

Der Arbeitsvertrag für den Manager

Einleitung

Oft gelangt man bei Vertragsverhandlungen an den gleichen Punkt. Man will gegenüber dem neuen Arbeitgeber nicht kleinlich oder gar pedantisch erscheinen, wodurch man eher geneigt ist, bei eigentlich wichtigen Punkten Kompromisse zu schließen, die man in dieser Form nicht gewollt hat.

Dieses rächt sich dann häufig sehr schnell. So beruft sich dann der Arbeitgeber auf Formulierungen, deren Bedeutung man nicht richtig eingeschätzt hat. Deshalb sollte man die Auswirkungen, die der neue Arbeitsvertrag aufweist, sehr gründlich überdenken. Man sollte nur das in einen Vertrag setzen, was man auch tatsächlich will. Alles, was letztendlich auf dem Papier steht, ist bindend. Nach wie vor gilt der Grundsatz, dass sich Unklarheiten fast immer zu Lasten des Mitarbeiters auswirken.

Das Grundgehalt

Jede Führungskraft sollte darauf achten, dass im Arbeitsvertrag eine Klausel zur regelmäßigen Gehaltsanpassung erscheint. Diese sollte aber klar formuliert sein. Eine Bestimmung wie z.B. "Das Gehalt ist in regelmäßigen Abständen auf seine Angemessenheit zu überprüfen" ist nicht sehr hilfreich.

Man sollte darauf hinarbeiten, dass die Vergütung mindestens analog zu den Tarifgehältern steigt. Auch eine Vereinbarung, die als sogenannte Indexklausel gesetzt wird, kann vereinbart werden, wobei es erfahrungsgemäß nicht zu vergleichbar günstigen Steigerungen kommt.

Tantiemen

Über Tantiemen wird der Mitarbeiter am Umsatz oder am Unternehmensergebnis beteiligt. Ist diese Vereinbarung gewinnabhängig, muss vorher deutlich werden, ob die Tantieme auf Grund des Handels- oder Steuerbilanzgewinns gezahlt wird. Gibt es hier keine eindeutige Vereinbarung, wird sich der Arbeitgeber auf die kostengünstigste Variante zurückziehen. Einige Bedingungen sind aber vorab bereits geregelt:

- Die Tantiemen für den Vorstand rechnen sich aus dem Jahresüberschuss. Dieses ist im Aktiengesetz festgelegt.
- Der Geschäftsführer einer GmbH findet keine gesetzliche Regelung vor. Er sollte sich seine Rechte im Arbeitsvertrag festhalten lassen. Am optimalsten ist eine Bindung an den körperschaftssteuerlichen Gewinn, weil an das Betriebsergebnis ohne Veränderung bei den Rückstellungen angeknüpft wird.
- Am genauesten muss der Geschäftsführende Gesellschafter überlegen. Wird ein zu hohes Gehalt gezahlt, vermutet man eine verdeckte Gewinnausschüttung, wodurch der Staat Verluste bei der

Körperschaftsteuer erleidet. Die Summe der Tantiemen darf 50% des Jahresüberschusses nicht übersteigen. Der Anteil der Tantiemen an den Gesamtbezügen darf 25% nicht überschreiten.

Bonus

Der Bonus ist abhängig von der Erreichung eines Ziels. Oft ist die Festlegung, ob ein Ziel erreicht wurde, umstritten. Werden objektive Kriterien festgelegt, wie z.B. Umsatz oder die Rendite des Kapitals, ist die Messbarkeit kein Problem.

Kritischer wird es dann, wenn der Bonus an Variablen wie Teamfähigkeit oder Mitarbeiterzufriedenheit geknüpft wird. Hier muss man darauf achten, wie groß der Anteil dieser Faktoren an der Bestimmung des Bonus sein soll.

Entscheidend wird diese Abmachung, wenn es darum geht, eine Lösung für eine Abfindung aufzustellen. Dem Manager fällt es schwer, z.B. damit zu operieren, dass er sagt, er habe ein hochmotiviertes Arbeitsteam aufgebaut, woraus er einen höheren Bonus ableiten will.

