

Entgeltgestaltung

Salamon

2. Auflage 2025
ISBN 978-3-406-81110-4
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Salamon
Entgeltgestaltung


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Entgeltgestaltung

Handbuch

Betriebliche Vergütungsstrukturen
Flexibilisierung und Incentivierung
Mitarbeiterbeteiligung

Herausgegeben von

Dr. Erwin Salamon

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Bearbeitet von

RA Dr. Stephan Bauer, LL.M., Hamburg; RAin, FAArbR Dr. Patrizia Chwalisz,
Hamburg; StB Daniel Fengler, Hamburg; RA, FAArbR Stefan Gatz, Hamburg;
StBin Marie-Louis Georgi, M.Sc., Hamburg; RAin Laura Iser, Hamburg;
WP und StB Michael Kapitzka, Hamburg; RA Jan Marcus Rossa, Hamburg;
RA, FAArbR Dr. Erwin Salamon, Hamburg;
RAin, FAArbR Dr. Arietta von Stechow, Hamburg

2. Auflage 2025



Zitiervorschlag:
Salamon Entgeltgestaltung/Bearbeiter § ... Rn. ...

**beck-shop.de**
beck.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG
ISBN 978 3 406 81110 4

© 2025 Verlag C.H.Beck oHG
Wilhelmstraße 9, 80801 München
info@beck.de

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH
Am Fliegerhorst 8, 99947 Bad Langensalza

Satz: 3w+p GmbH, Rimpfing
Umschlag: Druckerei C.H. Beck Nördlingen



chbeck.de/nachhaltig
produktsicherheit.beck.de

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Alle urheberrechtlichen Nutzungsrechte bleiben vorbehalten.
Der Verlag behält sich auch das Recht vor, Vervielfältigungen dieses Werkes
zum Zwecke des Text and Data Mining vorzunehmen.

Vorwort

Die Bedeutung des Arbeitsentgelts als Hauptleistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis und zugleich bestimmender Faktor für den Umfang der Personalkosten bleibt erheblich. Gleichzeitiger Fachkräftemangel wie ein wirtschaftlich weniger beständiges Umfeld erfordern es, Anreize im Recruiting Prozess wie auch gegen Fluktuation zu schaffen, aber zugleich wirtschaftlicher Überforderung des Unternehmens entgegenzuwirken. Dies erfordert geeignete Entgeltinstrumente wie auch Flexibilität bei deren Einsatz im Rahmen der Entgeltgestaltung.

Dieses Handbuch versteht sich auch in der 2. Auflage als Leitfaden aus der Praxis für die Praxis. Es greift typische betriebswirtschaftliche Bedarfe der Unternehmen zur Flexibilisierung und Optimierung der Personalkosten auf, zeigt die rechtlichen Maßstäbe der höchstgerichtlichen Rechtsprechung und entwickelt anhand praktischer Beispiele Lösungs- und Gestaltungsmöglichkeiten.

Im Rahmen der 2. Auflage wurde das Werk – neben einer Aktualisierung des Standes von Rechtsprechung und Literatur – um die Themen der Vergütung von Reise- und Umkleidezeiten sowie kollektivrechtlicher Besonderheiten bei der Entgeltgestaltung ergänzt.

Hamburg, im September 2024

Dr. Erwin Salamon



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Inhaltsübersicht

Vorwort	V
Inhaltsverzeichnis	IX
Abkürzungsverzeichnis	XXV
Literaturverzeichnis	XXXIII
Kapitel 1. Grundlagen der Entgeltgestaltung	1
§ 1. Überblick: Gestaltung von Entgeltsystemen in der unternehmerischen Praxis ...	1
§ 2. Die Grundlagen: Strukturformen des Arbeitsentgelts	7
Kapitel 2. Individualvertragliche Vergütungsvereinbarungen und kollektivrechtliche Gestaltungen	27
§ 3. Gestaltung der Grundvergütung	27
§ 4. Die Eingruppierung im öffentlichen Dienst nach der Entgeltordnung des TVöD-VKA	59
§ 5. Vergütung von Überstunden, Reise- und Umkleidezeiten	127
§ 6. Generelle Flexibilisierungsinstrumente	139
§ 7. Betriebstreuleistungen	193
§ 8. Erfolgsabhängige Leistungen	219
§ 9. Anwesenheitsprämien und Retention Boni	315
§ 10. (Mindest-)Entgelt nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG)	355
Kapitel 3. Unternehmerische Beteiligungsmodelle	407
§ 11. Mitarbeiterbeteiligung	407
Kapitel 4. Grundsätze zu Entgelttransparenz und Mitbestimmung des Betriebsrats	509
§ 12. Gleichbehandlungspflichten und Entgelttransparenz	509
§ 13. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Entgeltgestaltung	535
Kapitel 5. Muster	583
Stichwortverzeichnis	599

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Inhaltsübersicht	VII
Abkürzungsverzeichnis	XXV
Literaturverzeichnis	XXXIII

