

Compensation & Benefits

Maschmann

3. Auflage 2025
ISBN 978-3-406-82504-0
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.

Maschmann
Compensation & Benefits



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Compensation & Benefits

Rechtshandbuch Entgeltgestaltung

Herausgegeben von

Dr. Frank Maschmann

Professor an der Universität Regensburg

3. Auflage 2025


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG


C.H. BECK


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

beck.de

ISBN 978 3 406 82504 0

© 2025 Verlag C.H.Beck GmbH & Co. KG
Wilhelmstraße 9, 80801 München
info@beck.de

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH,
Am Fliegerhorst 8, 99947 Bad Langensalza
Satz: Druckerei C.H.Beck Nördlingen
Umschlag: Martina Busch, Grafikdesign, Homburg Saar



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 zur 3. Auflage

Das hier vorliegende Werk führt das bereits in zwei Auflagen unter dem Titel „Total Compensation“ erschienene Handbuch der Entgeltgestaltung fort. Die Neuauflage bringt das Werk auf den aktuellen Stand von Gesetzgebung und Rechtsprechung.

Zahlreiche Artikel wurden überarbeitet und erweitert. Drei besonders praxisrelevante Kapitel sind hinzugekommen: Annahmeverzug, Überleitungstarifverträge, Vergütung und Künstliche Intelligenz. Neu in den Autorenkreis aufgenommen wurden RA Dr. Matthias Hinz, der den Beitrag zur Lohnsteuer übernommen hat, und RA Dr. Xaver Koneberg mit dem neuen Beitrag zum „Annahmeverzug“ sowie einer Überarbeitung der Artikel „AT-Angestellte“ und „Änderungskündigung zur Entgeltsenkung“.

Auch die dritte Auflage ist das Ergebnis intensiver Zusammenarbeit namhafter Fachleute des Arbeitsrechts. Ohne die unermüdliche Unterstützung meines Regensburger Lehrstuhls hätte es aber nicht erscheinen können. Zu danken habe ich deshalb Dr. Carolin Aufleger, Niclas Herboth und Maximilian Schmid. Dank schulde ich auch RAin Elena Boettcher für die umsichtige Betreuung des Lektorats sowie Dr. Peter Glanz für die Aufnahme des Buchs in das Verlagsprogramm.

Univ.-Prof., Prof. hosp. Dr. Frank Maschmann,
Regensburg/Prag

Juni 2025

Aus dem Vorwort zur 1. Auflage

Angemessen, motivierend und flexibel soll die Vergütung sein, dem Arbeitnehmer eine sichere Existenzgrundlage bieten und ihn so lange wie möglich an das Unternehmen binden. „Total Compensation“ lautet das Konzept, nach dem die Leistung des Mitarbeiters durch eine Gesamtvergütung mit zahlreichen Einzelbausteinen honoriert wird. Allerdings zwingt das immer dichter werdende Rankenwerk des Arbeitsrechts die formal freie Entgeltgestaltung in ein enges Korsett. Selbst für Experten sind rechtssichere Regelungen in diesem Felde ein schwieriges Unterfangen. Wie man die rechtlichen und personalwirtschaftlichen Probleme in den Griff bekommen kann, zeigt das vorliegende Werk. Es schließt eine Lücke im Schnittfeld juristischer und personalwirtschaftlicher Beratungsliteratur.

Nach einleitenden Kapiteln, die die Entgeltgestaltung aus betriebswirtschaftlicher und motivationstheoretischer Sicht beleuchten, werden Grundfragen der tariflichen und gesetzlichen Grundvergütung geklärt, die Vergütungsprobleme von AT-Angestellten, GmbH-Geschäftsführern, Vorständen und Aufsichtsräten diskutiert, um sodann die klassischen und modernen Formen von Leistungslohn (Prämie, Bonus, Zielvereinbarung) zu präsentieren.

Weitere Entgeltbausteine kommen hinzu: Aktienoptionen, Sachbezüge, Sozialleistungen wie Betriebskindergarten, Essenzuschüsse, Jobticket, Privatnutzung des Dienstwagens, Fortbildung auf Kosten des Arbeitgebers, betriebliche Altersversorgung. Neue Probleme ergeben sich bei der Vergütung von Arbeit im Homeoffice, beim Crowdworking und für die Erstellung von Werken, an denen der Arbeitnehmer ein Patent- oder Urheberrecht besitzt.

Komplizierte Fragen stellen sich sodann bei der Gestaltung und Umgestaltung ganzer Vergütungsordnungen, insbesondere in tarifpluralen Betrieben, sowie bei der Flexibilisie-

zung von Entgeltregelungen. Entgeltkürzung bei Low Performance und Änderungskündigung zur Entgeltsenkung sind weitere Aspekte.

Neuerdings spielt auch das Thema „Compliance“ für die Vergütungsgestaltung eine Rolle, insbesondere bei der Bezahlung von Betriebsräten. Und mit der Institutsvergütungsverordnung besteht die Herausforderung, Entgelte im Bankenwesen so zu gestalten, dass Mitarbeiter nicht durch das Eingehen riskanter Geschäfte die Existenz des Unternehmens bedrohen.

Abgerundet wird die Darstellung durch Kapitel zur Gleichbehandlung und Mitbestimmung sowie zur Entgeltabrechnung, Entgeltrückzahlung, Lohnsteuer und Beitragspflicht zur Sozialversicherung.

Das Werk wendet sich an alle, die mit Entgeltfragen zu tun haben: Geschäftsführer und Personalverantwortliche, Rechtsanwälte, Personal- und Unternehmensberatungen, aber auch Betriebsräte und Verbandsvertreter. Es soll ihnen einen raschen Einstieg in die Materie bieten, um im betrieblichen Alltag bewährte Lösungsvorschläge zu finden. Zugleich soll es helfen, vorhandene Gestaltungen auf ihre Effizienz und Rechtmäßigkeit hin zu prüfen und Ideen für notwendige Veränderungen zu liefern.



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Verzeichnis der Bearbeiterinnen und Bearbeiter

Dr. Kathrin Bürger
Rechtsanwältin, München

Dr. Christian Burkiczak
Richter am Bundessozialgericht

Malte Creutzfeldt
Richter am BAG a. D.

Dr. Christoph Fischer
Rechtsanwalt, Frankfurt a. M.

Dr. Till Heimann
Rechtsanwalt, Frankfurt a. M.

Dietmar Heise
Rechtsanwalt, Stuttgart

Dr. Kristina Helmer
Rechtsanwältin, Head of Labour Relations Oberkochen

Dr. Matthias Hinz
Rechtsanwalt, Stuttgart

Benjamin Höchstetter
Regierungsrat, Regensburg

Dr. Jens Jensen
Rechtsanwalt, Frankfurt a. M.

Dr. Ines Keitel
Rechtsanwältin, Frankfurt a. M.

Tanja Keller
Richterin am ArbG Regensburg

Dr. Xaver Koneberg
Rechtsanwalt, Freiburg

Roman Konertz, LL.M
Wissenschaftlicher Mitarbeiter FernUniversität Hagen

Dr. Maximilian Koschker, LL.M (University of Auckland)
Rechtsanwalt, Stuttgart

Dr. Frank Maschmann
Professor an der Universität Regensburg

Verzeichnis der Bearbeiterinnen und Bearbeiter

Dr. Cord Meyer
Honorarprofessor an der Universität Leipzig, Syndikusrechtsanwalt Berlin

Dr. Marcus Michels
Rechtsanwalt, Köln

Alexander Möller
Rechtsanwalt, Frankfurt a. M.

Dr. Nikolaus Polzer
Rechtsanwalt, Düsseldorf

Dr. Andreas Roider
Professor an der Universität Regensburg

Dr. Rainer Sieg
Rechtsanwalt, Honorarprofessor an der Universität Passau

Volker Stück
Rechtsanwalt, Bonn

Dr. Rainer Thum
Rechtsanwalt, Frankfurt a. M.

