

Abhandlungen zum deutschen und  
internationalen Arbeits- und Sozialrecht

---

Band 29

# Der Employee Shareholder nach englischem Recht

Von

Wencke Salmen



Duncker & Humblot · Berlin

WENCKE SALMEN

Der Employee Shareholder nach englischem Recht

Abhandlungen zum deutschen und  
internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Band 29

# Der Employee Shareholder nach englischem Recht

Von

Wencke Salmen



Duncker & Humblot · Berlin

Die Juristische Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München  
hat diese Arbeit im Jahre 2024 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

Alle Rechte vorbehalten  
© 2025 Duncker & Humblot GmbH, Berlin  
Satz: L101 Mediengestaltung, Fürstenfelde  
Druck: CPI books GmbH, Leck  
Printed in Germany

ISSN 2747-9021  
ISBN 978-3-428-19402-5 (Print)  
ISBN 978-3-428-59402-3 (E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier  
entsprechend ISO 9706 ☺

Verlagsanschrift: Duncker & Humblot GmbH, Carl-Heinrich-Becker-Weg 9,  
12165 Berlin, Germany | E-Mail: [info@duncker-humblot.de](mailto:info@duncker-humblot.de)  
Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

## **Vorwort**

Die Juristische Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München hat diese Arbeit im Sommersemester 2024 als Dissertation angenommen. Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur habe ich daher bis einschließlich März 2024 berücksichtigt.

Mein besonderer Dank gilt meinem Doktorvater, Herrn Professor Dr. Abbo Junker, der mir als wissenschaftliche Mitarbeiterin an seinem Lehrstuhl die Möglichkeit verschafft hat, mich ganz auf meine Dissertation konzentrieren zu dürfen. Herrn Professor Dr. Martin Franzen danke ich für das zügige Zweitgutachten zu dieser Arbeit.

Ebenfalls gilt mein Dank den (ehemaligen) Kollegen am Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, insbesondere Herrn Felix Norbury und Herrn Thomas Ittner, die mir eifrige Diskussionspartner mit hilfreichen Anmerkungen waren.

Zuletzt danke ich meinen Eltern; sie haben mich stets vorbehaltlos unterstützt und mir die Ausbildung meiner Wahl ermöglicht.

München, im Oktober 2024

*Wencke Salmen*



# **Inhaltsübersicht**

<b>Einleitung</b> .....	15
 <i>Teil 1</i>	
<b>Grundlagen</b>	16
A. Kodifikation mit Komplikationen .....	16
B. Überblick: Englisches Recht .....	22
C. Ergebnis .....	33
 <i>Teil 2</i>	
<b>Section 205A ERA 1996</b>	34
A. Normüberblick .....	34
B. Regelungsgehalt .....	35
C. Ergebnis .....	102
 <i>Teil 3</i>	
<b>Bewertung</b>	104
A. Rechtliche Herausforderungen .....	104
B. Tatsächliche Herausforderungen .....	114
C. Ergebnis .....	129
<b>Gesamtergebnis</b> .....	131
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	133
<b>Stichwortverzeichnis</b> .....	137



# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	15
 <i>Teil 1</i>	
<b>Grundlagen</b>	16
A. Kodifikation mit Komplikationen .....	16
I. Politisches Tauziehen .....	16
1. Beecroft-Report .....	17
2. Konzept: Künstliche Symbiose .....	18
3. Growth and Infrastructure Act 2013 .....	19
a) Gespaltene Kammern .....	19
b) Section 31 GIA 2013 .....	21
II. Arbeitnehmer und Unternehmer .....	21
B. Überblick: Englisches Recht .....	22
I. Common Law statt Civil Law .....	22
II. Gesetzesauslegung .....	24
1. Gesetzgeberische Hilfestellung .....	24
2. Rules of interpretation .....	24
a) <i>Literal rule</i> .....	24
b) <i>Golden rule</i> und <i>mischief rule</i> .....	25
3. Purposive approach .....	25
4. Schlussfolgerung .....	26
III. Employment Rights Act 1996 .....	26
1. Arbeitsvertrag und Beschäftigungsstatus .....	26
2. Kündigungsschutz .....	29
a) <i>(Automatically) unfair dismissal</i> .....	30
b) <i>Redundancy</i> .....	31
c) Schlussfolgerung .....	33
C. Ergebnis .....	33