Kapitel 1. Grundlagen der Entgeltgestaltung

§ 1. Überblick: Gestaltung von Entgeltsystemen in der unternehmerischen Praxis

A. Bedeutung des Entgelts	1
B. Historische Entwicklung	3
C. Bedeutung des Arbeitsrechts im Wandel	4

§ 2. Die Grundlagen: Strukturformen des Arbeitsentgelts

A. Grundvergütung (Fixvergütung)	7
B. Zulagen und Zuschläge	9
C. Einmalzahlungen	11
I. Anlassbezogene Leistungen, insbesondere Urlaubs- und Weihnachtsgelder	11
II. Tantiemen	12
III. Sonstige leistungs- oder erfolgsabhängige Sonderzahlungen (Boni, Prämien etc)	13
1. Ermessensabhängige Festsetzung	13
2. Festsetzung nach Zielen	15
a) Individualerfolgsbezogene Ziele	16
b) Gruppenerfolgsbezogene Ziele	17
c) Unternehmens-, konzern- oder spartenerfolgsbezogene Ziele	17
3. Mischformen	18
IV. Einzelfallbezogene Festsetzung oder dauerhaftes Leistungssystem	18
1. Einzelfallbezogene Festsetzung	18
2. Dauerhaftes Leistungssystem	20
3. Zielvereinbarungen oder Zielvorgaben	20
D. Sonderformen des Entgelts	21
I. Provisionen	21
II. Sachbezüge	23
III. Abgrenzung: Aufwendungsersatz	24
1. Begriff	24
2. Arbeitsrechtliche Bedeutung	25

Kapitel 2. Individualvertragliche Vergütungsvereinbarungen und kollektivrechtliche Gestaltungen

§ 3. Gestaltung der Grundvergütung

A. Basisabsicherung durch Mindestfixvergütung	28
I. Gesetzliches Leitbild des Arbeitsverhältnisses	28
II. Basisabsicherung und Bestandsschutz	28

B. Individuelle Entgeltvereinbarungen oder Entgeltgruppensysteme	29
I. Freie Entgeltvereinbarungen	29
1. Grundsatz der Privatautonomie	29
2. Berufsbild und Marktwert als Bemessungsfaktoren	29
3. Bedeutung für die Entgeltentwicklung	30
II. Bedeutung von Entgeltgruppensystemen	31
1. Allgemeines	31
a) Zuordnung zu Entgeltgruppen als Instrument der Entgeltbemessung	31
b) Entgeltgruppensysteme als Instrument der Entgelttransparenz	31
2. Entgeltautomatik	32
a) Begriff	32
b) Bedeutung	32
c) Darlegungs- und Beweislast	33
3. Korrigierende Rückgruppierung	33
a) Begriff	33
b) Bedeutung	33
c) Darlegungs- und Beweislast	34
III. Gestaltung von Entgeltgruppensystemen	35
1. Bildung von Entgeltgruppen	35
2. Eingruppierungsmerkmale	35
3. Gewichtung unterschiedlicher Tätigkeiten	37
a) Allgemeines	37
b) Quantitative Betrachtung	37
c) Qualitative Betrachtung	38
d) Verklammerung durch Arbeitsergebnisse und Zusammenhangtätigkeiten	38
4. Bedeutung von Tätigkeitsbeispielen	42
a) Begriff	42
b) Gestaltungsmöglichkeiten	43
c) Bedeutung	43
5. Referenzzeitraum für die Eingruppierung	45
a) Bedeutung	45
b) Fehlende Regelung und Auslegung	45
c) Gestaltungsmöglichkeiten	45
6. Entgeltstufen innerhalb der Entgeltgruppe	47
a) Begriff und Bedeutung	47
b) Gestaltungsmöglichkeiten	47
7. Vorübergehende Tätigkeiten	51
a) Bedeutung	51
b) Gestaltungsmöglichkeiten	52
8. Entgelthöhe	53
9. Beispiel eines Entgeltgruppensystems	54
IV. Anwendung des Entgeltgruppensystems	55
1. Ein- und Umgruppierung	55
2. Abgrenzung bei abweichender Leistungsgewährung	56
a) Abweichung zu Gunsten des Arbeitnehmers	56
b) Abweichung zu Lasten des Arbeitnehmers	57

§ 4. Die Eingruppierung im öffentlichen Dienst nach der Entgeltordnung des TVöD-VKA

A. Die Grundsätze der Eingruppierung (§ 12 TVöD)	61
I. Grundsatz der Tarifautomatik	61
II. Die „gesamte auszuübende Tätigkeit“	63
III. Die Bedeutung der Ausbildung	64
IV. Das Eingruppierungsverfahren	65
1. Der Arbeitsvorgang	65
2. Prozessuales	69
V. Fallbeispiele	70
B. Die Eingruppierung in besonderen Fällen (§ 13 TVöD)	73
C. Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (§ 14 TVöD)	74
D. Das Tabellenentgelt gem. § 15 TVöD – Allgemeines	77
E. Zeit- und leistungsabhängiger Stufenaufstieg gem. §§ 16, 17 TVöD	78
F. Das Leistungsentgelt gem. § 18 TVöD	79
G. Exkurs: Die korrigierende Rückgruppierung	80
H. Die Entgeltgruppen und ihre Tätigkeitsmerkmale	80
I. Einführung und Überblick	80
II. Die grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)	82
1. Vorbemerkung Nr. 1: Vorrang Spezieller Tätigkeitsmerkmale	82
2. Vorbemerkung Nr. 2: Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person	83
3. Vorbemerkung Nr. 3: Wissenschaftliche Hochschulbildung	85
4. Vorbemerkung Nr. 4: Hochschulbildung	86
5. Vorbemerkung Nr. 5: Anerkannte Ausbildungsberufe	86
6. Vorbemerkung Nr. 6: Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen	87
7. Vorbemerkung Nr. 7: Ausbildungs- und Prüfungspflicht	87
8. Vorbemerkung Nr. 8: Geltungsausschluss für Lehrkräfte	87
9. Vorbemerkung Nr. 9: Unterstellungsverhältnisse	88
10. Vorbemerkung Nr. 10: Ständige Vertreterin und Vertreter	89
III. Teil A – Allgemeiner Teil	89
1. Die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale	90
a) Entgeltgruppe 1: Einfachste Tätigkeiten	90
b) Entgeltgruppen 2 bis 9a für handwerkliche Tätigkeiten	92
c) Entgeltgruppen für Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst	98
d) Entgeltgruppen 13 bis 15	116
2. Die Speziellen Tätigkeitsmerkmale	122
a) Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik	122
b) Ingenieurinnen und Ingenieure	123
IV. Teil B – Besonderer Teil: Ein Überblick	125