Dr. Sebastian Verstege
Rechtsanwalt, Düsseldorf

Dr. Moritz von der Ehe
Syndikusrechtsanwalt, München

Sonja Vogel
Rechtsanwältin, München

Dr. Marc Winstel
Rechtsanwalt, Stuttgart

Dr. Gabriel Wiskemann
Head of Human Resources, Österreich

Alexander R. Zumkeller
Rechtsanwalt, Mannheim

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Verzeichnis der Bearbeiterinnen und Bearbeiter	7
Abkürzungsverzeichnis	11
Literatur- und Zitierverzeichnis	19

Kapitel 1. Gesamtvergütung aus betriebswirtschaftlicher Sicht

I. Gesamtvergütung	1
1. Komponenten der Gesamtvergütung	3
2. Aktuelle Trends	5
II. Gestaltungsanforderungen an die Gesamtvergütung	8
1. Anforderungen aus der Globalisierung	8
2. Anforderungen aus dem demographischen Wandel und einer multiplen Generationenstruktur	8
3. Anforderungen aus der Digitalisierung der Arbeitswelt	9
4. Anforderungen aus Sicht der Lohngerechtigkeit	14
III. Leistungsorientierte Vergütung und Performance Rating	15

Kapitel 2. Vergütung und Motivation

I. Vergütung und Motivation: Eine mikroökonomische Perspektive	20
II. Methodischer Hintergrund	21
1. Theoretische ökonomische Modelle	21
2. Laborexperimente	21
3. Feldexperimente	22
III. Die Prinzipal-Agenten-Theorie	23
1. Grundannahmen	23
2. Hauptvorhersagen	24
3. Erweiterung: Mehrere Tätigkeiten	24
IV. Empirische Evidenz zu Vergütung und Motivation	25
1. Anreizeffekte bei einfachen Tätigkeiten	25
2. Mehrere Tätigkeiten	26
3. Monetäre Anreize und intrinsische Motivation	26
4. Fixlöhne und Reziprozität	27
5. Soziale Vergleichsprozesse	28
a) Bereitstellung von relativen Leistungsinformationen	28
b) Relative Entlohnung	29
6. Framing-Effekte	29
V. Neuere verhaltensökonomische Ansätze	30

Kapitel 3. Gesetzlicher und tariflicher Mindestlohn

I. Überblick	32
II. Anwendungsbereich	33
1. Persönlicher Anwendungsbereich	33
a) Arbeitnehmer	33
b) Arbeitgeber	35

2. Verhältnis zu anderen Mindestlohnregelungen	36
3. Übergangsregelungen	37
4. Sittenwidrige Lohnabreden	37
III. Bemessung des Mindestlohns	38
1. Zeitstunde und Monatslöhne	38
2. Mindestlohnpflichtige Arbeitszeiten	39
a) Grundsatz: „Je Zeitstunde“	39
b) Überstunden	40
c) Arbeitsformen geringerer Beanspruchung	41
d) Pausen- und Ruhezeiten	42
e) Reise-, Wege- und Umkleidezeiten	42
f) Zeiten der Nichtarbeit	43
3. Mindestlohnwirksame Lohnbestandteile	45
a) Grundsatz: Mindestlohnrechtliches Äquivalenzprinzip	45
b) Zulagen und Zuschläge	46
c) Sonderzahlungen	47
d) Aufwandsentschädigungen	48
e) Sachleistungen	49
f) Sonstige Arbeitgeberleistungen	49
4. Variable Vergütungssysteme	50
5. Berechnung bei Minijobs	50
IV. Fälligkeit und Unabdingbarkeit	51
1. Fälligkeit	51
2. Unabdingbarkeit	52

Kapitel 4. Tarifliche Grundvergütung

I. Prinzipien von Vergütungssystemen	56
1. Die verschiedenen Entgeltfindungssysteme	56
a) Analytische Entgeltsysteme	56
b) Summarische Entgeltsysteme	57
c) Andere Systematiken der Entgeltfindung	57
d) Gemeinsamkeiten der Systeme	58
e) Eckentgeltgruppe	58
f) Senioritätsprinzip	59
2. Vergütungen jenseits der Grundentgelte	60
a) Leistungssysteme	61
b) Zusätzliches Urlaubsgeld	61
c) Jahresleistung, Weihnachtsgeld, Sonderzahlung	62
d) Zuschläge	62
e) Sondervergütungen	62
f) → Übertarifliche Vergütung	62
3. Vergütung ohne System	63
II. Anwendung der tariflichen (Grund-)Vergütung, betriebliches Vergütungs- system oder einzelvertragliche Lösungen	63
1. Unternehmen/Betriebe ohne Tarifbindung und Betriebsrat	64
2. Betriebsrat und Mitbestimmung – Reichweite und Grenzen	64
3. Doppelter Sperrvorbehalt und Entgeltsysteme	65
a) Außer Tarif Beschäftigte	65
b) Tarifbeschäftigte	66
4. Tarifbindung und Gleichstellungsabrede	66
5. Durchsetzung von Zahlungs- und Eingruppierungs-Ansprüchen durch den Mitarbeiter	67

III. Flächentarifvertrag, Firmentarifvertrag und ergänzende Regelungen	68
1. Verbandstarifvertrag	69
2. Firmentarifvertrag	69
3. Firmenbezogener Verbandstarifvertrag	69
4. Ergänzungs- und Einheitstarifvertrag	70
5. Ergänzende Regelungen durch Betriebsvereinbarung	70
IV. Außertarifliche Beschäftigte	70
1. Definition des außertariflichen Beschäftigten	70
2. Reichweite von Tarifverträgen in außertarifliche Beschäftigungsverhältnisse	71
3. Mitbestimmung des Betriebsrats für Entgeltsysteme	71
V. Übertarifliche Entgeltbestandteile	71
VI. Entgelttransparenz und Diskriminierung	72

Kapitel 5. Eingruppierung

I. Einleitung	74
1. Die individualrechtliche Eingruppierung als Grundlage der konkreten Entgeltbestimmung	74
2. Die betriebsverfassungsrechtliche Eingruppierung	75
3. Die Eingruppierung im engeren Sinn	75
II. Die individualrechtliche Eingruppierung	76
1. System einer Vergütungsordnung und der in ihr enthaltenen Tätigkeitsmerkmale	76
a) Schranken der Tarifautonomie beim Entgeltsystem	76
b) Aufbau einer Entgeltordnung	77
c) Tarifliche Richt-, Tätigkeits- oder Regelbeispiele	79
2. Die rechtlichen Grundlagen für die Verbindlichkeit des Entgeltschemas im Arbeitsverhältnis	80
a) Normative Geltung eines tarifvertraglichen Vergütungssystems	80
b) Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den Tarifvertrag	80
c) Die Benennung einer Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag	82
d) Die Anwendung des Tarifvertrags durch betriebliche Übung	83
3. Die Bestimmung der zu bewertenden „Arbeitseinheit“	83
a) Die Notwendigkeit einer Zusammenfassung von Arbeitsschritten ..	83
b) Das allgemeine „Muster“ des öffentlichen Dienstes	85
4. Der Zuordnungsvorgang der Eingruppierung	87
a) Die Anwendung der Tätigkeitsmerkmale	87
b) Bedeutung der Erst-Eingruppierung	89
c) Umgruppierung	89
5. Die gerichtliche Überprüfung der Eingruppierung	92
a) Antrag	92
b) Darlegungs- und Beweislast	92
III. Die „betriebsverfassungsrechtliche Eingruppierung“	93
1. Rechtsgrundlage für die betriebsverfassungsrechtliche Eingruppierung .	94
2. Das „betriebliche Entgeltschema“	94
3. Die Pflicht zur betriebsverfassungsrechtlichen Eingruppierung	95
4. Das Eingruppierungszustimmungsverfahren	96
a) Die Information des Betriebsrats durch den Arbeitgeber	96
b) Die Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats	97
c) Das gerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren	97
5. Rechtsfolgen der betriebsverfassungsrechtlichen Eingruppierung für das einzelne Arbeitsverhältnis	98
IV. Fazit	98