<i>Teil 2</i>		34
<b>Section 205A ERA 1996</b>		34
A.	Normüberblick .....	34
B.	Regelungsgehalt .....	35
I.	Section 205A (1) .....	35
1.	Die Parteien im Employee-Shareholder-Verhältnis .....	36
a)	Ausgangsindividuum .....	36
aa)	„Individual“ .....	36
bb)	Sein oder (noch) nicht sein .....	36
cc)	„Employee“ .....	37
b)	Der Arbeitgeber („company“) .....	38
aa)	„Share capital“ .....	38
bb)	Zulässige Gesellschaften .....	40
c)	Zwischenergebnis .....	40
2.	Employee shareholder agreement, Subsection (1) (a) .....	41
a)	Verhältnis zum Arbeitsvertrag .....	42
aa)	Nebeneinander .....	42
bb)	Spezieller Arbeitsvertrag .....	43
b)	Besondere Voraussetzungen nach Section 205A (6) .....	43
aa)	Entscheidungsschutz .....	44
bb)	„Statement referred to in subsection (1)“ .....	44
cc)	„Advice“ .....	45
(1)	Innere Werte .....	45
(2)	Inhaltliche Reichweite .....	45
(a)	Abgrenzung zu Section 203 (3) (c) ERA 1996 .....	46
(b)	Auslegung des Tatbestands .....	47
(aa)	Wortlaut .....	47
(bb)	Teleologische Reduktion .....	48
(cc)	Konkretisierung .....	49
(3)	Freiwilliger Verzicht .....	52
(4)	Zwischenergebnis .....	53
dd)	„Relevant independent adviser“ .....	53
(1)	Unabhängigkeit .....	55
(2)	Unentgeltlichkeit .....	55
(3)	Qualifikation .....	56
ee)	„Seven days have passed“ .....	56
ff)	„Before the agreement is made“ .....	57
(1)	Aushandeln .....	57
(2)	Zustandekommen .....	58
c)	Zwischenergebnis .....	59
3.	„No consideration other“, Subsection (1) (d) .....	60

a) ( <i>Doctrine of consideration</i> .....	60
b) Leistungsaustausch im Employee-Shareholder-Verhältnis .....	61
c) Konsequenz .....	62
4. Employee shares, Subsection (1) (b) .....	62
a) „Value“ .....	62
b) Eine Frage der Einlage .....	63
aa) Leistung der Einlage .....	63
(1) <i>Financial assistance</i> .....	63
(2) Sacheinlagen .....	64
bb) Rückzahlungsvereinbarungen .....	65
c) „Issues or allots“ .....	65
aa) Originärer und derivativer Erwerb .....	66
(1) Treuhänderischer Zwischenerwerb .....	66
(2) Zeichnung neuer Anteile .....	67
bb) „Direct offer“ und „indirect offer“ .....	68
d) Zwischenergebnis .....	69
5. Written statement of particulars, Subsection (1) (c) .....	70
a) <i>Purpose</i> .....	71
b) Pflichtinformationen .....	72
aa) Schutzniveau, Subsection (5) (a) und (b) .....	73
bb) Stimmrecht, Subsection (5) (c) .....	73
cc) Dividendenberechtigung, Subsection (5) (d) .....	73
dd) Liquidationserlös, Subsection (5) (e) .....	74
ee) Anteilsgattungen, Subsection (5) (f) .....	74
ff) Rückkaufoption, Subsection (5) (g) .....	75
gg) Vinkulierung, Subsection (5) (h) .....	75
hh) Bezugsrecht, Subsection (5) (i) .....	76
ii) Verkaufspflicht und -recht, Subsection (5) (j) .....	76
c) Informationslücken .....	77
d) Wertbildungsfaktoren .....	78
e) Zwischenergebnis .....	78
6. Herausforderungen der Statusbegründung .....	79
a) Verlust der <i>consideration</i> .....	79
b) Änderung oder Ergänzung des <i>agreement</i> nach <i>advice</i> .....	80
c) „Ab initio“ und „by conversion“ .....	81
aa) Überlegungen von Gioia-Carabellese .....	82
bb) Stellungnahme .....	83
d) Unwirksame Statusbegründung .....	85
7. Zwischenergebnis .....	86
II. Section 205A (2) .....	87
1. Rechte nach Subsection (2) (a) und (b) .....	88
a) Weiterbildung, 63D ERA 1996 .....	88

