

RECHT: ERMESSENSFRAGE – MERTRAGSUMWANDLUNG

Was Manager bei einer Vertragsumwandlung beachten sollten

1. Auch bei einer Ermessenstantieme ist der Arbeitgeber nicht völlig frei.

Enthält der Anstellungsvertrag selbst keine Regelung über die Berechnung der Tantieme, dann ist deren Höhe notfalls durch das Gericht nach billigem Ermessen zu bestimmen. Dabei sind die Interessen beider Vertragspartner zu berücksichtigen und gegeneinander abzuwägen. Steht z.B. fest, dass der Manager in Kürze ausscheiden wird, ist auf der Seiten der Gesellschaft zu beachten, dass sie sich nicht mehr mit Leistungen belasten wird, die an sich dazu bestimmt sind, den Manager auch in Zukunft zu noch größerem Engagement zu veranlassen. Dem ist das Interesse des Betroffenen entgegenzusetzen, für seine bisherige Beteiligung am Unternehmenserfolg angemessen honoriert zu werden.

2. Der Betriebsrat kann bei der Veränderung übertariflicher Zulagen von AT-Angestellte ein Mitbestimmungsrecht geltend machen.

Nicht nur bei normalen Arbeitnehmern, sondern auch bei AT-Angestellten hat der Betriebsrat bei Veränderung der variablen Vergütung grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht. Nur bei Managern, die leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind, bleiben die Arbeitnehmervertreter stimmlos. Rechtlich ist somit der Kreis derjenigen, bei deren variabler Vergütung allein das Ermessen des Arbeitgebers entscheidet, kleiner, als man es in der Praxis wahrhaben möchte.

3. Das Verhältnis zwischen Garantiegehalt und Erfolgsanteil sollte ausgewogen sein.

Festvergütung und Tantieme sollten mindestens 60% der Gesamtvergütung betragen. Steigt der Anteil der variablen Ermessenstantieme zu sehr, wird die Abhängigkeit vom Wohlwollen der Vorgesetzten unerträglich.

4. Die Anpassung des Grundgehalts kann durch die Kopplung an Tariflohnerhöhungen in Form einer Mindestanhebung gesichert werden.

Da leitende Angestellte eine Vergütung außerhalb der tariflich festgelegten Tarifgruppen erhalten, wirkt sich eine Tariflohnerhöhung grundsätzlich auf ihr Gehalt nicht aus. Die Erhöhung der Gehälter der Führungskräfte liegt in freiem Ermessen des Arbeitgebers. Verfährt das Unternehmen bei der Erhöhung dieser Vergütung nach allgemeinen Grundsätzen, so darf es einzelne Mitarbeiter nicht ohne sachlichen Grund hiervon ausnehmen. Vorsichtige Manager binden jedoch schon im Anstellungsvertrag die eigenen Gehaltssteigerungen an die Tariflohnerhöhung und sichern so ihren Inflationsausgleich.

5. Bei einer Ausgliederung sollte der soziale Besitzstand gewahrt bleiben.

Änderungen oder der Neuabschluss eines Arbeitsvertrages im Zusammenhang mit Ausglieder-

rungen von Geschäftsbereichen oder der Neugründung von Gesellschaften sind sorgfältig zu prüfen. Meist werden vom Übernehmer schlechtere oder unsichere Konditionen angeboten. Eine Absicherung kann durch die Anerkennung der Betriebszugehörigkeit, Rückfallklauseln oder Abfindungsregelungen erfolgen.

Quelle: MM 9/95