§ 5. Vergütung von Überstunden, Reise- und Umkleidezeiten

A. Vergütung von Überstunden	127
I. Begriff	127
II. Vergütungspflicht von Überstunden	128
1. Objektive Vergütungserwartung	128

2. Subjektive Vergütungserwartung	129
III. Abgeltung von Überstunden	129
1. Arbeitsvertrag	129
a) Transparenzgebot	129
b) Grenzen	130
2. Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag	131
B. Vergütung von Reise- und Umkleidezeiten	132
I. Begriff	132
II. Vergütungspflicht von Reise- und Umkleidezeiten	132
1. Fremdnützigkeit als Voraussetzung der Einbeziehung in das Synallagma	133
2. Vergütungserwartung	134
3. Weitere Voraussetzungen	134
III. Abgeltung von Reise- und Umkleidezeiten	136
1. Arbeitsvertrag	136
a) Grundsatz	136
b) Transparenzgebot	137
2. Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag	138
§ 6. Generelle Flexibilisierungsinstrumente	
A. Individualrechtliche Gestaltungen	140
I. Einmalleistungen: Reichweite und Grenzen der Gestaltung freiwilliger Entgeltbestandteile	140
1. Freiwilligkeit von Entgeltbestandteilen	140
2. Kein laufendes Arbeitsentgelt	143
3. Einmalige Leistungen	148
4. Wiederkehrende Leistungen	149
5. Reichweite des Freiwilligkeitsvorbehalts	151
a) Totalvorbehalt	151
b) Freiwilligkeitsvorbehalt hinsichtlich des Anspruchsgrundes	153
c) Freiwilligkeitsvorbehalt der Höhe nach	155
6. Erklärung des Freiwilligkeitsvorbehalts	156
a) Leistungen mit kollektivem Bezug	156
b) Konkreter oder pauschaler Freiwilligkeitsvorbehalt	158
c) Individualabreden (§ 305b BGB)	159
d) Sonstige individuelle Zusageformen	161
e) Zeitpunkt und Form	162
f) Qualifizierte Schriftformklausel anstelle des pauschalen Freiwilligkeitsvorbehalts?	163
II. Befristung und Bedingung von Entgeltbestandteilen	164
1. Abgrenzung zu Einmalleistungen	164
2. Rechtliche Grenzen	165
a) Prüfungsmaßstab	165
b) Flexibilisierungsinteresse für die Befristung von Entgeltbestandteilen	166
c) Transparenzkontrolle	169
III. Änderungsvorbehalte	170
1. Begriff und Abgrenzung	170
2. Widerrufsvorbehalt	171
a) Bedeutung	171
b) Inhalts- und Transparenzkontrolle	171
c) Ausübungskontrolle	177

3. Bezugnahme auf externe Regelungswerke	177
a) Dynamische Bezugnahme auf Tarifverträge	177
b) Dynamische Bezugnahme auf einseitige Regelungswerke des Arbeitgebers	178
c) Dynamische Bezugnahme von Betriebsvereinbarungen	179
4. Direktionsrecht	181
IV. Zulagen und Zuschläge	183
1. Funktionszulagen	183
a) Anknüpfungspunkte	183
b) Quantitative Grenzen	184
c) Auflösende Bedingung/Befristung	185
d) Auswirkung auf Direktionsrechte	185
2. Leistungszulagen	186
a) Anknüpfungspunkte	186
b) Angemessenheits- und Transparenzkontrolle	187
3. Erschwerniszulagen	187
a) Anknüpfungspunkte	187
b) Rechts-, Angemessenheits- und Transparenzkontrolle	188
4. Sonstige Zulagen und Zuschläge	188
5. Anrechnung übertariflicher Zulagen	189
a) Bedeutung	189
b) Angemessenheits- und Transparenzkontrolle	189
B. Besonderheiten kollektivrechtlicher Gestaltungen	190
I. Einmalige, befristete oder auflösend bedingte Leistungen durch Tarifvertrag	190
II. Einmalige, befristete oder auflösend bedingte Leistungen durch Betriebsvereinbarung	190
III. Änderungsvorbehalte durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung	191
IV. Regelungsabreden	192
§ 7. Betriebstreueleistungen	
A. Betriebstreueleistungen im Individualarbeitsrecht	193
I. Begriff und rechtliche Grenzen	193
1. Abgrenzung und Leistungszweck	193
2. Maßgabe vergangenheits- oder zukunftsbezogener Betriebstreue	195
3. Bindung durch die aufgestellten Anspruchs- und Kürzungsvoraussetzungen	197
4. Rechtliche Bedeutung der Differenzierung vergangenheits- oder zukunftsbezogener Betriebstreue	198
a) Vergangenheitsbezogene Betriebstreue	198
b) Zukunftsbezogene Betriebstreue	199
5. Leistungen mit Mischcharakter	200
6. Bindungsdauer	204
a) Rückzahlungsklauseln	204
b) Stichtagsklauseln	205
7. Quantitative Grenzen für Betriebstreueleistungen	205
8. Variabilisierung der Anspruchshöhe	208
9. Beendigungsgrund	211
10. Behandlung von Ruhezeiten oder sonstigen Zeiten ohne aktive Erbringung einer Arbeitsleistung	212
11. Transparenzkontrolle	213