b) Flexibles Arbeiten, 80F ERA 1996 .....	89
c) Gesetzgeberische Intention .....	90
2. Rechte nach Subsection (2) (c) und (d) .....	91
a) <i>Unfair dismissal</i> , Section 94 ERA 1996 .....	91
aa) Section 205A (9) und (10) ERA 1996 .....	92
bb) Section 104G ERA 1996 .....	93
cc) Wrongful dismissal .....	94
b) Entschädigung, Section 135 ERA 1996 .....	94
c) Relation .....	95
aa) Anwendungsbereich .....	95
bb) Vertragsgestaltung .....	96
3. Zwischenergebnis .....	96
III. Section 205A (3) und (4) .....	97
1. Regelungsgehalt .....	97
2. Bedeutung .....	98
IV. Section 205A (7) .....	98
1. Schutzbedürftigkeit .....	99
2. Kostenfaktoren .....	100
a) Anteilswert im Verhältnis zu Beratungskosten .....	100
b) Umfang der Beratung .....	101
c) Durchschnittskosten .....	101
3. Zwischenergebnis .....	102
C. Ergebnis .....	102

### Teil 3

<b>Bewertung</b>	104
A. Rechtliche Herausforderungen .....	104
I. Rechtsnatur .....	104
1. Abgrenzung zur Selbständigkeit .....	105
2. Künstlicher worker status .....	105
3. Schlussfolgerung .....	107
II. Mitgliedschaftliche Rechte .....	107
1. Vermögens- statt Verwaltungsrechte .....	108
2. Einfluss auf die Gegenleistung .....	108
a) Keine Gewinnpartizipation .....	109
aa) Bad-Leaver-Klauseln .....	109
bb) Beteiligung am Liquidationserlös .....	110
cc) Unternehmerisches Risiko .....	110
b) Beschränkte Verfügungsgewalt .....	110
3. Schlussfolgerung .....	111

III. Beendigung des Status .....	111
1. Barrasso v New Look Retailers Ltd .....	112
a) Sachverhalt .....	112
b) Rechtliche Würdigung .....	112
2. Zwischenergebnis .....	113
B. Tatsächliche Herausforderungen .....	114
I. Kapitalmarkt .....	114
1. Keine Börsennotierung .....	114
a) Geringe Fungibilität .....	114
b) Schwierige Bewertbarkeit .....	115
2. Das (andere) Schicksal der Gegenleistung .....	116
II. Konzeptionelle Schwächen .....	116
1. Das Schicksal der Steuervergünstigungen .....	116
a) Steuerfreie Kapitalerträge .....	117
b) Stärke als Schwäche .....	117
2. Flucht in den Diskriminierungsschutz .....	119
3. Taktische Neueinstellung .....	119
4. Satellitenkosten der Arbeitgeberin .....	120
a) Beratungsgebühren .....	120
b) Prozesskosten .....	121
c) Verfahrenskosten .....	121
III. Anspruch und Wirklichkeit .....	122
1. Zielgruppe .....	122
a) Kleine Unternehmen .....	122
b) Viele Arbeitnehmer .....	123
c) Zwischenergebnis .....	123
2. Profiteure nach 2016 .....	124
a) Arbeitgeberseite .....	124
b) Arbeitnehmerseite .....	125
aa) Individueller Wert .....	125
bb) Rückgabebedingungen .....	126
cc) Gegenleistung .....	126
dd) Schlussfolgerung .....	128
c) Angebot und Nachfrage .....	128
3. Zwischenergebnis .....	129
C. Ergebnis .....	129
<b>Gesamtergebnis .....</b>	<b>131</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>133</b>
<b>Stichwortverzeichnis .....</b>	<b>137</b>

