

Newsletter Nr. 1 & 2 / 2009

Bonus trotz Wirtschaftskrise?

Bonuszahlungen stellen für Führungskräfte einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsvertrages dar. Nicht wenige Unternehmen versuchen vor dem Hintergrund der derzeitigen wirtschaftlichen Situation die Auszahlung von Boni zu verhindern oder erheblich zu reduzieren. Sie meinen, dass das Unternehmen die Boni nach freiem Ermessen verteilen könnten. Diese Annahme ist jedoch falsch.

Bonuszahlungen dürfen nicht nach freiem Ermessen, sondern müssen nach so genanntem billigen Ermessen gewährt werden. Die Kriterien dafür muss das Unternehmen im Streitfall offenlegen. So kann beispielsweise neben der individuellen Leistung der Führungskraft, den Leistungen des Teams, in dem der Mitarbeiter tätig ist, und auch das Gesamtergebnis ein zulässiges Billigkeitskriterium sein.

Zusätzlich gilt für die Gewährung von Boni der so genannte Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser besagt, dass das Unternehmen nicht einzelnen Führungskräften Bonizahlungen verweigern kann, ohne dass hierfür sachliche Gründe bestehen. Gleichfalls ist es dem Unternehmen untersagt, eine sachwidrige Gruppenbildung vorzunehmen - ohne dass hierfür sachliche Gründe vorliegen.

So kann das Unternehmen nicht den Führungskräften einzelner Abteilungen geringere oder gar keine Boni gewähren, wenn dies nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Eine vorformulierte Klausel des Arbeitsvertrages unterliegt einer so genannten Inhaltskontrolle, da sie eine Vielzahl der Führungskräfte des Unternehmens betrifft. Hält sie einer gerichtlichen Überprüfung nicht stand, ist sie unwirksam und das Gericht hätte aufgrund vorgenannter Kriterien über die Höhe des Bonus zu entscheiden.

Die Argumentation der Geschäftsleitung, dass aufgrund der Wirtschaftskrise der Bonus für das Jahr 2008 ganz oder in wesentlichen Teilen in Frage gestellt wird, würde vor Gericht nicht bestehen. Ein vertraglich vereinbarter Bonus kann nicht ohne Weiteres wegfallen.

Artikel zu diesem Thema auf Focus Online

Über die berechtigten Ansprüche vieler Bankangestellter auf Auszahlung ihrer Boni sprach Rechtsanwalt Dr. Abeln mit **Focus Online**.

Link zum Artikel auf Focus Online:

http://www.focus.de/karriere/berufsleben/gehalt/tid-13595/bonus-regelung-bonbons-fuer-die-bosse_aid_378468.html

Acht Tipps zum Umgang mit dem Personalvermittler

Dr. Christoph Abeln gibt auf **Focus Online** acht Tipps zur richtigen Kommunikation mit dem Headhunter und zum weiteren Vorgehen nach dem ersten Kontakt.

Link zum Artikel auf Focus Online:

http://www.focus.de/karriere/perspektiven/recruiting/recruiting-hallo-headhunter_aid_358864.html

Was droht dem Manager in Zeiten der Wirtschaftskrise?

Befristete Verträge können nicht ohne weiteres geändert oder vorzeitig gekündigt werden. Anders sieht es aus, wenn ein vertragliches Recht zur vorzeitigen Kündigung vereinbart wurde. Auch im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers besteht eine Ausnahme: Langfristige Verträge sind dann mit einer Frist von drei Monaten kündbar.

Variable Vergütungsbestandteile können in der Krise geringer ausfallen, wenn sie an den Unternehmenserfolg gekoppelt sind. Vertraglich zugesicherte Gehaltsbestandteile hingegen können nicht einseitig vom Arbeitgeber entzogen werden. So müsste der Arbeitgeber erst eine Änderungskündigung aussprechen, wenn er das vertraglich vereinbarte 13. Monatsgehalt nicht mehr zahlen will. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) hohe Anforderungen für eine derartige Änderungskündigung aufgestellt, wenn nur die Leistungen des Arbeitgebers reduziert werden sollen. Sie ist nur zulässig, wenn durch die Weiterzahlung das Risiko der Zahlungsunfähigkeit für das Unternehmen droht.