II. Flexibilisierungsmöglichkeiten dem Grunde nach	214
1. Einmalige Leistungen	214
2. Widerrufsvorbehalte	215
B. Besonderheiten kollektivrechtlicher Gestaltungen	216
I. Betriebsvereinbarung	216
II. Tarifvertrag	217

§ 8. Erfolgsabhängige Leistungen

A. Erfolgsabhängige Leistungen bei geltenden Zielen	221
I. Erscheinungsformen	221
1. Tantiemen	221
2. Bonus-, Prämien- und sonstige Sonderzahlungen	223
II. Rechtliche Grenzen	224
1. Unerheblichkeit der Möglichkeit einer Einflussnahme	224
2. Grenzen des Bezugszeitraums und Bindungswirkung	224
a) Zielsetzung und Bezugszeitraum	224
b) Arbeitnehmerbindung für den Bezugszeitraum und Stichtagsregelungen	226
3. Rahmen- und ausfüllende Einzelregelungen	229
4. Erreichbarkeit der Ziele	232
5. Zielvereinbarungen	232
a) Grundsätze der freien Entgeltvereinbarung	232
b) Transparenzkontrolle	234
6. Zielvorgaben	235
a) Billigkeitskontrolle bei einseitigem Leistungsbestimmungsrecht	235
b) Grenzen des Direktionsrechts bei tätigkeitsbezogenen Zielen	236
c) Bedeutung des Direktionsrechts bei wirtschaftlichen Zielen	236
d) Erreichbarkeit der Ziele	237
e) Gewichtung der Ziele	238
7. Zeitpunkt der Festlegung der Ziele	239
8. Anpassung bestehender Zielvereinbarungen oder -vorgaben im laufenden Bezugszeitraum	240
a) Interessenlage	240
b) Anpassungsansprüche	241
c) Anpassung von Zielvorgaben	242
d) Anpassung von Zielvereinbarungen	242
9. Exkurs: Rechtsfolgen unterbliebener bzw. fehlerhafter Zielvereinbarung oder -vorgaben	245
a) Fehlen einer Zielvorgabe oder Zielvereinbarung	245
b) Fehlerhafte Zielvorgaben oder -vereinbarungen	251
10. Arbeitsunfähigkeit und sonstige Fehlzeiten	253
a) Gestaltungsmöglichkeiten	253
b) Fehlende Gestaltung	260
III. Gestaltung von Zielvereinbarungen	261
1. Rahmen- und/oder Einzelvereinbarungen	261
a) Undurchführbarkeit bei abschließender Dauerregelung	261
b) Kombination aus abstrakter Rahmen- und ausfüllender Einzelregelung	262
2. Gegenstand der Zielkomponenten	265
3. Gewichtung der einzelnen Zielkomponenten	267
4. Bezugszeitraum	269
5. Bemessung der Ziele und Graduierung der Bewertung	270

6. Feststellung der Zielerreichung	273
7. Entscheidungszuständigkeit	273
IV. Weitere Flexibilisierungsmöglichkeiten	275
1. Einmalige Leistungen	275
2. Widerrufsvorbehalt	276
B. Einseitige Leistungsbestimmung ohne geltende Ziele	280
I. Vorbehalt einseitiger Leistungsbestimmung	280
II. Abgrenzung zu Zielvorgaben	281
III. Vertragskontrolle bei der Vereinbarung einseitiger Leistungsbestimmungsrechte	281
IV. Ausübungskontrolle	283
V. Bedeutung von Bonuspools	285
VI. Prozessuale Besonderheiten	286
C. Betriebswirtschaftliche Anknüpfungspunkte für Unternehmenskennzahlen	287
I. Ausprägungen variabler Vergütungsmodelle	287
1. Qualitative „Kennzahlen“	287
2. Quantitative „Kennzahlen“	288
a) Vereinbarungen mit Bezug zu quantitativen Bezugsgrößen	288
b) Bezugnahme zum Rechenwerk	288
c) Besonderheiten bei Anwendung von HGB-bezogenen Kenngrößen	289
d) Besonderheiten bei Anwendung von IFRS-bezogenen Kenngrößen	290
e) Berücksichtigung außerordentlicher Aufwendungen und Erträge	291
f) Verwendung von Kennzahlen oder anderen Bezugsgrößen	291
3. Auswirkungen der ESG/CRSD Berichterstattung	292
a) Nachhaltigkeitsberichterstattung	292
b) Einführung einer Berichterstattung	292
c) Umsetzung von Zielen	292
4. Berücksichtigung verschiedener Bezugsgrößen	293
II. Grenzen variabler Kennzahlenmodelle	293
1. Retrospektiver Bezug	293
2. Möglichkeiten, zukunftsbezogenen Erfolg zu „vergüten“	293
3. Eingeschränkte Rückforderungsmöglichkeit	294
III. Laufzeiten von variablen Vergütungsvereinbarungen	294
IV. Bilanzielle Abbildung variabler Vergütungen	295
V. Typische verwendete Kennzahlen	296
1. Möglichkeiten und Grenzen von Kennzahlensystemen	296
2. Unternehmenserfolgsbezogene Kennzahlen	296
a) Umsatzrentabilität oder Umsatzrendite	296
b) Eigenkapitalrentabilität	297
c) Gesamtkapitalrentabilität	298
d) Abwandlungen	298
VI. Kennzahlen für besondere Unternehmensbereiche	299
1. Beschaffungsbereich/Einkauf	299
2. Verwaltungskosten	299
3. Vertriebskosten	300
4. Entwicklungskosten bzw. Bereiche mit hohem Innovationsanteil	300
VII. Mischkennzahlen	301
1. Return on Investment (ROI)	301
2. Return on Capital Employed (ROCE)	302
3. Economic Value Added (EVA)	302