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Statusrechte von <i>employee</i> und <i>worker</i> .....	27
Tabelle 2: Überblick über die Subsections von Section 205A ERA 1996 .....	35
Tabelle 3: Statusrechte von <i>employee shareholder</i> , <i>employee</i> und <i>worker</i> .....	106
Tabelle 4: Beispielrechnung ( <i>redundancy payment</i> ) .....	127

## Einleitung

Arbeitnehmerrechte gegen Geschäftsanteile – so ließe sich das Konzept hinter dem Employee-Shareholder-Status provokativ auf den Punkt bringen. Der *employee shareholder* ist nicht lediglich ein „Arbeitnehmergeellschaft“<sup>1</sup>, dem anlässlich des Arbeitsverhältnisses Geschäftsanteile der Arbeitgeberin übertragen werden; stattdessen verkörpert er im englischen Arbeitsrecht einen eigenen Beschäftigungsstatus, der sich durch einen freiwillig leistbaren Verzicht auf wesentliche Arbeitnehmerrechte auszeichnet.

Obwohl rechtspolitisch umstritten, wurde der Employee-Shareholder-Status 2013 in den Employment Rights Act 1996 eingeführt und ist dort in Section 205A geregelt. Diese Arbeit setzt sich mit den Tatbestandsmerkmalen der Norm auseinander und sucht den Beschäftigungsstatus durch deren Einordnung, Auslegung und Bewertung greifbarer zu machen. Die Untersuchungsergebnisse der rechtlichen Betrachtung dienen anschließend als Bewertungsgrundlage für eine Bilanzierung des Employee-Shareholder-Status. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, ob die von Politik und Gesetzgeber ins Auge gefasste Zielgruppe des Beschäftigungsstatus tatsächlich von dem Konzept profitiert, Arbeitnehmerrechte für Geschäftsanteile aufzugeben.

Der Employment Rights Act sowie alle anderen in dieser Arbeit genannten Gesetze sind solche des Vereinigten Königreichs und damit nicht nur englische. Referenzen zum englischen Recht sind daher stets ein *pars pro toto* zugunsten des Leseflusses.

## Teil 1

# Grundlagen

Der erste Teil beleuchtet die politische und parlamentarische Entstehungsgeschichte des Employee-Shareholder-Status und führt sodann in die englische Auslegungsmethodik für Gesetzesrecht ein.

Anschließend folgt ein Überblick über die verschiedenen Beschäftigungsstatus unter dem Employment Rights Act 1996 (ERA 1996) sowie dessen Regelungen zur (*automatically*) *unfair dismissal* und zur gesetzlichen Entschädigung bei betriebsbedingter Kündigung.

## A. Kodifikation mit Komplikationen

- 1 Section 205A ERA 1996 und der Employee-Shareholder-Status sind das Ergebnis politischer Bemühungen, den englischen Arbeitsmarkt flexibler, effektiver und gerechter zu gestalten.<sup>1</sup> Dass dafür der *employee shareholder* das geeignete Instrument sein könnte, war allerdings von Anfang an heftig umstritten.<sup>2</sup>

### I. Politisches Tauziehen

Nicht nur die Gegner der damaligen konservativ-liberalen Regierungskoalition stießen sich vor der Einführung des Employee-Shareholder-Status an einer Verringerung des arbeitsrechtlichen Schutzniveaus.

---

<sup>1</sup> Die damalige konservativ-liberale Regierungskoalition unter Premierminister *David Cameron* beabsichtigte einem Positionspapier ihres Wirtschaftsministeriums folge, den Arbeitsmarkt durch Rechtsreform „flexible“, „effective“ und „fair“ zu organisieren und dafür den Employee-Shareholder-Status einzuführen, *Department for Business, Innovation & Skills, Employment Law 2013: Progress on Reform*. March 2013, S. 6 [1.7], S. 21 [2.15], <https://t1p.de/szyl8> [zul. aufgerufen am 27.6.2023].