Plant das Unternehmen, Boni nicht auszuschütten, müssen entweder alle oder niemand einen Bonus erhalten. Andernfalls liegt ein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Der Bonusanspruch darf laut BAG nicht schon deshalb entfallen, weil das Arbeitsverhältnis zu einem vertraglich festgelegten Stichtag nicht mehr besteht. Der Bonusanspruch bleibt somit grundsätzlich auch nach der Trennung erhalten.

In Krisenzeiten drohen vermehrt Umstrukturierungen und Fusionen in und von Unternehmen. Für Führungskräfte und Manager sind damit oft neue Aufgaben und Positionen verbunden. Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer nur eine gleichwertige Position zuweisen, sofern die arbeitsvertraglich erlaubt ist und die neue Position der bisherigen Aufgabe entspricht. Kriterien dafür sind unter anderem Kompetenzen, Mitarbeiterverantwortung und Hierarchiestellung. Führungspositionen sind prestigeträchtig. Der Entzug von Aufgaben kann das Ansehen lindern. Die Zuweisung geringwertiger Aufgaben ist nur über eine Änderungskündigung möglich. Mittels Direktionsrecht können nur gleichwertige und zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Wird beispielsweise einem Vertriebsdirektor mit umfassender Ergebnis- und Personalverantwortung eine Innendiensttätigkeit ohne Personal- und/oder Ergebnisverantwortung übertragen, beispielsweise in einem Projekt, so ist diese Versetzung rechtswidrig, selbst wenn das ursprüngliche Gehalt gleich bleibt.

Dies hat jüngst das Arbeitsgericht Köln in einem ähnlich gelagerten Fall zu entscheiden gehabt und zurecht eine entsprechende Entscheidung gefällt.

Sollte dem Manager ein Jobverlust drohen, gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf Abfindung. Anders verhält es sich, wenn in einem Unternehmen bei Massenentlassungen ein Sozialplan aufgestellt wird. Erst daraus folgt ein unmittelbarer Anspruch auf Abfindung. Dabei handelt es sich um eine Mindestabfindung, so dass oft die Möglichkeit besteht, individuell eine höhere Abfindung auszuhandeln. Leitende Angestellte (nach § 5 Abs. 3 BetrVG) fallen nicht unter den Sozialplan. Um leitende Angestellte handelt es nach der Norm bei Arbeitnehmern, die selbstständig Mitarbeiter einstellen und entlassen dürfen, eine Generalvollmacht oder Prokura besitzen oder sonstige Aufgaben wahrnehmen, die für den Bestand und die Entwicklung eines Unternehmens von Bedeutung sind.. Eine bloße Klausel im Arbeitsvertrag in der Form „Der Arbeitnehmer ist leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG“ führt nicht zum Status des Leitenden. Es kommt auf das tatsächlich Gelebte an. Notwendig ist die Betrachtung des Einzelfalls.

Betriebsrenten sind über den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) vor Verlust wegen Insolvenz geschützt. Voraussetzung dafür ist, dass die Rente unverfallbar ist, also die Zahlungszusage mindestens 5 Jahre bestanden hat. Bei einem Wechsel des Unternehmens muss der Mitarbeiter mindestens 25 Jahre alt gewesen sein (seit 1.1.2009, vorher 30 Jahre), damit der Anspruch nicht entfällt.

Kienbaum Studien zu Gehältern leitender Angestellter und Geschäftsführer kleiner Unternehmen

Gehälter gestiegen, Real nur wenig mehr

Nach einer Studie der Kienbaum Consultants International GmbH (www.kienbaum.de) sind im Jahr 2008 die Gehälter leitender Angestellter in Deutschland um durchschnittlich 3,6 Prozent gestiegen. Real sind es am Ende des Monats durch die hohe Inflationsrate „nur wenige Euros mehr im Portemonnaie als 2007“. Leitende Angestellte der zweiten Ebene verdienen laut der Studie durchschnittlich 100.000 Euro im Jahr, während Leitende auf der ersten Führungsebene unter der Geschäftsführung Jahresgesamtbezüge in Höhe von

131.000 Euro erhalten. Dies entspricht einer Steigerung von 4,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die Studie zeigt auch, dass die Grundgehälter nur leicht steigen oder sogar fallen, während variable Vergütungsbestandteile immer wichtiger werden. Vorteile hat dies für beide Seiten: Das Unternehmen kann die Vergütung der Ertragslage und der individuellen Leistung anpassen; Führungskräfte können ihr Gehalt durch überdurchschnittliches Engagement deutlich erhöhen.