VIII. Besondere Kennziffern	303
1. Startup-Unternehmen	303
2. Unternehmen in Krisensituationen	303
3. Ergebnis je Aktie/Anteil	303
4. Verschuldungsgrad	304
D. Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers bei zielerreichungsabhängigem Entgelt	304
E. Überblick: Besonderheiten für Banken und Versicherungen	305
I. Institutsvergütungsverordnung	305
1. Allgemeines	305
2. Keine Anwendung auf tarifliche Leistungen	306
3. Bedeutung der Geschäfts- und Risikostrategien	307
4. Begriff des variablen Entgelts iSd InstitutsVergV	307
5. Anreizfunktion und Fehlanreize	308
6. Angemessenes Verhältnis von Entgeltkomponenten	309
7. Bedeutende Institute	309
8. Anpassung bestehender Vereinbarungen	310
II. Versicherungsvergütungsverordnung	310
F. Besonderheiten erfolgsabhängiger Leistungen im Kollektivarbeitsrecht	312
I. Betriebsvereinbarung	312
II. Tarifvertrag	314
§ 9. Anwesenheitsprämien und Retention Boni	
A. Anwesenheitsprämien	316
I. Grundlagen	316
1. Definition	316
2. Sozialpolitische Einordnung	316
3. Gestaltungsmöglichkeiten	317
4. Anspruchsgrundlagen	320
a) Kollektivvertragliche Anspruchsgrundlage	320
b) Individualvertragliche Anspruchsgrundlage	321
5. Störfälle	322
II. Rechtliche Grenzen der Gestaltung von Anwesenheitsprämien	323
1. Gleiche Behandlung von Kürzungsvereinbarungen und anspruchsbegründender Gestaltung	323
2. Anerkennung von Anwesenheitsprämien	324
3. Kontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen (AGB) (§§ 305 ff. BGB)	324
4. Maßregelungsverbot nach § 612a BGB	325
5. Kürzungsgrenze für Sondervergütungen bei Arbeitsunfähigkeit nach § 4a EFZG	326
a) Entwicklung der Rechtsprechung	326
b) Sondervergütungen vs. laufendes Arbeitsentgelt	327
c) Kürzung bei Arbeitsunfähigkeit außerhalb des Entgeltfortzahlungsanspruchs	332
d) Berechnung der Kürzung der Anwesenheitsprämie	333
6. Kürzungsgrenzen bei sonstigen Störfällen	334
a) Geltung von Kürzungsgrenzen	334
b) Elternzeit, Pflegezeit, Wehrdienst	334
c) Mutterschutz	335
d) Urlaub	335
e) Freistellung	336

f) Kurzarbeit	337
g) Streikteilnahme	337
h) Unentschuldigte Fehltage	338
7. Mindestlohn	338
III. Mitbestimmung des Betriebsrats	339
IV. Steuer- und Sozialversicherungspflicht	340
B. Retention Bonus (Halteprämie)	340
I. Grundlagen	341
1. Begriffe	341
2. Anwendungsfälle	341
3. Zweck	342
II. Rechtliche Grenzen der Gestaltung eines Retention Bonus	343
1. Stichtagsregelungen und AGB-Kontrolle	343
a) Zweck von Stichtagsklauseln bei Retention Boni	343
b) Rechtsprechung des 10. Senats des BAG	343
c) Retention Bonus zur Belohnung der Betriebstreue	346
d) Rechtsfolge unwirksamer Stichtagsklauseln bei Retention Boni	348
2. Ausnahmen: Wirksame Stichtagsklauseln bei leistungsabhängigem Retention Bonus?	349
III. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats	351
IV. Steuer- und Sozialversicherungspflicht	352
V. Sonderkonstellationen zu Halteprämien	352
§ 10. (Mindest-)Entgelt nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG)	
A. Geltungsbereich des MiLoG	356
I. Einführung	356
II. Übergangsvorschriften	357
III. Verhältnis zu anderen Mindestentgelten	358
1. Mindestlöhne nach AEntG und AÜG	358
2. Landesrechtliche Regelungen	359
IV. Rechtsnatur des Mindestlohnanspruchs	360
1. Rechtsnatur des Mindestlohnanspruchs	360
2. Rechtsfolge	360
3. Sittenwidrigkeitsgrenze (§ 138 BGB)	361
a) Sittenwidrigkeitsrechtsprechung	361
b) Anwendbarkeit neben MiLoG	362
B. Mindestlohnpflichtige Zeiten	363
I. Leistungsvergütung	363
II. Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft	364
III. Zeiten der Nichtarbeit	365
1. Feiertage, Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, vorübergehende Verhinderung nach § 616 BGB	365
2. Urlaub	366
3. Annahmeverzug	366
4. Pausen	367
IV. Wege- und Reisezeiten	367
1. Wegezeit	367
2. Reisezeit	367
V. Umkleidezeiten, Rüstzeiten	368
VI. Überstunden	369