<sup>2</sup> Vgl. *Finkin/Mundlak*, Comparative Labor Law, S. 326; *Prassl*, ILJ 42 (2013), 307 (319); *Davidov*, Oxford Journal of Legal Studies 2020, 482 (484).

## 1. Beecroft-Report

Der *employee shareholder* im Sinne von Section 205A ERA 1996 ist das 2 Produkt eines politischen und parlamentarischen Tauziehens, das seinen ersten Siedepunkt mit Veröffentlichung des sogenannten Beecroft-Reports in 2011 erreichte.<sup>3</sup> Dessen Verfasser, Finanzunternehmer Adrian Beecroft, sollte im Auftrag der Regierung herausarbeiten, wie das englische Arbeitsrecht aus Unternehmersicht optimiert werden könnte.<sup>4</sup> Der Beecroft-Report kritisierte, dass die bisherige Gesetzeslage Wettbewerb und Leistungsbereitschaft der Arbeitsmarktakteure behindere. Als Gegenmaßnahme empfahl er unter anderem die Einführung einer *compensated no fault dismissal*.<sup>5</sup>

Aufgrund seiner ultraliberalen Positionen entfesselte der Bericht ein überwiegend negatives Medienecho<sup>6</sup> und stieß selbst in den Reihen der Liberaldemokraten auf herbe Kritik<sup>7</sup>.

---

<sup>3</sup> Beecroft, Report on Employment Law, 24.10.2011, <https://t1p.de/l7kh5> [zul. aufgerufen am 27.6.2023]. Die offizielle Veröffentlichung des Berichts erfolgte in 2012 durch die englische Regierung (Fn. 3), doch ein Entwurf war bereits in 2011 an *The Telegraph* durchgesickert und erschienen, *The Telegraph*, Give firms freedom to sack unproductive workers, leaked Downing Street report advises, 25.10.2011, <https://t1p.de/si5qf> [zul. aufgerufen am 28.6.2023].

<sup>4</sup> Government of the United Kingdom, Employment law review report (Beecroft), 21.5.2012, <https://t1p.de/pp0j6> [zul. aufgerufen am 27.6.2023].

<sup>5</sup> Beecroft, Report on Employment Law, 24.10.2011, S. 1, 5, <https://t1p.de/l7kh5> [zul. aufgerufen am 27.6.2023]; vgl. Hepple, ILJ 42 (2013), 203 (216).

<sup>6</sup> Beispiele: *The Mirror*, The Aston Martin fanatic fatcat who is driving workers to ruin, 24.5.2012, <https://t1p.de/7lxvt> [zul. aufgerufen am 27.6.2023]; *The Guardian*, Beecroft proposals: how Tory donor's radical blueprint split the government, 23.5.2012, <https://t1p.de/dqduv> [zul. aufgerufen am 27.6.2023]; *The Independent*, Revealed: How Adrian Beecroft made a career out of cutting jobs, 26.5.2012, <https://t1p.de/janwu> [zul. aufgerufen am 27.6.2023].

<sup>7</sup> Vince Cable, damals amtierender Wirtschaftsminister und Mitglied der *Liberal Democrats*, im Interview mit der BBC: „We don't need to scare the wits out of workers with threats to dismiss them. It is completely the wrong approach“, *British Broadcasting Company*, Vince Cable calls sacking plans in Beecroft report „the wrong approach“, 21.5.2012, <https://t1p.de/hork9> [zul. aufgerufen am 27.6.2023]; „The Liberal Democrats have taken fright at Beecroft's central proposal“, *The Guardian/Watt*, Rethink on managing coalition after Nick Clegg rejects No 10 report, 8.11.2011, <https://t1p.de/z3ke6> [zul. aufgerufen am 27.6.2023].