Kapitel 6. Vergütung von außertariflichen Angestellten

I. Der außertarifliche Angestellte	102
1. Der Begriff des außertariflichen Angestellten	102
2. Abgrenzung zu leitenden und übertariflichen Angestellten	102
3. Begründung des AT-Status und des Anstellungsverhältnisses	103
4. Gehaltsanpassungsanspruch	103
a) Anspruch auf regelmäßige Gehaltsüberprüfung/Anpassung	103
b) Anspruch auf Einhaltung des Mindestabstandsgebots	104
5. Rechtsfolgen bei Unterschreitung des Mindestabstandsgebots	107
6. Gleichbehandlung bei generellen Gehaltserhöhungen	108
a) Voraussetzungen	108
b) Auskunftsanspruch	109
7. Gehaltsanpassungsanspruch aufgrund betrieblicher Übung	109
II. Vergütung	111
1. Jahresvergütung	111
2. Variable Vergütung	111
a) Verhältnis von Jahresgrundgehalt zu variabler Vergütung	111
b) Bonus-Zielvereinbarungen, Zielvorgaben	112
c) Vorzeitiges Ausscheiden, Stichtagsregeln/Rückzahlung	113
d) Wartezeit/Probezeit	114
3. „Welcome-Boni“ oder „Sign-on-Boni“	114
4. Sondervergütungen	115
5. Sozialleistungen – „Cafeteria“-Konzepte	116
6. Entgeltumwandlung	116
7. Dienstreisen	116
8. Mehrvergütung für Überstunden/Mehrarbeit	116
a) Objektive Vergütungserwartung	116
b) Abgeltungsklauseln in Arbeitsverträgen	117
c) Höhe der Vergütung	118
d) Darlegungs- und Beweislast	118
9. Mehrvergütung für höherwertige Tätigkeit	119
10. Mitbestimmung	119

Kapitel 7. Vergütung von GmbH-Geschäftsführern

I. Die GmbH und die Rechtsstellung ihres Geschäftsführers	122
1. Die GmbH als meistverbreitete Rechtsform in Deutschland	122
2. Der Geschäftsführer als Organ der Gesellschaft	123
3. Grundlagen der Geschäftsführervergütung	123
a) Geschäftsführeranstellungsvertrag	123
b) Vergütungserwartung des Geschäftsführers nach § 612 Abs. 1 BGB	124
c) Vergütung bei Drittanstellung	125
d) Vergütung bei nichtigem Anstellungsvertrag	126
II. Zuständigkeit für die Regelung der Vergütung	126
1. Zuständigkeit in der GmbH und Dispositivität	126
2. Zuständigkeit in der nach MitbestG mitbestimmten GmbH	128
3. Zuständigkeit in der mitbestimmten GmbH nach dem DrittelbG	129
4. Drittanstellung, insbesondere in der GmbH & Co. KG	129
III. Vergütung, Vergütungsformen und -höhe	130
1. Festgehalt	130
a) Modalitäten und Höhe des Festgehalts	130
b) Besonderheiten bei Gesellschafter-Geschäftsführern	130

2. Variable Vergütungsbestandteile; ESG-Ziele	132
a) Gewinn- und Umsatzantiemen	132
b) Ermessenstantiemen	133
c) Echte und virtuelle Unternehmensbeteiligungen (VSOP)	133
d) Unterjähriges Ausscheiden des Geschäftsführers	134
e) Anwendbarkeit des Entgelttransparenzgesetzes	134
3. Nebenleistungen	135
a) Dienstwagen	135
b) D&O-Versicherungen	135
c) Dienstverhinderung, Entgeltfortzahlung	135
d) Darlehensvergabe an Geschäftsführer	136
e) Aufwendungsersatz	136
4. Mechanismen zur Anpassung der Vergütung	136
a) Herabsetzung der Vergütung	136
b) Anspruch des Geschäftsführers auf Erhöhung der Vergütung	137
5. Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Fragestellungen	138
a) Sozialversicherung	138
b) Besteuerung der Geschäftsführervergütung	139
6. Sonstige Fragen	139
IV. Prozessuale Fragestellungen bei Vergütungsstreitigkeiten	140

**Kapitel 8. Vergütung von Vorständen börsennotierter
Aktiengesellschaften**

I. Rechtlicher Rahmen für die Gestaltung der Vorstandsvergütung	144
1. Übersicht	144
2. Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK)	145
II. Festsetzung eines Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat, § 87a Abs. 1 AktG	146
1. Übersicht	146
2. Verhältnis des § 87a AktG zu § 87 AktG	147
3. Festsetzung des abstrakten Vergütungssystems	147
a) Zuständigkeit	147
b) Ermessen und Detailtiefe	147
c) Positive Festsetzung und „Fehlanzeige“	148
4. Elemente des Vergütungssystems	148
a) Maximalvergütung, § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	148
b) Weitere Elemente des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 AktG	149
5. Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung, § 120a AktG	151
III. Festsetzung der individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands	152
1. Zuständigkeit	152
2. Dokumentation	152
3. Materielle Kriterien	152
IV. Inhaltliche Vorgaben für die Vergütung der Vorstandsmitglieder, § 87 Abs. 1 AktG	153
1. Verhältnis von § 87 zu § 87a AktG	153
2. Angemessenheit der Vergütung, § 87 Abs. 1 S. 1 AktG	153
a) Bezugspunkt für die Angemessenheit („Gesamtbezüge“)	153
b) Anwendbarkeit auf Drittbezüge	154
c) Anwendbarkeit auf Abfindungen	154
d) Anwendbarkeit auf Change-of-Control-Zahlungen	155

e) Kriterien der Angemessenheit	155
f) Folgen der Festsetzung unangemessener Vergütung	157
3. Nachhaltigkeit und Langfristigkeit, § 87 Abs. 1 S. 2 AktG	158
a) Überblick	158
b) Kriterien der Nachhaltigkeit	158
c) Zulässigkeit reiner Fixvergütung	159
d) Zulässigkeit einzelner Vergütungsbestandteile mit kurzfristigen Vergütungsanreizen	160
e) Das Verhältnis von fixer und variabler Vergütung, § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 AktG	160
4. Mehrjährigkeit variabler Vergütungsbestandteile, § 87 Abs. 1 S. 3 AktG	160
a) Überblick	160
b) Gestaltung der Bemessungsgrundlage	161
V. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem	163
VI. Begrenzungsmöglichkeit bei außerordentlichen Entwicklungen	163
VII. Herabsetzung von Bezügen und Maximalvergütung	163
1. Herabsetzung durch den Aufsichtsrat	163
2. Heraufsetzung durch den Aufsichtsrat	165
VIII. Herabsetzung der Maximalvergütung gemäß § 87 Abs. 4 AktG	165
IX. Transparenz durch Einbeziehung der Hauptversammlung	165
1. Zweifacher Beschluss der Hauptversammlung	165
2. Veröffentlichung des Vergütungssystems	165
3. Vergütungsbericht	165