Inhaltsverzeichnis

C. Mindestlohnrelevante Entgelttatbestandteile	370
I. Fälligkeitsregelung des § 2 Abs. 1 MiLoG	370
II. Mindestlohnwirksame Leistungen	371
1. Rechtsprechung des BAG	371
a) Unwiderrufliche Leistung	372
b) Erfüllungszeitpunkt	372
c) Ohne Rücksicht auf die tatsächliche Arbeitsleistung	373
d) Kraft Gesetzes geschuldete Leistungen	373
2. Darlegungs- und Beweislast	373
3. Einzelne Vergütungsbestandteile	374
a) Leistungen mit Erfüllungswirkung	374
b) Leistungen ohne Erfüllungswirkung	376
4. Kritik an der Entgelttheorie	377
5. Prüfpraxis des Zolls	378
D. Arbeitszeitkonto	378
I. Ausgestaltung des Arbeitszeitkontos nach § 2 Abs. 2 MiLoG	379
II. Voraussetzungen nach § 2 Abs. 2 MiLoG	379
III. Ausgleich des Arbeitszeitkontos	380
IV. Minijobber/geringfügig Beschäftigte	381
E. Ausschlussfristen	382
I. Regelung des § 3 MiLoG	382
II. Rechtsprechung	383
F. Anwendungsbereich des MiLoG	384
I. Arbeitnehmer iSd § 22 Abs. 1 MiLoG	384
1. Selbständige, Arbeitnehmerähnliche Personen, Heimarbeiter	385
a) Selbständige	385
b) Arbeitnehmerähnliche Personen	387
c) Heimarbeiter	388
2. Auszubildende iSd BBiG oder vergleichbare praktische Ausbildung	389
3. Werkstudenten	390
4. Diplomand, „Masterand“ und „Bachelorand“	390
5. Volontär, Trainee	391
6. Familienangehörige	392
7. Einfühlungsverhältnisse, Schnupperarbeitsverhältnis	392
8. Strafgefangene	392
II. Praktikanten	392
1. Pflichtpraktikum	393
2. Orientierungspraktikum	395
3. Freiwilliges Praktikum	396
4. Einstiegsqualifizierung	398
5. Duale Studiengänge/berufsbegleitende Studien	398
6. Überschreitung der Praktikumsdauer, Kombination der Ausnahmевorschriften, Aufspaltung des Praktikums und Unterbrechungen	399
III. Kinder und Jugendliche	402
IV. Zur Berufsausbildung Beschäftigte	402
V. Ehrenamtlich Tätige	403
VI. Langzeitarbeitslose	403
VII. Rechtsfolge der Ausnahmевorschriften	404
G. Besonderheiten bei Branchenmindestlöhnen	405
I. Fälligkeit	405

II. Erfüllungswirkung von Leistungen 405

Kapitel 3. Unternehmerische Beteiligungsmodelle

§ 11. Mitarbeiterbeteiligung

A. Einführung 409

B. Direktbeteiligung 412

 I. Grundlagen der Direktbeteiligung 412

 II. Finanzierung der Direktbeteiligung 414

 1. Darlehensfinanzierung der Mitarbeiterbeteiligung durch das Unternehmen 415

 2. Darlehensfinanzierung der Mitarbeiterbeteiligung durch Dritte 416

 3. Beteiligungsgewährung unterhalb des Marktpreises 417

 4. Sonderfall: Gewährung sog. *Hurdle Shares* 417

 5. Steuerliche Aspekte der Finanzierung von Direktbeteiligungen 418

 a) Darlehensfinanzierung durch das Unternehmen, die Gesellschafter oder Dritte 419

 b) Steuerliche Aspekte der Überlassung von Anteilen unterhalb des Marktpreises 421

