

Aktienrecht prägt Arbeitsrecht

In der Vergangenheit hat sich das Arbeitsrecht wie ein Krake in immer neue Anwendungsbereiche hinein ausgedehnt. Nicht einmal die Grenze des Arbeitsvertrags blieb unberührt. Auf arbeitnehmerähnliche Selbstständige werden schon lange einige arbeitsrechtliche Vorschriften angewandt, Fremdgeschäftsführer in GmbHs sind ihnen gefolgt; der EuGH ordnet diese Spezies unumwunden den Arbeitnehmern zu. Wer die neuere Entwicklung aufmerksam verfolgt, sieht, woher und wohin der Geist der Zeit weht: Gesetzgeber und Rechtsprechung ersetzen zunehmend den Begriff des Arbeitnehmers durch den des Beschäftigten. Jetzt scheint sich der Wind ein wenig zu drehen. Der Schutz des Schwächeren ist ein wichtiges Ziel. Es gibt aber auch andere schützenswerte Interessen, vor allem die der Unternehmen und die der Allgemeinheit.

Vierjähriger Bindungszeitraum für eine Tantieme in einer Bank

Um derartige Interessen ging es in einem Fall, den das LAG Köln zu entscheiden hatte (Urt. v. 23.4.2015 – 7 Sa 975/14, Rev. eingelegt, Az. beim BAG: 10 AZN 999/15). Ein Unternehmen hatte einem Manager zusätzlich zur sonstigen Vergütung bei Beendigung des Arbeitsvertrags eine erfolgsabhängige einmalige Tantieme auf Basis der von der Gesellschaft unter Verwaltung genommenen Vermögenswerte (Assets under Management) versprochen. In der entsprechenden Vereinbarung vom 8.4.2009 hieß es: „Die Tantieme kann erstmals bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses ab dem 31. Dezember 2012 ausbezahlt werden. Endet das Anstellungsverhältnis des Managers vor dem 31. Dezember 2012, so verfällt der Anspruch auf Zahlung der Tantieme insgesamt.“ Das Arbeitsverhältnis endete durch Kündigung des Unternehmens zum 30.9.2011. Dieses weigerte sich, die Tantieme zu zahlen. ArbG Köln und LAG Köln wiesen die Zahlungsklage ab, die Parteien beendete den Rechtsstreit (im Interesse der Rechtssicherheit: leider) durch Vergleich.

ArbG und LAG hatten sich mit einer Frage auseinanderzusetzen, die in der Praxis eine zunehmende Rolle spielen wird: Lässt sich in AGB vereinbaren, dass eine erfolgsabhängige Tantieme nur dann gezahlt wird, wenn der Mitarbeiter noch fast vier Jahre im Unternehmen verbleibt? Beide Gerichte bejahten.

LAG Köln: Mehr als dreieinhalbjähriger Bindungszeitraum zulässig

Die Parteien hatten „keine an den jährlichen Erfolg geknüpfte Bonuszahlung vereinbart, die zeitanteilig für jeden einzelnen Monat anteilig anfallen würde“, sondern eine „Bonuszahlung, bemessen nach der wirtschaftlichen Entwicklung der Beklagten nach vier Jahren“. Durch diese Regelung sollte ein Anreiz gesetzt werden, auf einen mittel- bis langfristigen Unternehmenserfolg hinzuwirken. Prämiert werden sollte ein dauerhafter Unternehmenserfolg, nicht ein kurzfristiges Ergebnis. Dieser Wille, der auf den Erfahrungen der Banken- und Kapitalmarktkrise der Jahre 2008/09 beruhte, sei – so das LAG Köln – zu achten. Kürzere Perioden könnten das Ziel gefährden. Die Einengung der Kündigungsfreiheit des Klägers sei durch berechtigte entgegenstehende Interessen der Beklagten und der Allgemeinheit, „die auch im Einklang mit gesetzgeberischen Intentionen stehen“, gerechtfertigt. Der Kläger werde darum nicht unangemessen i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB benachteiligt. Die „gesetzgeberischen Intentionen“ entnimmt das LAG – wie zuvor schon das ArbG – § 87 Abs. 1 Satz 2 und 3 AktG, der für Vorstandsmitglieder in börsennotierten Gesellschaften den Gedanken der Nachhaltigkeit in die Vergütung einführt: „Die Vergütungsstruktur ist bei börsennotierten Gesellschaften auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Variable Vergütungsbestandteile sollen daher eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben...“ Zwar sei die Norm nicht analog anwendbar, hinter ihr stehe aber „ein auf die Sphäre und das Betätigungsfeld von Unternehmen wie der Beklagten anwendbarer Rechtsgedanke“. Das LAG hätte auch auf die Institutsvergütungsverordnung rekurren können, die zeigt, dass der Gedanke der Nachhaltigkeit bei der Vergütung nicht auf Mitglieder der Vertretungsorgane beschränkt ist, sondern auch für Risikoträger im Anstellungsverhältnis gilt.

BAG: Sonderzahlungen können an fixe Unternehmenserfolge anknüpfen

Das BAG hat bisher Regelungen in AGB kassiert, die die Zahlung von Sondervergütungen, die (auch) Gegenleistung für laufend erbrachte Arbeit waren, vom Bestand eines Arbeitsverhältnisses

außerhalb oder – neuerdings auch – innerhalb eines Bezugszeitraums abhängig gemacht haben (Urt. v. 13.11.2013 – 10 AZR 848/12, AuA 9/14, S. 547; v. 18.1.2012 – 10 AZR 612/10, AuA 4/13, S. 249; siehe auch Brennpunkt AuA 8/12, S. 455, und 2/17, S. 83). Bereits 2009 hatte das Gericht aber auch eine Regelung gebilligt, nach der ein Bonus, der von einer Zielvereinbarung abhing, an den Bestand des Arbeitsverhältnisses am Ende der Zielperiode geknüpft war (Urt. v. 6.5.2009 – 6.5.2009, AuA 1/10, S. 50). Diese Rechtsprechung hat das BAG in der erwähnten Entscheidung von 2013 nun ausdrücklich bestätigt. In einem obiter dictum befand es: „Möglich ist auch, dass eine Sonderzahlung an bis zu bestimmten Zeitpunkten eintretende Unternehmenserfolge anknüpft; in diesen Fällen ist eine zu bestimmten Stichtagen erfolgende Betrachtung oftmals zweckmäßig und nicht zu beanstanden.“ Offen ist, wie lang der Bindungszeitraum sein kann. Das wird von den Umständen des Einzelfalls abhängen. Die Institutsvergütungsverordnung sieht bei Risikoträgern Zurückbehaltungsfristen von fünf und Rückforderungsfristen von weiteren zwei Jahren vor. Offen ist auch, wie hoch Tantiemen sein können. Das LAG Köln denkt offenbar an die 25 % vom Fixum, die das BAG für Treueprämien genannt hat.

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Partner in der Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes,
Faltermeier, München