(Quelle: Kienbaum Vergütungsstudie „Leitende Angestellte 2008“ vom 25.09.2008)

Mehr Gehalt für Geschäftsführer kleiner Unternehmen

Auch Geschäftsführer von Unternehmen mit einem Jahresumsatz von bis zu fünf Millionen Euro verdienten im Jahr 2008 im Durchschnitt 2,7 Prozent mehr als im Vorjahr. Damit liegen die Gehaltssteigerungen auf ähnlichem Niveau wie 2006 (2,5 %) und 2007 (2,8 %).

Die Spanne der Bezüge reicht von 40.000 Euro bis deutlich über 400.000 Euro im Jahr. Ein Drittel der 594 befragten Geschäftsführer aus 414 Unternehmen verdient weniger als 110.000 Euro, ein weiteres Drittel erreicht 110.000 Euro bis 155.000 Euro, die Übrigen mehr.

Im Jahr 2009 werden durch die lahmende Konjunktur und die weltweite Finanzkrise ähnliche oder leicht rückläufige Gehaltssteigerungen erwartet.

(Quelle: Kienbaum Vergütungsstudie „Geschäftsführer der kleinen GmbH 2008“ vom 8.10.2008)

Umfrage „Manager Monitor“ zur Rente mit 67

Der Deutsche Führungskräfteverband (www.ula.de) hat unter seinen Mitgliedern eine Umfrage zur Rente mit 67 Jahren und Altersteilzeit durchgeführt.

Die Mehrzahl der befragten Führungskräfte planen „auf jeden Fall“ (15 %) oder „unter bestimmten Voraussetzungen“ (40 %) bis zur Altersgrenze weiter zu arbeiten. 45 Prozent der Führungskräfte wollen vorzeitig in Rente gehen, die Mehrheit unter ihnen bereits im Alter von 60 Jahren.

Auch die Ursachen für das Ergebnis liefert die Studie. So nannten 60 Prozent der Befragten, die „auf jeden Fall“ weiter arbeiten wollen, „Spaß an der Arbeit“ als wichtigsten Grund. 37 Prozent sind auf ihr Arbeitseinkommen angewiesen; 3 Prozent

arbeiten weiter aus einem „Mangel an erfüllenden Aufgaben nach dem Ausscheiden aus dem Beruf“.

Von den Befragten, die die Weiterarbeit an bestimmte Voraussetzungen geknüpft haben, nannten 69 Prozent eine „interessantere berufliche Aufgabe, die ihnen ein echtes Ausgleiten aus dem Beruf ermöglicht, einschließlich einer effektiven Reduzierung der Arbeitszeit.“ 49 Prozent der Befragten machen ihre Entscheidung von einer „attraktiven Bezahlung“ abhängig.

Für 24 Prozent erscheint eine „echte“ Altersteilzeit, bezogen auf ihre derzeit ausgeübte Funktion „gut realisierbar“. 56 Prozent halten es für „schwer realisierbar, aber nicht unmöglich“ und 20 Prozent für „unmöglich“.

Die Umfrage zeigt somit, dass die Rente mit 67 kein Schreckgespenst ist und ein ausgeprägter Wunsch nach „echter“ Altersteilzeit besteht.

(Quelle: Newsletter „kurz und bündig“, Deutscher Führungskräfte Verband (ULA), Ausgabe 10/2008)

Steuerliche Nachteile für Dienstwagenfahrer trotz höchstrichterlicher Entscheidungen

Das Bundesfinanzministerium reagiert auf zwei aus Arbeitnehmersicht positive Urteile des Bundesfinanzhofs (BFH) mit einem „Nichtanwendungserlass“.

Im ersten Fall entschieden die Richter des Bundesfinanzhofs, dass auch für private Zwecke genutzte Dienstwagen nicht vollständig als vermögenswerter Vorteil versteuert werden müssen, sofern der Dienstwagen nur für einen Teil der Fahrstrecke neben öffentlichen Verkehrsmitteln verwendet wird. In einem solchen Fall darf nicht die sogenannte Ein-Prozent-Regelung angewendet werden, sondern nur für den Teil der Fahrstrecke, der mittels Dienstwagen zurückgelegt wird, müssen Abgaben geleistet werden.