 c) Steuerliche Aspekte der Überlassung von *Hurdle Shares* 424

 6. Vermeidung der „Dry Income“-Besteuerung durch die Einführung des § 19a EStG 427

 a) Einleitung 427

 b) Die Voraussetzungen des § 19a EStG 427

 c) Die steuerlichen Auswirkungen des § 19a EStG 429

 d) Beurteilung der Praxistauglichkeit von § 19a EStG 432

III. Aktiengesellschaft 433

 1. Börsennotierte Aktiengesellschaften 434

 a) Kapitalerhöhung im Rahmen einer Hauptversammlung 434

 b) Kapitalerhöhung aus genehmigtem Kapital 434

 c) Stock Options und bedingtes Kapital 436

 d) Wandelschuldverschreibungen 437

 e) Verkauf von Aktien 438

 f) Verfahren bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses 439

 g) Restricted Stock Units 440

 h) Kapitalmarkt- und wertpapierrechtliche Restriktionen 440

 2. Nicht-börsennotierte Aktiengesellschaften 441

 a) Kapitalerhöhung im Rahmen einer Hauptversammlung 441

 b) Kapitalerhöhung aus genehmigtem Kapital 442

 c) Stock Options, Wandelschuldverschreibungen und bedingtes Kapital 442

 d) Verkauf von Aktien 443

 e) Verfahren bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses 443

 f) Kapitalmarkt- und wertpapierrechtliche Restriktionen 446

 g) Konsortialvertrag bzw. Aktionärsvereinbarung 446

 3. Steuerliche Aspekte der Direktbeteiligung von Mitarbeitern an Aktiengesellschaften 447

 a) Allgemeine Grundsätze 447

 b) Kapitalerhöhung 447

 c) Gewährung der Anteile an den Mitarbeiter 448

 d) Laufende Bezüge aus den Mitarbeiter-Aktien 449

 e) Beendigung der Mitarbeiterbeteiligung 450

4. Steuerliche Aspekte zu Aktienoptionen	451
IV. GmbH	452
1. Kapitalerhöhung	452
a) Erhöhung des Stammkapitals nach § 55 GmbHG	452
b) Genehmigtes Kapital nach § 55a GmbHG	454
2. Optionsvereinbarungen	455
3. Verkauf von Geschäftsanteilen	456
a) Verkauf durch Altgesellschafter	456
b) Ankauf eigener Anteile und Weiterveräußerung durch GmbH	456
4. Verfahren bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	457
a) Gestaltung der Rückübertragungsverpflichtung	457
b) Begrenzung der Abfindung bzw. des Kaufpreises	460
5. Steuerliche Aspekte	461
V. GmbH & Co. KG	462
1. Beteiligung an KG und/oder pHG	462
2. Möglichkeiten der Anteilsgewährung	462
a) Kapitalerhöhung	463
b) Übertragung von Kommanditanteilen	464
c) Optionsvereinbarungen	464
3. Verfahren bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	465
4. Steuerliche Aspekte	466
a) Steuerrechtliche Besonderheiten der GmbH & Co. KG	466
b) Allgemeine steuerliche Grundsätze zu Personengesellschaften	466
c) Gewerbliche Personengesellschaft	467
d) Aufnahme neuer Gesellschafter	469
e) Ausscheiden aus der Personengesellschaft	470
f) Vermögensverwaltende Personengesellschaft	471
VI. Andere Personengesellschaften	472
C. Treuhandmodelle	472
I. Grundlagen für Treuhandmodelle	472
II. Unterschiede zwischen Gesellschaftsformen	473
III. Rechtliche Ausgestaltung des Treuhandvertrages	474
IV. Verfahren bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	475
V. Steuerliche Aspekte	475
D. Beteiligungsmodelle über Beteiligungsgesellschaften	478
I. Grundlagen von Beteiligungen über Beteiligungsgesellschaften	478
II. Wahl der Beteiligungsgesellschaft	480
1. Kapitalgesellschaft	480
a) Rechtliche Aspekte	480
b) Steuerliche Aspekte	481
2. Personengesellschaft	483
a) Gesellschaft bürgerlichen Rechts und oHG	483
b) Kommanditgesellschaft oder GmbH & Co. KG	485
c) Steuerliche Aspekte	485
III. Gesellschaftsvertrag/Gesellschaftervereinbarung der Beteiligungsgesellschaft	486
IV. Verfahren bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	487
E. Virtuelle Beteiligungen	488
I. Grundlagen von virtuellen Beteiligungen	488
II. Arten der virtuellen Beteiligung	489
1. Volle virtuelle Beteiligung	490

2. Exit-Erlös-Beteiligung	490
3. Verwässerung	491
4. Virtuelle Anteilsoptionen	491
III. Rechtliche Ausgestaltung virtueller Beteiligungsmodelle	492
IV. Verfahren bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	493
V. Steuerliche Aspekte virtueller Beteiligungsmodelle	494
F. Fremdkapital- und Mezzanine-Gestaltungen	495
I. Grundlagen von Fremdkapital- und Mezzanine-Gestaltungen	495
II. Einfache Darlehen	496
1. Rechtliche Ausgestaltung	496
2. Steuerliche Aspekte	496
III. Partiarische Darlehen	497
1. Rechtliche Ausgestaltung	497
2. Steuerliche Aspekte	497
IV. Stille Beteiligungen und Unterbeteiligungen	498
1. Rechtliche Ausgestaltung der stillen Beteiligung	498
2. Steuerliche Aspekte der stillen Beteiligung	499
a) Typisch stille Beteiligung	499
b) Atypisch stille Beteiligung	500
3. Rechtliche Ausgestaltung der Unterbeteiligung	501
4. Steuerliche Aspekte der Unterbeteiligung	501
V. Genussrechte	502
1. Rechtliche Ausgestaltung	502
2. Steuerliche Aspekte	503
G. Arbeitsrechtliche Aspekte	506
I. Gleichbehandlungsgrundsatz	506
II. Restriktionen des AGG	506
 Kapitel 4. Grundsätze zu Entgelttransparenz und Mitbestimmung des Betriebsrats	
§ 12. Gleichbehandlungspflichten und Entgelttransparenz	
A. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	509
I. Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz	509
II. Gleichbehandlung nach Gruppen bei Einführung neuer Entgelte	512
III. Gleichbehandlung nach Stichtagen bei Einführung neuer Entgelte	512
B. Transparenz von Entgeltsystemen und das Verbot von Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts	514
I. Einführung	514
II. Weiter Entgeltbegriff – Allgemeine Einführung zur Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts	515
1. Barleistungen	516
2. Sachleistungen	516
3. Mittelbare Vergütungen	516
III. Unmittelbare Entgeltbenachteiligung	517
IV. Mittelbare Entgeltbenachteiligung	517
V. Gleiche und gleichwertige Arbeit	519
VI. Kriterien für eine Rechtfertigung unterschiedlicher Bezahlung	521
VII. Positivmaßnahmen (§ 5 AGG)	522
C. Pflicht zur Schaffung von benachteiligungsfreien Entgeltsystemen	522
I. Begriff des Entgeltsystems	523