Kapitel 9. Vergütung von Aufsichtsräten

I. Rechtsgrundlagen (§ 113 AktG, DCGK)	168
II. Angemessenheit der Gesamtvergütung (§ 113 AktG, DCGK)	168
III. Vergütungshöhe/-bestandteile	168
1. Feste Vergütung	168
2. Sitzungsgelder	169
3. Variable Vergütung	170
a) Erfolgsorientierte Vergütung	170
b) Aktienorientierte Vergütung	170
c) Dividendenorientierte Vergütung	170
4. Nebenleistungen	170
a) Büro mit Sekretariat, Dienstwagen	170
b) Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung	171
c) Aus- und Fortbildungskosten (DCGK)	171
d) Auslagenersatz	171
IV. Herabsetzung oder Erhöhung der Vergütung	171
V. Sondervergütungen für Sonderleistungen	171
VI. Drittvergütungen für Aufsichtsratsmitglieder	172
VII. Abführungsverpflichtungen an Hans-Böckler-Stiftung	172
1. Abführungspflichtige	172
2. Abführung von Aufsichtsratsvergütungen inklusive Ausschussvergütungen	173
a) Abführungspflicht für einfache Aufsichtsratsmitglieder	173
b) Abführungspflicht für stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende	173
c) Abführungspflicht für Aufsichtsratsvorsitzende	173
3. Abführung von zusätzlichen Sitzungsgeldern für Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen	173

4. Veröffentlichung der (Nicht-)Abführung	173
a) Gewerkschaftszeitungen	173
b) Vergütungsberichte	173
VIII. Publizität der Vergütung, Vergütungsbericht	174
IX. Steuerliche Behandlung der Vergütung	174

Kapitel 10. Vergütung von Betriebsratsmitgliedern

I. Rechtsstellung – Grundsätze	176
1. Unentgeltlichkeit der Betriebsratsarbeit	176
2. Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot	177
II. Vorübergehende Arbeitsbefreiung, § 37 Abs. 2 BetrVG	179
1. Voraussetzungen	180
2. Rechtsfolge	180
III. Ausgleich für Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit, § 37 Abs. 3 BetrVG	182
1. Voraussetzungen	182
2. Rechtsfolge	182
a) Arbeitsbefreiung	182
b) Abgeltungsanspruch	183
IV. Entgeltsschutz, § 37 Abs. 4 BetrVG	183
1. Voraussetzungen	184
a) Bestimmung der „vergleichbaren Arbeitnehmer“	184
b) Betriebsübliche Entwicklung	185
2. Rechtsfolge	186
3. Schutzzeitraum	188
a) Grundsätzliches	188
b) Verlängerung, § 38 Abs. 3 BetrVG	188
4. Prozessuales/Auskunftsanspruch	189
V. Aufwendersatz, § 40 BetrVG	190
1. Voraussetzungen	190
2. Rechtsfolge	190
VI. Pauschalzahlungen	192
1. Aufwendersatz	192
2. Betriebsratszulagen und andere Vergütungspauschalierungen	193
3. Pauschale Überstundenabgeltung	193
VII. Betriebsratsvergütung im Lichte von „Compliance“	194
1. Betriebsratsbenachteiligung/-begünstigung, § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	194
2. Untreue, § 266 StGB	194
3. Steuerhinterziehung, § 370 Abs. 1 Nr. 1 AO	196

Kapitel 11. Vergütung im Homeoffice/bei mobiler Telearbeit

I. Einführung	197
II. Vergütungsrechtliche Aspekte im Rahmen von Homeoffice/mobiler Telearbeit	198
1. Gegenstand von Homeoffice/mobiler Telearbeit	198
a) Definition Homeoffice	198
b) Definition mobile Telearbeit	199
2. Anspruch auf Homeoffice/mobile Telearbeit	199
a) Individualrechtlicher Anspruch	199
b) Kollektivrechtlicher Anspruch	200
3. Vergütungshöhe im Rahmen von Homeoffice/mobiler Telearbeit	201
a) Reguläre Vergütung	201

b) Besondere Formen der Vergütung	201
c) Überstunden und sonstige Zuschläge/Aannahmeverzug	203
III. Praxishinweis	204

Kapitel 12. Vergütung bei Crowdfunding

I. Crowdfunding – Eine Begriffsbestimmung	208
II. Erscheinungsformen des Crowdfundings	209
III. Rechtlicher Rahmen der Vergütung	210
1. Grenzüberschreitendes Crowdfunding – anwendbares Recht	210
2. Arbeitsvertragsrecht?	212
a) Verhältnis Crowdfunder – Plattform	213
b) Verhältnis Crowdfunder – „Auftraggeber“	216
c) Exkurs: Crowdfunder und das Nachweisrecht	217
3. AGB-Kontrolle	217
a) Crowdfunder: Verbraucher oder Unternehmer?	217
b) Inhaltskontrolle (§§ 307 ff. BGB)	218
4. Nichtigkeit wegen Sittenwidrigkeit oder Wuchers (§ 138 BGB)	220
a) Sittenwidrigkeit (§ 138 Abs. 1 BGB)	220
b) Wucher (§ 138 Abs. 2 BGB)	222
c) Rechtsfolge	222
5. Verstoß gegen gesetzliches Verbot (§ 134 BGB)	223
6. Mindestlohngesetz	224
7. Missbräuchliche Ausnutzung marktbeherrschender Stellung/ Marktmacht (§§ 19, 20 GWB)	224
8. Angemessene Vergütung des Urhebers (§ 32 UrhG)	225
9. Rechtsprechung des BVerfG	226
IV. Ansatzmöglichkeiten für die Vergütung externen Crowdfundings	227
1. Vergütung in Form eines Festpreises	227
2. Zeitbezogene Vergütung	228
3. Auslobung/ „Preisausschreiben“	228
4. Preisbestimmung durch den Crowdfunder	229
V. Zahlungsweise der Vergütung	229

Kapitel 13. Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung bei der Vergütung

I. Grundlagen	232
1. Gleichbehandlungsgrundsatz und Diskriminierungsverbote	232
2. Dogmatische Grundlage des Gleichbehandlungsgrundsatzes	233
a) Arbeitsvertragliche Vergütungsregel	233
b) Tarifliche Vergütungsregel	233
c) Betriebliche Vergütungsregel	235
3. Verbot der Benachteiligung	235
4. Gerechtfertigte Benachteiligungen	236
II. Gleichbehandlungsgrundsatz bei der Vergütung	236
1. Anwendungsbereich	236
a) Allgemeine Vergütungsregel des Arbeitgebers	236
b) Eigene Vergütungsregel des Arbeitgebers	237
c) Unternehmensweite Vergütungsregel	238
2. Benachteiligung in vergleichbarer Lage	239
3. Sachgrund	242
III. Verbot diskriminierender Vergütungsregelungen	246
1. Grundsatz	246

2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	246
a) Grundsatz	246
b) Geschlecht	246
c) Alter	247
3. Staatsangehörigkeit	250
4. Gewerkschaftszugehörigkeit	251
5. Teilzeitarbeit	252
6. Befristete Beschäftigung	256
7. Betriebsratsarbeit	257
IV. Rechtsfolgen unzulässig benachteiligender Vergütungsregelungen	257