Aktienoptionen

Die Höhe der Aktienoptionen wird im Allgemeinen von der Hauptversammlung beschlossen. Für die unterschiedlichen Bereiche gelten folgende Bedingungen:

- Mitarbeiter können den Beschluss der Hauptversammlung akzeptieren oder aber auch auf seine Option verzichten. Eine individuelle Handhabung lässt sich nicht aushandeln. Man kann allerdings nicht gezwungen werden, die Option wahrzunehmen.
- Der Vorstand schließt die Vereinbarung direkt mit dem Aufsichtsrat. Man hat dabei genug Spielraum, um spezielle Vereinbarungen für bestimmte Situationen festzumachen, etwa für den Ausübungszeitraum, die Kündigung, Tod oder Ruhestand. Die Modalitäten sollte man in den Anstellungsvertrag übernehmen. Will man das erst später festlegen, sollte man dieses als Zusatzvereinbarung festhalten.
- Der Ausübungszeitraum kann sehr langfristig festgelegt werden, wobei durchaus Zeiten von bis zu 10 Jahren vorkommen können. Optimal ist eine Vereinbarung, wonach man die Aktienoption auch nach Ausscheiden aus dem Betrieb wahrnehmen kann.
- Ist der Betrieb Teil eines amerikanischen Mutterkonzerns, sollte man sehr aufmerksam sein. Oft werden weltweite Aktienoptionen angeboten. Jedoch wird dieses häufig nicht im Arbeitsvertrag festgeschrieben. So ist die Aktienoption im Aufhebungsvertrag zu erscheinen. Dieses sollte von der amerikanischen Muttergesellschaft mit unterzeichnet werden, da sonst diese Klausel nicht wirksam ist.

Freiwillige Leistungen

Alle Zusatzleistungen haben eines gemeinsam. Das Unternehmen möchte einen Freiwilligkeitsvorbehalt in den Arbeitsvertrag aufnehmen, damit diese Leistungen widerrufen werden können. Einen Grund für die Wegnahme lässt sich sehr leicht

finden, wodurch nur eine Lösung plausibel erscheint: Die Freiwilligkeit muss wegverhandelt werden.

Freistellung

Wird, wie es in den meisten Arbeitsverträgen steht, ein Mitarbeiter freigesetzt, sobald er gekündigt ist, sollte darauf geachtet werden, welche Folgen eintreten, wenn die Freistellung erfolgt. Besteht das Gehalt zu einem Teil aus variabler Vergütung, sollte unbedingt darauf geachtet werden, dass eine Sondervereinbarung für den Fall der Freistellung erzielt wird. Es sollte genau festgelegt werden, wie die Zahlung der variablen Vergütung im genannten Falle einbezogen wird.

Der Aufhebungsvertrag

Die variable Komponente des Gehalts wird nicht so regelmäßig wie das monatliche Gehalt gezahlt. So werden Provisionen oft erst Monate nach Geschäftsabschluss angerechnet und die Tantiemen erst nach einer gesonderten Jahreshauptversammlung festgelegt.

Folgendes ist zu beachten:

- Nachzahlung: Oft ist die Firma mit der Zahlung der variablen Gehälter im Rückstand. Man darf dabei nicht darauf vertrauen, dass schon noch gezahlt wird, sondern man sollte sich unbedingt diese Zahlungen im Aufhebungsvertrag sichern.
- Die erwirtschaftete variable Vergütung unterliegt dem normalen Einkommenssteuersatz. Wird dann die variable Vergütung in die Abfindung integriert, wird das steuerliche Privileg der gesamten Abfindung aufgehoben.

Es können nur variable Gehaltsbestandteile, die der Manager bis zum ursprünglich vereinbarten Ende des Arbeitsvertrages verdient hätte, ohne steuerliche Nachteile in die Abfindung eingehen.