In dem anderen Fall klagte ein Außendienstmitarbeiter, der nur einmal wöchentlich den Firmensitz aufsucht. Gesetzlich wurde er aber pauschal so behandelt, als sei er 15-mal im Monat vor Ort gewesen. Somit wurde er viel zu hoch besteuert. Die Entscheidung des BFH sieht vor, dass in solchen Fällen eine Einzelbewertung der tatsächlich zurückgelegten Strecke notwendig ist.

Mit dem Vorgehen des Finanzministeriums werden die BFH-Entscheidungen unterlaufen. Wolfgang Wendt, Richter am BFH, empfiehlt Arbeitnehmern mit Dienstwagen, selbst Klage einzureichen. Die unteren Finanzgerichte orientieren sich an Entscheidungen des BFH. Eine Revision des Finanzministeriums ist unwahrscheinlich, da schon höchstrichterliche Entscheidungen vorliegen. Sollte das Urteil zum Nachteil des Arbeitnehmers gefällt werden, sollte in jedem Fall Revision eingelegt werden.

(Aktenzeichen: BFH VI R 68/05; BFH VI R 85/05)

Rechtsschutz schon bei angedrohter Kündigung

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in einem Urteil vom 19.11.2008 entschieden, dass schon die Androhung einer Kündigung ein Rechtsschutzfall auslösen kann.

Im vorliegenden Fall war dem Arbeitnehmer eine betriebsbedingte Kündigung in Aussicht gestellt worden, sollte er einen Aufhebungsvertrag nicht unterschreiben. Eine Abfindung würde nur im Fall der Annahme des angebotenen Aufhebungsvertrag gezahlt werden.

Die Beklagte lehnte die Kostenübernahme für die beauftragten Rechtsanwälte ab. Durch die Absichtserklärung des Arbeitgebers soll noch keine Veränderung der Rechtsposition des Klägers begründet, d.h. der Rechtsschutz eingetreten sein.

Der BGH hat entschieden, dass durch das Vorgehen der Arbeitgeberin, um das Beschäftigungsverhältnis mit dem Kläger zu beenden, der Rechtsschutzfall eingetreten ist. An der Ernsthaftigkeit, das Arbeitsverhältnis auf jeden Fall zu beenden, besteht aus der Sicht des BGH kein Zweifel. Durch dieses Verhalten des Arbeitgebers, das schon zu einer Beeinträchtigung der Rechtsposition des Klägers führt, beginnt die Gefahr sich zu verwirklichen, die vom Rechtsschutzversicherer übernommen wurde. Der Ausspruch der Kündigung sei nur noch eine Sache der formalen Umsetzung und muss nicht abgewartet werden, damit der Rechtsschutzfall eintritt. (Aktenzeichen: BGH IV ZR 305/07)

Kein Erlöschen des Urlaubs nach langer Krankheit

Der europäische Gerichtshof (EuGH) hat deutsche Vorschriften zum Jahresurlaub für europarechtswidrig erklärt und stärkt somit die Rechte von Arbeitnehmern.

Bisher war es nicht möglich, Urlaubstage über lange Zeit aufzusparen. Spätestens Ende März des folgenden Jahres erloschen sie. Die Umwandlung von Urlaubstagen in Geld war bisher nur möglich, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.

In dem Fall, der dem EuGH vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf vorgelegt wurde, forderte ein Arbeitnehmer nach langer Krankschreibung und anschließender Frührente Abgeltung der Urlaubszeit. Der EuGH entschied, dass die allgemeine Festlegung von Fristen für den Jahresurlaub zwar rechtmäßig sei. Allerdings dürfe ein Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch nicht verlieren, wenn er zum Beispiel wegen Krankheit nicht die Möglichkeit habe, seinen Urlaub tatsächlich zu nehmen. Als Maßstab für die Abgeltung gilt das Gehalt, das der Arbeitnehmer während der freien Zeit bezogen hätte. (Aktenzeichen EuGH C-350/06)

Gesteigerte Anforderungen bei Kündigungen gestützt auf Streichung einer Hierarchieebene

Streichet ein Unternehmen eine gesamte Hierarchieebene, hier die Ebene der Verkaufsleiter, und spricht aus diesem Grund betriebsbedingte Kündigungen aus, sind gesteigerte Anforderungen an die Darlegungslast zu stellen. Das Unternehmen muss darlegen, wieso die bisherigen Aufgaben dieser Hierarchieebene entfallen und wie das verbleibende Personal diese ohne überobligatorische Kontrolle erledigen kann. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Kündigung für nicht sozial gerechtfertigt angesehen, weil die Arbeitgeberin dies nicht darzustellen vermochte.

