

Vertragsgestaltung

Der variable Vergütungsbestandteil in Form der Tantieme

Von Markus Bohnau

Variable Vergütungsbestandteile werden auch in Deutschland zunehmend als Sekundärmotivation zur Steigerung der Einsatzbereitschaft von Führungskräften und deren Mitarbeitern eingesetzt

Klassischerweise sehen die Anstellungsverträge von Vertriebsmitarbeitern einen in der Regel nicht unbeträchtlichen variablen Vergütungsbestandteil vor. Üblicherweise beziehen auch Geschäftsführer und weitere Entscheidungsträger im Unternehmen nicht lediglich ein Festgehalt. Auch bei ihnen erfolgt die Vergütung zumindest teilweise variabel. Im Zuge der Überarbeitung von Gehaltsstrukturen gehen aber immer mehr Unternehmen dazu über, auch auf Sachbearbeiter- bzw. Sekretariatssebene variable Vergütungsbestandteile in die Anstellungsverträge aufzunehmen.

Von den verschiedenen Varianten variabler Vergütungsbestandteile soll nachfolgend die Gewinnbeteiligung (Tantieme) als zusätzliche Vergütung, die sich am Markterfolg des Unternehmens, des Betriebes, aber auch eines Betriebsteiles oder einer Abteilung orientieren kann, vorgestellt werden. Von der Tantieme zu unterscheiden ist die Ergebnis- oder Erfolgsbeteiligung, die sich auf einen Leistungs- oder Arbeitserfolg, nicht jedoch auf den Markterfolg (beispielsweise des Unternehmens) bezieht. Weiter ist von der Tantieme die ohne Rücksicht auf Gewinn oder Verlust gewährte (Jahresabschluss-) Gratifikation zu unterscheiden, die als Anerkennung für geleistete Dienste und für erwiesene und weitere Betriebstreue gezahlt wird.

Vertragliche Ausgestaltung der Tantiemevereinbarungen

Hinsichtlich der vertraglichen Ausgestaltung des variablen Vergütungsbestandteils in Form der Tantieme kommen vielfältige Möglichkeiten in Betracht. Die

Parteien des Anstellungsvertrages sollten sich also bei Vertragsschluss nicht lediglich auf das Aushandeln der Vergütungshöhe insgesamt konzentrieren, sondern sich mit gleicher Intensität der Ausgestaltung der Tantiemevereinbarung widmen. So richtet sich insbesondere die Berechnung und damit die Höhe der Tantieme nach den vertraglichen Vereinbarungen. Die Vertragsparteien können auch für die Berechnung der Tantieme von Geschäftsführern, leitenden Angestellten und sonstigen Arbeitnehmern die Geltung der für Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft geschaffenen Vorschrift des § 86 Abs. 2 Aktiengesetz vereinbaren. Danach berechnet sich der Gewinnanteil nach dem Jahresüberschuss, vermindert um den Verlustvortrag aus dem Vorjahr und um die Beiträge, die nach Gesetz oder Satzung aus dem Jahresüberschuss in Gewinnrücklagen einzustellen sind. Während von dieser Regelung bei Vorständen nur zu deren Nachteil abgewichen werden kann, können für die Gewinnbeteiligung von Geschäftsführern und Arbeitnehmern auch andere Berechnungsgrundsätze Bestandteil der Tantiemevereinbarung werden. Hinsichtlich der Festlegung der Berechnungsgrundsätze besteht also – außer bei Vorstandsmitgliedern einer Aktiengesellschaft – weitreichender Gestaltungsspielraum. Wird auf den Gewinn abgestellt, so ist regelmäßig der jährliche Reingewinn nach Maßgabe der Handels-, nicht der hiervon abweichenden Steuerbilanz maßgeblich. Bei willkürlicher oder böswilliger Bilanzierung kann der Tantiemeberechtigte nicht auf Berichtigung, jedoch auf Auszahlung der bei ordnungsgemäßer Bilanzierung zustehenden Beträge klagen.

