

IM INTERVIEW: GEHÄLTER BöZ+

# Antrittsprämien für Manager stoßen an Grenzen

Sonderzahlungen zum Dienstantritt sind beliebt, um Führungskräfte in eine Position zu locken, es drohen aber rechtliche Fallstricke.

Frankfurt, 27.06.2022

Sabine Wadewitz

© Bildquelle: privat / Christoph Abeln

***Herr Dr. Abeln, Antrittsprämien für Führungskräfte sind weit verbreitet. Welche gesetzlichen Vorgaben sind dabei einzuhalten?***

Bei dem Sign-on-Bonus handelt es sich um eine variable Vergütung gemäß Paragraf 2 Absatz 3 und Absatz 6 Institutsvergütungsverordnung, da der Bonus nicht

dauerhaft ausgezahlt werden soll. Außerdem handelt es sich um eine garantierte Vergütung im Sinne der Verordnung, denn: Der Bonus erfolgt nicht auf Grundlage einer Erfolgs- oder Leistungsmessung. Es ist gesetzlich nicht eindeutig geregelt, ob die Staffelung des Bonus zulässig ist.

### ***Wie läuft es in der Praxis?***

Grundsätzlich werden Sign-on-Boni als Einmalzahlungen angeboten; Regelungsvarianten bestehen hinsichtlich der Bindung an Haltefristen oder Rückzahlungsklauseln. Liegen solche nicht vor, spricht vieles gegen die Wirksamkeit einer Staffellungsregelung. Das begegnet uns im Beratungsalltag immer häufiger. So wurde beispielsweise einem unserer Mandanten ein Sign-on-Bonus – Cash und Aktien – angeboten, der über fünf Jahre gestaffelt ausgezahlt werden sollte. Er war zuvor als Vorstand einer Bank tätig und wollte auf gleicher Position bei einer anderen Bank anfangen.

### ***Wo liegt das Problem?***

Garantierte variable Vergütungen stehen grundsätzlich nicht im Einklang mit einem angemessenen Risikomanagement und dem Prinzip der leistungsorientierten Vergütung im Sinne der Institutsvergütungsverordnung. Gemäß Paragraf 5 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 und 2 Institutsvergütungsverordnung ist daher eine garantierte variable Vergütung, wie in unserem Beispiel, nur ausnahmsweise im Rahmen eines Dienst-, Geschäftsbesorgungs- oder Arbeitsverhältnisses bei dem Institut und längstens für das erste Jahr der Beschäftigung zulässig. Wird der Sign-on-Bonus hier über fünf Jahre gestaffelt ausgezahlt, erhält der Mandant faktisch eine garantierte variable Vergütung auch über sein erstes Beschäftigungsjahr hinaus. Das widerspricht den gesetzlichen Anforderungen.

### ***Zielt eine gestaffelte Auszahlung auf die Bindung des Mitarbeiters?***

Nein, das Unternehmen will der Institutsvergütungsverordnung entsprechen. Gemäß dieser – Paragraf 20 – muss ein erheblicher Teil – 40 bis 60 % – der variablen Vergütung von Risikoträgern in bedeutenden Instituten über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens vier bis fünf Jahren gestreckt werden. Die Staffelung variabler Vergütungsbestandteile ist in bestimmten Fällen also sogar rechtlich geboten. Und genau hier stellt sich die Frage: Wie ist Paragraf 5, der garantierte Vergütungsbestandteile nur im ersten Jahr zulässt, mit Paragraf 20 Institutsvergütungsverordnung – Zurückbehaltung über vier bis fünf Jahre – vereinbar?

## **Wie ist Ihre Antwort?**

Es spricht einiges dafür, dass § 20 Institutsvergütungsverordnung auf garantierte Bonuszahlungen, insbesondere Sign-on-Boni, nicht anwendbar ist. Zwar ist im Gesetz lediglich die Rede von „variabler Vergütung“, was nach dem Wortlaut auch Sign-on-Boni erfassen würde, dagegen spricht aber der Sinn und Zweck eines Sign-on-Bonus – der Anreiz zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses.

## **Welcher Anteil vom Jahresgehalt wird üblicherweise zum Beginn des Dienstverhältnisses gewährt?**

Das ist unterschiedlich. Als Faustformel gilt: Die Höhe richtet sich ungefähr nach dem zu erwartenden und vereinbarten Cash-Bonus.

## **Sind in der Regel Rückzahlungen vereinbart, wenn die Führungskraft nach wenigen Jahren wieder aussteigt?**

Es gibt einen Unterschied zwischen dem Rückzahlungsvorbehalt und der Staffelung eines Bonus. Letztere soll bei einem vorzeitigen Austritt oder der Beendigung des Vertrages nur pro rata, also pro Jahr ausgezahlt werden.


## **Wie kann sich ein Manager gegen Umgehungsversuche des Arbeitgebers schützen?**

Möchte ein Unternehmen einen Vorstand unbedingt haben, sollte auch der Grund des Bonus benannt werden, beispielsweise zum Ausgleich von finanziellen Nachteilen anlässlich der Beendigung eines Vertrages beim vorherigen Arbeitgeber. Die Geschäftsgrundlage der Zahlung liegt dann in der Vergangenheit und außerhalb des Risikomanagements in der neuen Gesellschaft.

*Dr. Christoph Abeln ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Abeln .*

*Die Fragen stellte Sabine Wadewitz .*

## **Börsen-Zeitung**

© 2022 Börsen-Zeitung – eine Marke der  GRUPPE