(BAG Urteil vom 13.02.2008 – 2 AZR 1041/06)

Pflichten des Arbeitgebers zur Aufklärung bei Verdachtskündigungen

Vor dem Ausspruch einer Verdachtskündigung muss der Arbeitgeber weitere am Vorfall beteiligte Personen befragen, wenn nach der Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers Zweifel verbleiben. Dies folgt aus den Pflichten zur Sachverhaltsaufklärung. In diesem Fall hatte das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) zu entscheiden, ob eine fristlose Kündigung wirksam war. Der als Hebamme tätigen Arbeitnehmerin wurde fristlos gekündigt, weil sie in der Verdacht geraten war, Betäubungsmittel entwendet zu haben. Die Arbeitgeberin hatte nach dem sog. Reinigungsgespräch mit der Klägerin keine anderen Personen befragt, die an den Vorgängen beteiligt waren. Es verblieben erhebliche Zweifel daran, dass die Klägerin Medikamente unterschlagen hat. Infolge dessen fehlt es an einem wichtigen Kündigungsgrund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB, so dass das Arbeitsverhältnis nicht wirksam gekündigt ist.

(Urteil des Hessischen LAG vom 17.6.2008 – 4/12 Sa 5233/07)

Durch Ausgleichsquittung Aufhebung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots

Wird von den Parteien im Rahmen eines Vergleichs vor einem Arbeitsgericht vereinbart, dass „mit der Erfüllung dieses Vergleichs alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag abgegolten“ sind, gilt das auch für Ansprüche aus einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot. Der Arbeitnehmer klagte nach Ablauf der Kündigungsfrist eine Karenzentschädigung ein, da er sich des Wettbewerbs enthielt. Das BAG hat entschieden, dass er keinen Anspruch auf Karenzentschädigung habe, da durch die Formulierung auch das nachvertragliche Wettbewerbsverbot aufgehoben wurde. Das BAG behandelt Ansprüche aus nachvertraglichem Wettbewerbsverbot als solche, die ihre Grundlage im Arbeitsvertrag haben und damit

aus diesem Rechtsverhältnis stammen. So sollen klare Verhältnisse geschaffen werden.

(Urteil des BAG vom 22.10.2008 – 10 AZR 617/07)

Das richtige Verhalten im Krankheitsfall

Ebenfalls auf **Focus Online** befindet sich der Artikel „Krank, aber korrekt“. Dr. Christoph Abeln nennt Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern im Krankheitsfall und räumt mit Irrtümern auf.

Link zum Artikel auf Focus Online:

http://www.focus.de/karriere/arbeitsrecht/tid-13238/arbeitsrecht-krank-aber-korrekt_aid_365910.html

Buchankündigung: GmbH-Geschäftsführer

In den nächsten Tagen erscheint das Buch „**Anstellungsvertrag GmbH-Geschäftsführer**“ von Dr. Christoph Abeln im C.H. Beck Verlag.

Es richtet sich vor allem an Geschäftsführer und enthält ein ausführliches Vertragsmuster mit allgemein verständlichen Erläuterungen und Tipps für die Praxis. Es unterstützt bei der Gestaltung eigener Verträge und der Überprüfung des bestehender Verträge. Darüber hinaus erhält der Leser wichtige Hinweise zum Abschluss, zur Durchführung sowie zur Beendigung von Anstellungsverträgen von GmbH-Geschäftsführern.

Das Buch kann zum Preis von 16,90 EUR unter anderem hier bestellt werden:

im Beck-Shop:

<http://www.beck-shop.de/productview.aspx?product=26336&catalog=1>

bei Amazon.de:

http://www.amazon.de/GmbH-Gesch%C3%A4fts%C3%BChrer-Christoph-Abeln/dp/3406586686/ref=sr_1_2?ie=UTF8&s=books&qid=1236349667&sr=8-2