II. Kriterien zur Vermeidung von Entgeltbenachteiligung	523
III. Privilegierte Entgeltsysteme	524
D. Maßnahmen nach dem Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen	525
I. Ziel des EntgTranspG	525
II. Individueller Auskunftsanspruch und Beteiligungsrechte des Betriebsrats	526
III. Betriebliches Prüfverfahren	527
1. Einführung	527
2. Anwendungsbereich des freiwilligen betrieblichen Prüfverfahrens	528
3. Inhalte des betrieblichen Prüfverfahrens	529
4. Beteiligung des Betriebsrats	530
5. Mitteilung der Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens	531
IV. Berichtspflichten	531
 § 13. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Entgeltgestaltung	
A. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	536
I. Überblick	536
II. Mitbestimmung bei Fragen der betrieblichen Entgeltgestaltung	537
1. Inhalt des Mitbestimmungsrechts	537
a) Kollektiver Tatbestand	538
b) Entgeltbegriff	538
c) Mitbestimmungsfreier Dotierungsrahmen	539
d) Tarifvorbehalt	541
e) Betriebsverfassungsrechtlich freiwillige Gesamtvergütung	542
2. Entgeltgrundsätze	542
a) Allgemeines	542
b) Entgeltgruppen und Eingruppierungsmerkmale	543
c) Ecklohn	544
d) Nebeneinander mehrerer Entgeltsysteme	545
3. Einmalzahlungen	545
4. Mitbestimmung bei bestimmten Leistungsentgelten	547
a) Leistungsentgelte iSd § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG	547
b) Mitbestimmung bei Leistungsentgelten	547
5. Mitbestimmung bei Einführung und Änderung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	548
a) Mitbestimmung bei der Einführung	548
b) Mitbestimmung bei der Änderung	551
6. Rechtsfolgen fehlender Beteiligung des Betriebsrats	555
a) Begrenzung der arbeitsvertraglichen Gestaltungsfreiheit	555
b) Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung	556
III. Zuständigkeit der Einigungsstelle	557
IV. Flankierende Mitbestimmungsrechte	558
1. Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb	558
2. Technische Überwachungseinrichtungen	560
3. Beurteilungsgrundsätze	562
4. Berufsbildung	563
a) Berufsbildung	563
b) Mitbestimmung bei der betrieblichen Berufsbildung	564
c) Mitbestimmung bei der außerbetrieblichen Berufsbildung	565
5. Weitere denkbare Anknüpfungspunkte einer Mitbestimmung	565

B. Ausübung der Mitbestimmung	566
I. Regelungsabrede	566
II. Betriebsvereinbarungen	567
1. Unmittelbare und zwingende Geltung	567
2. Zustandekommen	568
3. Rechtliche Grenzen	570
a) Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG	570
b) Regelungsschranke des § 75 BetrVG	572
c) Auslegung, Transparenz	574
4. Günstigkeitsvergleich	574
5. Beendigung der Betriebsvereinbarung	575
a) Befristung	575
b) Aufhebung	576
c) Kündigung	576
d) Nachwirkung	577
III. Zuständigkeitsverteilung zwischen Betriebs-, Gesamtbetriebs- sowie Konzernbetriebsrat	578
C. Betriebsverfassungsrechtliche Auswirkungen von (vormaliger) Tarifbindung	580
I. Transformation tariflicher in betriebsverfassungsrechtliche Entgeltgrundsätze	580
II. Betriebsverfassungsrechtliche Eingruppierung ungeachtet Tarifbindung	580
Kapitel 5. Muster	
A. Entgeltgruppensystem	583
B. Überstunden, Reisezeiten	585
C. Einmalige Leistungen	586
D. Widerrufsvorbehalt	587
E. Befristete Leistungen, auflösende Bedingung	587
F. Betriebsvereinbarungsoffene Vertragsgestaltung	588
G. Betriebstreueleistungen	588
H. Tantiemevereinbarung	589
I. Rahmenvereinbarung zu einem Zielvereinbarungssystem	590
J. Betriebsvereinbarung zu einem Zielvereinbarungssystem	593
K. Zielvereinbarung für einen Jahreszeitraum	595
Stichwortverzeichnis	599

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG