderl, Internationale Beziehungen

Robert Thurm, Internationale Beziehungen

Grafik Titel:

AdobeStock/Monika Huňáčková

© Gesamtmittel 2025

Trotz sorgfältiger Recherche und Verwendung verlässlicher Quellen kann keine Haftung für Vollständigkeit oder Genauigkeit übernommen werden. Die Schriftenreihe International stellt lediglich eine allgemeine Information dar und kann eine anwaltliche Beratung keinesfalls ersetzen. Insbesondere wird darauf verwiesen, dass eventuell einige Darstellungen auf Grund der notwendigen Kürze der Information stark vereinfacht wurden.

Alle Rechte vorbehalten. Die Verwendung der Texte, auch auszugsweise und insbesondere die Vervielfältigung, ist ohne schriftliche Zustimmung urheberrechtswidrig. Die Nutzung über den internen Gebrauch hinaus – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Aktuelle Informationen zum Thema **INTERNATIONALES**
finden Sie auf unserer Webseite.



GESAMTMETALL****
Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

www.gesamtmetall.de