Die Gewinnbeteiligung wird fällig, sobald die Bilanz festgestellt ist oder bei ord-

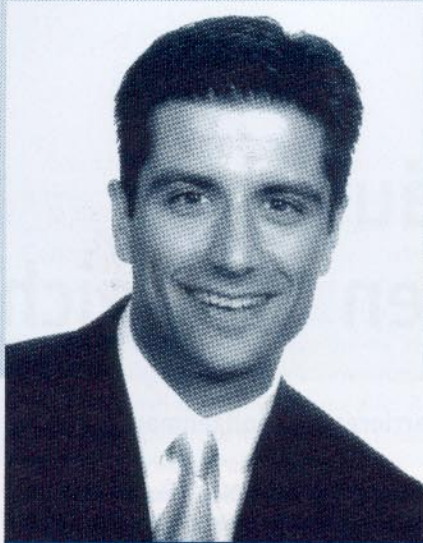
nungsgemäßem Geschäftsgang hätte festgestellt werden können. Arbeitnehmer, die wegen der Beteiligung am Geschäftsergebnis ein persönliches Interesse an einer erfolgreichen Geschäftsführung haben, können dennoch nicht auf die Unternehmensentscheidungen und die Geschäftsführung des Unternehmens Einfluss nehmen. Weiter können Arbeitnehmer aus einer für sie finanziell nachteiligen Maßnahme der Geschäftsführung (beispielsweise werden Kunden Preisnachlässe gewährt, wodurch sich die Gewinnbeteiligung verringert) keine finanziellen Ansprüche herleiten. Etwas anderes gilt lediglich dann, wenn die Unternehmensleitung bewusst zum Nachteil der betroffenen Arbeitnehmer gehandelt hat. Allerdings hat der tantiemeberechtigte Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf Auskunft und Rechnungslegung. Denn dem Arbeitnehmer muss auf diese Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, den Anspruchsumfang zu überprüfen.

Weitere Fallgestaltungen sind denkbar (und waren bereits Gegenstand von Rechtsstreiten), die einer besonderen Tantiemeregulierung bedürfen. Da die Tantieme arbeitsleistungsbezogen ist, erlischt beispielsweise der Anspruch auf die Tantieme (sofern keine entgegenstehende Regelung vereinbart ist), wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Geschäftsjahres arbeitsunfähig erkrankt und daher keine Entgeltfortzahlung beanspruchen kann. Zu bedenken ist bei Ausgestaltung der Tantiemevereinbarung auch, ob der Tantieme tatsächlich der Gewinn laut Handelsbilanz zugrunde gelegt werden soll oder ob nicht im Einzelfall der Gewinn laut Steuerbilanz als vorteilhaftere Regelung in Betracht kommt. Für den Gewinn laut Steuerbilanz könnte nämlich der Umstand sprechen, dass der steuerliche Gewinn – anders als der Gewinn laut Handelsbilanz – regelmäßig in geringerem Umfang manipulationsfähig ist. Andererseits hat die Gewinnberechnung nach Steuerbilanz den Nachteil, dass der steuerliche Gewinn durch die

turnusmäßig stattfindenden Betriebsprüfungen oftmals nachträglich eine Veränderung erfährt, so dass die Tantieme neu berechnet werden muss. Die Neuberechnung wiederum kann aber vertraglich ausgeschlossen werden. Soweit sich Geschäftsführer oder Arbeitnehmer zur Sanierung eines maroden Unternehmens anheuern lassen, kann die Vereinbarung einer Mindesttantieme angezeigt sein, wenn abzusehen ist, dass die angestrebte Sanierung des Unternehmens voraussichtlich erst nach mehreren Jahren erreicht sein wird. Besonderen Gestaltungs- und Beratungsbedarf dürfte regelmäßig auch die Ausgestaltung der Tantiemvereinbarung bei einer GmbH & Co. KG hervorrufen. Denn nach dem Gesellschaftsvertrag der GmbH & Co. KG wird der Gewinnanteil der Komplementär-GmbH regelmäßig gering bemessen, so dass aus Sicht des Tantiemeempfängers als Berechnungsgrundlage nicht auf den Gewinn der GmbH, sondern auf den Gewinn der KG abgestellt werden sollte.

Formalien der Vereinbarungen

Immer noch werden wesentliche Vertragsbestandteile, wie beispielsweise die Gewinnbeteiligung, von den Vertragsschließenden vor Inanspruchnahme anwaltlicher Beratung lediglich mündlich vereinbart. Bei einer während der Laufzeit des Anstellungsvertrages nicht selten eintretenden Verschlechterung des Verhältnisses der Vertragsparteien untereinander wird sich das Fehlen einer schriftlichen Tantiemvereinbarung im Streitfall regelmäßig als zumindest sehr unglücklich herausstellen. Für Arbeitsverträge gilt darüber hinaus das 1995 in Kraft getretene – wenig beachtete – Nachweisgesetz. Danach sind die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen. Dieses Schriftformerfordernis verlangt unter anderem auch detaillierte Angaben zur Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes. Hierzu gehören neben der Grundvergütung auch alle Zusatzentgelte, wie beispielsweise Tantiemen, aber auch entgeltwirksame Leistungen aus betrieblicher Altersversorgung und vermögenswirksamer Leistung. Alle fraglichen Punkte, die nicht hinreichend schriftlich dokumentiert sind, werden im Streitfall regelmäßig zu Lasten des Arbeitgebers entschieden.



DER AUTOR

Markus Bohnau

ist Rechtsanwalt im Düsseldorfer Büro der internationalen Sozietät Lovells Boesebeck Droste. Er tritt bei Seminaren als Referent zu Fragen des Arbeitsvertrags- und Dienstvertragsrechts auf.

@ markus.bohnau@lovells.com

Wie viel Sorgfalt die Parteien bei Abschluss der Tantiemvereinbarung haben walden lassen, wird sich regelmäßig erst im Streitfall, welcher insbesondere bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses auftreten kann, zeigen. Die Beendigung des Anstellungsverhältnisses kann einseitig durch (ordentliche oder außerordentliche) Kündigung sowie einvernehmlich durch Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung erfolgen. Ein befristetes Anstellungsverhältnis endet regelmäßig durch Zeitablauf. Die (ordentliche) Kündigung ist in diesem Fall nur bei gesonderter vertraglicher Vereinbarung möglich. Für das Anstellungsverhältnis eines Geschäftsführers ist darüber hinaus zu beachten, dass die Abberufung von der Position des Geschäftsführers grundsätzlich nicht die Wirksamkeit des Anstellungsverhältnisses (inklusive der Tantiemvereinbarung) berührt. Endet die Bestellung zum Geschäftsführer, ohne dass auch der Anstellungsvertrag beendet wird, so besteht der aus dem Vertrag folgende Tantiemeanspruch im Zweifel auch bei Freistellung des Geschäftsführers weiter. Denn eine Kürzung der Bezüge kommt in den Fällen der einseitigen Freistellung regelmäßig nicht in Betracht. Scheidet der Tantiemeberechtigte während des Geschäftsjahres durch Beendigung des Anstellungsverhältnisses aus, so steht ihm die Gewinnbeteiligung – vorbehaltlich einer anders lautenden Vereinbarung – pro rata temporis zu.

Ohne besondere Vereinbarung braucht das Unternehmen zur Feststellung der Beteiligung eines im Laufe des Geschäftsjahres ausscheidenden Mitarbeiters auch keine Zwischenbilanz zu erstellen. Auszubehalten ist lediglich der zeitanteilige Anspruch nach Maßgabe des Jahresergebnisses.

Einigungswege im Streitfall

Soweit die Vertragsparteien im Streitfall keine einvernehmliche Regelung der Tantiemefrage erzielen können, muss ein Arbeitnehmer den von ihm behaupteten Tantiemeanspruch (unabhängig von dessen Höhe) erstinstanzlich vor dem zuständigen Arbeitsgericht geltend machen. Haben dagegen Geschäftsführer und Gesellschaft für Streitigkeiten aus dem Anstellungsvertrag nicht ausdrücklich die Zuständigkeit des Arbeitsgerichtes vereinbart, muss ein Geschäftsführer seinen streitigen Tantiemeanspruch in erster Instanz – streitwertabhängig – beim zuständigen Amts- bzw. Landgericht einklagen. Ein prozessualer Unterschied zwischen diesen beiden Rechtswegen besteht insbesondere in der Frage der Kostenerstattung. Während nach der Zivilprozessordnung bei Streitigkeiten vor den Amts- bzw. Landgerichten die unterlegene Partei regelmäßig die gesamten Verfahrenskosten (insbesondere Gerichts- und Rechtsanwaltsgebühren) zu tragen hat, gilt nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vor den Arbeitsgerichten das Prinzip, dass die obsiegende Partei keinen Anspruch auf Erstattung der eigenen Rechtsanwaltskosten gegen die unterlegene Partei hat.

Bei Abschluss der Tantiemvereinbarung sind vielfältige Gestaltungsfragen zu beachten, um die Interessen der vertretenen Partei angemessen zu berücksichtigen. Für die Rechtsberater dürfte – noch weniger als sonst – die interessengerechte Ausgestaltung einer entsprechenden Vereinbarung kaum mit einem Blick in das Formularbuch zu erledigen sein. Vielmehr sind die Interessen des zu vertretenden Vertragspartners sowie die dem Anstellungsverhältnis zu Grunde liegenden gesellschaftsrechtlichen und wirtschaftlichen Umstände sorgfältig zu recherchieren und bei Ausgestaltung der individuellen Tantiemvereinbarung angemessen zu berücksichtigen. ■