Kapitel 14. Entgelttransparenzgesetz

I. Regelungsgehalt des Gesetzes	262
II. Auskunftsanspruch	264
1. Anspruchsvoraussetzungen	265
a) Beschäftigter iSd EntgTranspG	265
b) Anspruchsgegner	266
c) Betrieb mit mehr als 200 Beschäftigten	268
d) Auskunftsverlangen	268
e) Darlegungs- und Beweislast	269
f) Datenschutz	272
g) Durchsetzung des Auskunftsanspruchs	272
2. Auskunftserteilung	273
a) Schuldner des Auskunftsanspruchs	273
b) Inhalt der Auskunftserteilung	275
III. Bestehen einer Benachteiligung	277
1. Gleiche oder gleichwertige Arbeit	278
a) Gleiche Arbeit	279
b) Gleichwertige Arbeit	280
2. Rechtfertigung	282
a) Tatbestandliche Rechtfertigung	282
b) Rechtfertigung nach §§ 5, 8 AGG	283
3. Auswirkungen einer Diskriminierung	284
a) Anpassung nach oben	284
b) Entgangene Chancen	284
c) Verfahrensrechtliche Erleichterungen	285
d) Verteidigungsmöglichkeiten des Arbeitgebers	285
IV. Betriebliches Prüfverfahren und Berichtspflichten	286
1. Betriebliches Prüfverfahren gem. § 17 Abs. 1 EntgTranspG	286
2. Berichtspflicht	287
3. Berichterstattung und betriebliche Prüfverfahren gem. Art. 9 und Art. 10 RL (EU) 2023/970	288
4. Ende der Sanktionslosigkeit	291
V. Ausblick	291

Kapitel 15. Mitbestimmung bei der Entgeltgestaltung

I. Bedeutung und Sinn und Zweck der ratio legis Entgeltmitbestimmung	294
II. Der Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	295
1. Kein Ausschluss der Mitbestimmung aufgrund des Tarifvorbehalts	295
2. Eröffnung des Mitbestimmungsrechts aufgrund eines kollektiven Tatbestands	297
3. Der Lohnbegriff im Sinne der Entgeltmitbestimmung	298

4. Mitbestimmungsfreie Vorgaben des Arbeitgebers und Grenzen der Entgeltmitbestimmung („Topftheorie“)	299
a) Das „Ob“ der Einführung einer zusätzlichen Arbeitgeberleistung	299
b) Das ersatzlose und vollständige Streichen einer ursprünglich freiwillig eingeführten Leistung	300
c) Der Dotierungsrahmen der zusätzlichen Arbeitgeberleistung	301
d) Der begünstigte Personenkreis	301
e) Der mit der zusätzlichen Arbeitgeberleistung verfolgte Zweck	302
5. Mitbestimmungspflichtige Handlungen des Arbeitgebers	302
a) Entlohnungsgrundsätze und -methoden	303
b) Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und Einführung von Entlohnungsmethoden	304
c) Änderung von Entlohnungsgrundsätzen und -methoden	304
d) Bedeutung des Geltungsgrundes von Entlohnungsgrundsätzen und -methoden	305
III. Die mitbestimmungspflichtige Gesamtvergütung des BAG	306
1. Die Rechtsprechung des BAG zur Zusammenfassung von Vergütungsbestandteilen zu einer einheitlichen Gesamtvergütung	306
2. Vermeidungsstrategien einer Gesamtvergütung	307
a) Verhinderung der Gesamtvergütung durch bestimmte Regelungsmethodik auf betrieblicher Ebene	307
b) Vermeidung der Betriebsratsbeteiligung bei Anwendung des „Rasenmäherprinzips“	309
IV. Nachwirkung und Fortgeltung von Entlohnungsgrundsätzen aus Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen	310
1. Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen	310
2. Nachwirkung und „Fortgeltung“ von tariflichen Entlohnungsgrundsätzen nach Wegfall der Tarifbindung	312
V. Zuständiges Verhandlungsgremium auf Betriebsratsseite	312
VI. Folgen bei Nichtbeachtung und Sicherung des Mitbestimmungsrechts	313
VII. Entgeltfindung bei AT-Angestellten	314

Kapitel 16. Entgelt und Datenschutz

I. Allgemeines	317
1. Überblick	317
2. Geltungsbereich des Datenschutzrechts	318
3. Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung	319
a) Notwendigkeit einer Verarbeitungsgrundlage	319
b) Einwilligung	319
c) Generalklausel des § 26 Abs. 1 BDSG iVm Art. 88 Abs. 1 DS-GVO	320
d) Kollektivvereinbarungen nach Maßgabe von § 26 Abs. 4 BDSG iVm Art. 88 Abs. 2 DS-GVO	321
e) Generalklausel des Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO	321
II. Zulässigkeit von Datenverarbeitungen mit Entgeltrelevanz	322
1. Personalstammdatenbank	322
a) Grundsätze	322
b) Sensible Daten	322
c) Ausgeschiedene Beschäftigte	323
2. Abrechnung	324
a) Interne Abrechnung	324

b) Externe Abrechnung	326
c) Abrechnung durch konzerneigene Shared Service Center	327
d) Abrechnung im Ausland	328
3. Zugriff auf elektronische Abrechnungsdokumente	331
4. Elektronische Meldeverfahren im Rahmen der Entgeltabrechnung	333
a) Lohnsteuer	333
b) Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen	334
5. Übermittlung personenbezogener Entgeltdaten an Belegschaftsvertretungen	334
6. Übermittlung personenbezogener Entgeltdaten bei Unternehmensverkäufen	336
a) Problem	336
b) Due Dilligence	336
c) Vollzug der Unternehmenstransaktion	337
d) Transparenzgebot	338
7. Big Data Auswertungen („People Analytics“) mittels KI-Systemen	339
a) Begriff und Bedeutung	339
b) Datenschutzrechtliche Beurteilung	340
c) Weitere Anforderungen durch die KI-Verordnung	341
III. Betriebliche Mitbestimmung	346
1. Beteiligungsrechte	346
a) Sinn und Zweck	346
b) Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	346
c) Überwachungsrecht des Betriebsrats	348
2. Zuständiges Gremium	349
a) Grundsatz	349
b) Zuständigkeit bei DV-Systemen	349
c) Konsequenzen	351
3. Regelung durch Betriebsvereinbarung	351
a) Bedeutung und Grenzen	351
b) Systematischer Aufbau	353
IV. Weitere Pflichten des Verantwortlichen	354
1. Wer ist Verantwortlicher?	354
2. Zweckbindung	354
3. Verantwortlichkeitsgrundsatz	355
4. Transparenz	356
V. Rechte des Betroffenen	357
1. Primäransprüche	357
2. Sekundäransprüche	359

Kapitel 17. Vergütungssysteme in tarifpluralen Betrieben

I. Konfliktlage in tarifpluralen Betrieben	364
II. Die Ermittlung der Gewerkschaftszugehörigkeit als zentrales Problem der Praxis	366
1. Aspekte des Individualschutzes	366
2. Aspekte des Koalitionsschutzes	367
3. Aspekte des gewerkschaftlichen Wettbewerbs	367
4. Ansätze für eine Gestaltung?	368
a) Sicherung des Individualschutzes	368
b) Sicherung des Koalitionsschutzes	368
c) Schutz über das Notar-Verfahren im TEG	369
d) Bewertung	369

5. Gestaltungen	369
a) Offenbarungsrecht der Arbeitnehmer	369
b) Tarifierung	369
c) Änderung des Arbeitsvertrags	369
III. Lösung der Tarifpluralität durch § 4a TVG?	369
1. Zielsetzung und Anwendungsbereich	369
2. Kollisionsfragen	370
3. Lösung der Kollision im Betrieb	371
4. Gestaltungen der Tarifvertragsparteien	371
5. Abdingbarkeit des § 4a TVG?	372
IV. Lösung von Tarifpluralität durch die Tarifvertragsparteien?	372
1. Gebot der Rücksichtnahme	372
2. Erwartung des TEG an eine Kooperation der Gewerkschaften	373
3. Anforderungen an ein kooperatives Modell	374
4. Gestaltungs-Modelle	375
a) 3-G-Prinzip	375
b) Tarifführerschaft	376
c) Spannen-Modelle	376
d) Bewertung	376
V. Lösung von Tarifpluralitäten über das BetrVG?	376
1. Tarifvorrang und Tarifsperre aus § 87 Abs. 1 ES und § 77 Abs. 3 BetrVG	376
2. Öffnungsklauseln im Tarifvertrag	377
a) Alte Rechtslage	377
b) Neue Rechtslage	377
c) Bewertung unter dem Tarifeinheitsgesetz	378
VI. Lösung von Tarifpluralität durch die Arbeitsvertragsparteien	379
1. Bezugnahmen unter dem Tarifeinheitsgesetz	379
2. Die üblichen Formen einer Bezugnahme	379
3. Regelungslücke durch § 4a TVG?	380
a) Tarifwechselklausel	380
b) Klein-dynamische Bezugnahme Klausel	380
c) Statische Bezugnahme Klausel	381
4. AGB-Kontrolle	381
a) Überraschende Klausel?	381
b) Unklare Klausel?	381
5. Gestaltungen	382
a) Mehrheitstarifvertrag	382
b) Tarifvertrag einer Gewerkschaft	382
c) Wahlrecht des Arbeitnehmers bzw. Arbeitgebers	382
d) Anrechnungsklausel	382
e) Auflösende Bedingung	383
f) Bewertung	383
VII. Ausblick	383

Kapitel 18. Risikomanagement und Vergütungspolitik – Institutsvergütungsverordnung als Modell

I. Interessenlage	386
II. Historische Entwicklung	386
III. Anwendungsbereich der InstitutsVergV	387
IV. Grundsatz der Proportionalität	389
V. Der Vergütungsbegriff der InstitutsVergV	390
1. Grundsätze	390

2. Vergütung durch Dritte	390
3. Garantierte variable Vergütung	391
4. Abfindungen	392
VI. Das Gebot der Nachhaltigkeit der variablen Vergütung	393
1. Nachhaltigkeitskomponente I: Vergütungsparameter	394
2. Nachhaltigkeitskomponente II: Begrenzung der Höhe der variablen Vergütung und Poolvorbehalt	395
3. Nachhaltigkeitskomponente III: Mehrjährige Bemessungsgrundlage und Bonus-/Malussysteme	397
4. Nachhaltigkeitskomponente IV: Ex-post-Risikoadjustierung	400

Kapitel 19. Entgeltgestaltung und „Low Performance“

I. Low Performance	406
1. Dogmatische Abgrenzung	406
2. Maßstab für unzureichende Arbeitsleistung	408
3. Praktischer Nachweis unzureichender Arbeitsleistung	408
4. Prozessuales	412
II. Reaktive Gestaltungsmöglichkeiten	412
1. Individuelle Gestaltungsrechte	413
a) Minderung der Vergütung	413
b) Entgeltreduzierung durch Änderungskündigung	413
c) Druckkündigung?	416
d) Aufrechnung mit Schadensersatzansprüchen wegen „Low Performance“	416
e) Vertragsstrafen bei „Low Performance“	416
2. Einvernehmliche Regelungen	417
a) Korrekturvereinbarungen	418
b) Sonstige einvernehmliche Lösungen	419
c) Restrukturierung	420
3. Kollektives Arbeitsrecht	420
III. Proaktive Gestaltung von Vergütungssystemen	420
1. Leistungsentgelte	421
2. Vergütungsbestandteile mit Änderungsvorbehalten	421
a) Einseitiger Widerruf von Vergütungsbestandteilen	421
b) Freiwilligkeitsvorbehalte; Befristung von Arbeitsbedingungen	422
3. Bonussysteme	423
a) Klassische Zielbonussysteme	423
b) Belohnungssysteme statt Zielbonussystemen?	424

Kapitel 20. Änderungsvorbehalte zur Flexibilisierung von Sonderzuwendungen

I. Fragestellung	426
II. Begriff der Sonderzuwendung	427
III. Rechtsgrundlagen	428
1. Tarifvertrag	428
2. Betriebsvereinbarung	429
3. Arbeitsvertrag	429
4. Gesamtzusage	430
5. Betriebliche Übung	430
6. Schlüssiges Verhalten gegenüber einem Arbeitnehmer	431
7. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	431

IV. Freiwilligkeitsvorbehalt	431
1. Zweck der Sonderzuwendung	432
a) Entwicklung der Rechtsprechung	432
b) Rechtsprechung seit dem 18.1.2012	432
c) Ermittlung des Zwecks durch Auslegung	433
2. Entgeltcharakter bei Überschreitung des „üblichen Rahmens“	434
a) Angleichung der Betragsgrenze von Widerrufsvorbehalt und Freiwilligkeitsvorbehalt?	434
b) Engere Grenze für Freiwilligkeitsvorbehalte	435
c) Schlussfolgerungen	435
3. Pauschaler Vorbehalt	436
4. Konkreter Vorbehalt	437
a) Verstoß gegen das Transparenzgebot	437
b) Wirkungsdauer von Freiwilligkeitsvorbehalten	437
c) Formulierungsvorschlag: Freiwilligkeitsvorbehalt für eine Zahlung ohne Entgeltcharakter	437
d) Formulierungsvorschlag Textformerfordernis	438
5. Freiwilligkeitserklärung bei Auszahlung	438
a) Konkreter Hinweis bei Zahlung	438
b) Formulierungsvorschlag für eine Erklärung bei Auszahlung	439
V. Änderungsvorbehalte	439
1. Widerrufsvorbehalt	439
a) Verstoß gegen § 308 Nr. 4 BGB	439
b) Ausübungskontrolle	440
c) Mitbestimmung des Betriebsrats	441
d) Formulierungsvorschlag für einen Widerrufsvorbehalt	441
2. Kombination von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt	441
3. Summierung von (Änderungs-)Vorbehalten	442
a) Fragestellung	442
b) Stellungnahme	442
4. Anrechnungsvorbehalt	443
a) Zulässigkeit	443
b) Formulierungsvorschlag für einen Anrechnungsvorbehalt	444
5. Stichtagsregelung – Bindungsklausel – Rückzahlungsklausel	445
a) Inhaltskontrolle	445
b) Zulässigkeit bei betriebsbedingten Kündigungen	446
c) Formulierungsvorschlag für eine Stichtagsregelung	447
VI. Auswirkungen für die Praxis	447

Kapitel 21. Änderungskündigung zur Entgeltsenkung

I. Einführung	450
II. Der Begriff der Änderungskündigung	450
III. Die soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung	451
IV. Änderungskündigung zur Reduzierung der Vergütung im Kontext einer Änderung der Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers	452
1. Kündigungselement	453
a) Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes	453
b) Sozialauswahl	453
c) Kündigungsfrist	455
2. Änderungsangebot	455
a) Zeitpunkt der Vertragsänderung	455

b) Schriftform und Bestimmtheit des Änderungsangebots	456
c) Reichweite der zulässigen Änderungen	456
V. Änderungskündigung zur isolierten Entgeltreduzierung	458
1. Reduzierung der im Gegenseitigkeitsverhältnis stehenden Vergütung ..	458
a) Die Rechtsprechung des BAG	459
b) Abweichende Ansichten im juristischen Schrifttum	459
c) Stellungnahme	460
2. Änderung sogenannter Nebenabreden	461
3. Rückgruppierung mittels Änderungskündigung	462
VI. Die Beteiligung des Betriebsrats	463
VII. Zusammenfassung	464

Kapitel 22. Vergütungsordnungen beim Betriebsübergang

I. Einführung	469
1. Begriff des Betriebsübergangs (= Betriebsinhaberwechsels)	469
2. Übergang des Arbeitsverhältnisses nach § 613a BGB	469
3. Fortwirkung bisheriger Vergütungsordnungen	469
4. Änderung von Vergütungsordnungen	470
II. Fortwirkung arbeitsvertraglicher Vergütungspflichten	470
1. Eintritt des Erwerbers in die arbeitsvertraglichen Pflichten des Veräußerers	470
a) Grundsatz	470
b) Folgen für die Vergütungspflicht	470
c) Gewährung sonstiger Leistungen	472
2. Änderung der fortwirkenden Vergütungspflichten	473
a) Änderung durch den Veräußerer	473
b) Änderung durch den Erwerber	474
c) Anspruch auf Gleichbehandlung?	474
3. Rechtsstellung des bisherigen Arbeitgebers	474
III. Fortwirkung tariflicher Vergütungsordnungen	475
1. Überblick	475
2. Normative Fortwirkung	475
a) Bedeutung	475
b) Verbandstarifvertrag	476
c) Firmentarifvertrag	476
3. Überführung von Tarifnormen in das Arbeitsverhältnis	477
a) Grundsätze des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB	477
b) Änderung der überführten Tarifnormen	478
4. Kraft Bezugnahmeklausel geltende Tarifnormen	481
a) Funktion und Wirkung	481
b) Statische und dynamische Bezugnahme	482
c) Bezugnahmeklausel beim Betriebsübergang	483
d) Änderung einer Bezugnahmeklausel nach dem Betriebsübergang ...	485
IV. Fortwirkung betrieblicher Vergütungsordnungen	488
1. Überblick	488
2. Fortwirkung von (Einzel-)Betriebsvereinbarungen	489
a) Normative Fortwirkung	489
b) Transformation nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB	491
3. Fortwirkung von Gesamtbetriebsvereinbarungen	492
a) Normative Fortwirkung	492
b) Transformation nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB	494
4. Fortwirkung von Konzernbetriebsvereinbarungen	496

Kapitel 23. Ablösung von Vergütungsordnungen

I. Überblick	500
1. Warum eine Ablösung von Vergütungsordnungen?	500
2. Strategische Vorüberlegungen	500
II. Kollektivrechtliche Ablösungsregelungen	502
1. Ablösung bestehender tariflicher Systeme durch neuen Tarifvertrag	502
2. Einseitige Beendigung der unmittelbaren Tarifbindung	503
3. Ablösung bestehender Systeme durch Betriebsvereinbarungen	504
a) Ablösung tariflicher Regelungen („Überkreuzablösung“)	504
b) Aufgabe der Betriebs(teil-)identität – Beendigung betriebsverfassungsrechtlicher Systeme	507
c) Sonderfall: Nachwirkung von Entgeltbetriebsvereinbarungen	507
III. Besonderheiten bei Bezugnahme auf Tarifverträge	508
1. Wirkungsweise einer Bezugnahmeregelung allgemein	508
2. Auslegung von Bezugnahmeklauseln vor und nach dem 1.1.2002	509
3. Statische Inbezugnahme von Tarifregelungen	511
4. „Kleine“ dynamische Inbezugnahme	511
5. „Große“ dynamische Inbezugnahme („Tarifwechselklausel“)	513
IV. Individualrechtliche Gestaltungen	514
1. Änderungsvorbehalte	514
2. (Massenhafte) Änderungskündigung	514
a) Tatsächliche Rahmenbedingungen für Änderungskündigungen	515
b) Änderungskündigung zur Harmonisierung der Arbeitsbedingungen .	515
c) Betriebsbedingte Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung	516
d) Änderungskündigung zur Anpassung der Tarifgeltung	518
e) Verfahren; insbesondere: Betriebsratsbeteiligung	518
3. Änderungsvereinbarungen	519
a) Grenzen	519
b) Betriebliche Mitbestimmung	521
c) Beachtung des Günstigkeitsprinzips	521
4. Wegfall der Geschäftsgrundlage	522
V. Besonderheiten in der Insolvenz	523

Kapitel 24. Bonusregelungen und Zielvereinbarungssysteme

I. Begriff der Leistungsvergütung	526
1. Kriterien der Leistungsvergütung	526
2. Abgrenzung zu anderen Vergütungsbestandteilen	527
II. Verpflichtungstatbestände und Kontrollmaßstab	528
1. Arbeitsvertrag und AGB-Kontrolle	528
2. Betriebsvereinbarung und § 75 BetrVG (Recht und Billigkeit)	530
3. Gesamtzusage und AGB-Kontrolle	531
4. Betriebliche Übung und AGB-Kontrolle	531
III. Beschränkungen in Bezug auf den Kreis der Begünstigten	532
IV. Verzielungsprozess und Bonuskriterien	533
1. Unterschied zwischen Zielvereinbarung und Zielvorgabe	533
2. Zeitpunkt der Verzielung	534
3. Nachträgliche Anpassung von Zielen	535
4. Kategorien von Zielen	535
5. Bonusformel und Wirtschaftsrisiko	536
V. Bemessungszeitraum für Bonuszahlungen	538
VI. Ermittlung des Bonus	539
1. Formelbasierte vs. diskretionäre Bonussysteme	539

2. Grundsätze der Ermessensausübung	540
3. Wirtschaftsrisiko und billiges Ermessen	541
4. Poolssysteme und billiges Ermessen	543
5. Leistungsbestimmung durch das Gericht	545
VII. Störfälle und Kürzungstatbestände	545
VIII. Darlegungs- und Beweislast	546
IX. Prozessuales	548

Kapitel 25. Provisionen

I. Begriff der Provision	552
1. Definition	552
2. Abgrenzung zu Umsatzbeteiligungen	552
3. Abgrenzung zu Tantiemen	552
II. Die Verweisung des § 65 HGB – das gesetzliche Leitbild	552
1. Die Reichweite der Verweisung des § 65 HGB	552
2. Entstehung des Provisionsanspruches	553
a) § 87 Abs. 1 S. 1 Alt. 1 HGB (Provision für während des Vertragsverhältnisses abgeschlossene Geschäfte)	553
b) § 87 Abs. 1 S. 1 Alt. 2 HGB – Geschäfte der gleichen Art	554
c) § 87 Abs. 3 HGB – Geschäfte, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen werden	554
d) Anteilige Provision	555
e) § 87a Abs. 1 S. 1 HGB – Ausführung des Geschäftes	555
3. § 87a Abs. 2 HGB – Untergang des Provisionsanspruches	556
4. § 87c HGB – Fälligkeit der Provision	556
5. Verhältnis zu Mindestlohn und Tarifverträgen	556
III. Grenzen der arbeitsvertraglichen Gestaltung	557
1. Ausschluss von Folgeprovisionen für Folgegeschäfte, Nachbestellungen von Kunden, die der Arbeitnehmer geworben hat – § 87 Abs. 1 S. 1 Alt. 2 HGB	557
2. Ausschluss von Provisionen für Geschäfte, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen oder ausgeführt worden sind	557
a) Die Rechtsprechung des BAG	557
b) Die Rechtsprechung des BGH	559
c) Eigene Stellungnahme	559
IV. Durchsetzung der Provisionsansprüche	560
1. § 87c Abs. 1 HGB – Abrechnung	560
2. § 87c Abs. 2 HGB – Buchauszug	561
3. § 87c Abs. 3 HGB – Auskunftsanspruch	561
4. § 87c Abs. 4 HGB – Einsicht in die Geschäftsbücher	561
V. Provision und Regeln des Lohns ohne Arbeit	562
1. Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)	562
2. Urlaubsentgelt	563
3. Betriebsratsmitglieder § 37 Abs. 2 BetrVG iVm § 611 BGB	563
VI. Mitbestimmung des Betriebsrates	564
1. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	564
2. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG	564
3. Rechtsfolgen bei Verletzung des Mitbestimmungsrechts	564

Kapitel 26. Halteprämien, Anwesenheitsprämien

I. Materielle Instrumente zum Halten von Mitarbeitern	567
1. Mitarbeitermotivation und Gründe für den Wechsel von Mitarbeitern ..	567
2. Die (materielle) „Instrumentenbatterie“ zur Senkung des Retention Risk	568
a) Halteprämien	568
b) Aktienprogramme	570
c) Prämien mit Stichtagscharakter	570
d) Jubiläumsleistungen, Altersversorgung	571
e) Zielerreichungsprämien	571
f) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	571
g) Dauer der Kündigungsfristen (ggf. mit Vertragsstrafenregelung)	572
h) Zusammenfassung	572
II. Anwesenheitsprämien	573
1. Historie der gesetzlichen Regelung	573
2. Voraussetzungen der Regelung	573
a) Einführung oder Bestand einer Sonderzahlung	573
b) Form der Vereinbarung der Kürzung	573
c) Umfang der Kürzung	574

Kapitel 27. Vergütung durch Mitarbeiterkapitalbeteiligung

I. Mitarbeiterkapitalbeteiligung als Teil der Vergütung	575
II. Aktienbasierte Vergütung	576
1. Angebot von Aktien zum Vorzugspreis	577
a) Steuer- und sozialabgabenfreies Aktienangebot	577
b) Steuerpflichtige Aktienangebote	579
2. Aktiengeschenke zu bestimmten Anlässen	580
a) Anlassbedingte Aktienzuewendung	580
b) Gestaltungsbeispiele	580
3. Zusage von Aktien	581
a) Tatsächliche Aktien	581
b) Virtuelle Aktien/Phantomaktien	582
4. Zusage von Aktienbezugsrechten (Aktienoptionen)	582
a) Option auf Erwerb von tatsächlichen Aktien	582
b) Option auf Erwerb von virtuellen Aktien/Phantomaktien	584
5. Gratis-Aktien beim Kauf von Aktien (Matching-Aktien)	584
a) Matching-Aktien	584
b) Risikoaufklärung	584
c) Gestaltungsbeispiele	584
III. Dividendenbasierte Vergütung	586
IV. Angebot von Genussrechten, Genussscheinen	587
V. Angebot von GmbH-Anteilen	587
VI. Angebot von Stillen Beteiligungen	587
VII. Angebot von Arbeitnehmerdarlehen	588
VIII. Sonderregelung für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen bei Startups und KMU	588

Kapitel 28. Sozialleistungen mit Entgeltcharakter

I. Einführung	592
II. Anspruchsgrundlage	592
1. Betriebsvereinbarung	592
2. Gesamtzusage	592
3. Betriebliche Übung	593

III. Gleichbehandlung	594
1. Grundsatz	594
2. Anspruch aller Arbeitnehmer bei Knappheit?	594
a) Teilhabe von Leiharbeitnehmern	594
b) Teilhabe von Teilzeitkräften	595
IV. Mitbestimmung durch den Betriebsrat	596
1. Geltungsbereich § 87 Abs. 1 Nr. 8 oder Nr. 10 BetrVG	596
2. Begriff der Sozialeinrichtung nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG	596
3. Beispiele für Sozialeinrichtungen	597
4. Umfang der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG	598
5. Durchführung der Mitbestimmung	599
6. Formen der Sozialeinrichtungen	599
V. Betriebskindergarten	600
1. Inhalt und Ausgestaltung	600
2. Betriebliche Mitbestimmung	600
a) Betriebseigener Kindergarten	600
b) Zuschuss zur Kinderbetreuung	601
3. Steuerrecht	602
4. Sozialversicherungsrecht	602
VI. Essenszuschuss und Betriebskantine	602
1. Inhalt und Ausgestaltung	602
2. Mitbestimmung	603
3. Steuerrecht	604
VII. Fahrtkostenzuschüsse und Job-Tickets	606
1. Inhalt und Ausgestaltung	606
2. Mitbestimmung	606
3. Steuerrecht	607
VIII. Betriebliche Gesundheitsangebote	607
1. Einführung	607
2. Firmenfitness	608
3. Mentale Gesundheit	609

Kapitel 29. Sachbezüge

I. Einführung: Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts	611
II. Inhalt und Grenzen der Gewährung von Sachbezügen nach § 107 GewO	612
1. Geltungsbereich	612
2. Grundprinzip des § 107 Abs. 1 GewO	612
3. Gewährung von Sachbezügen, § 107 Abs. 2 GewO	613
a) Begriff: „Sachbezug“	613
b) Berechnung und Beschaffenheit der Sachbezüge	614
c) Sachbezug bei Arbeitsverhinderung oder ruhendem Arbeitsverhältnis	615
4. Kreditierungsverbot	615
5. Anrechnung von Waren	616
6. Rechtsfolgen des Verstoßes gegen § 107 Abs. 2 GewO	616
7. Berücksichtigung der Pfändungsfreigrenzen	617
8. Steuerrecht	617
9. Sozialversicherungsrecht	618
10. Betriebliche Mitbestimmung bei Sachbezügen	619
III. Personalrabatt	619
1. Grundsätze	619

2. Mitbestimmung	620
3. Steuer- und Sozialversicherungsrecht	620
IV. Trinkgeld, § 107 Abs. 3 GewO	621
V. Job-Rad	622
1. Einführung	622
2. Abwicklung: Leasingmodell	622
3. Job-Rad-Überlassungsvertrag und Ablöseregeln bei Kündigung	622
4. Mitbestimmung	623
5. Steuerrecht	623

Kapitel 30. Dienstwagen – Rechtsfragen der Privatnutzung

I. Interessenlage	626
II. Arbeitsrechtliche Aspekte der Privatnutzung	627
1. Abgrenzung der Überlassungsformen eines Dienstwagens	627
a) Überlassung zu ausschließlich dienstlichen Zwecken	627
b) Überlassung mit der Befugnis zur Privatnutzung	627
2. Zustandekommen und Inhalt der Nutzungsvereinbarung	628
3. Haftung des Arbeitnehmers bei Beschädigung des Dienstwagens	629
4. Dauer der privaten Nutzung	630
a) Arbeitsunfähigkeit	630
b) Freistellung	631
c) Mutterschutz	632
d) Elternzeit	632
e) Teilzeit	633
f) Urlaub	634
g) Freigestellte Betriebsratsmitglieder	635
h) Widerrufsvorbehalt	635
i) Änderungskündigung zur Beseitigung der Nutzungsvereinbarung	637
5. Verweigerung der Dienstwagenherausgabe an den Arbeitgeber	638
a) Herausgabe des Dienstwagens bei Kündigung	638
b) Durchsetzung und Sicherung des Herausgabeanspruchs	638
6. Vertragswidriger Entzug des Dienstwagens	639
a) Schadensersatzansprüche infolge unberechtigter Nutzungsentziehung	639
b) Einstweilige Verfügung des Arbeitnehmers auf Dienstwagenherausgabe	640
7. Dienstwagen für Betriebsratsmitglieder	640
8. Berücksichtigung der Privatnutzung bei betrieblicher Altersversorgung ..	641
9. Privatnutzung als Einkommensbestandteil einer Sozialplanabfindung ...	641
10. Berücksichtigung der Privatnutzung bei Karenzentschädigung	642
11. Dienstwagen als Regelungsgegenstand eines Aufhebungsvertrags	642
12. Pfändbares Arbeitseinkommen bei Privatnutzung eines Dienstwagens ..	643
13. Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Privatnutzung	643
a) Ordnungsverhalten (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)	643
b) Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)	644
c) Betriebliche Lohngestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)	645
III. Steuerrechtliche Aspekte der Privatnutzung	645
1. Nutzungspauschale (1 %-Regelung)	646
2. Fahrtenbuchmethode	647
IV. Beitragsrechtliche Aspekte der Privatnutzung	648
V. Dienstwagenüberlassungsvereinbarung (Muster)	649

Kapitel 31. Fortbildung auf Kosten des Arbeitgebers

I. Interessenlage	652
II. Qualifizierungspflicht des Arbeitnehmers	652
1. Gesetzliche Regelungen	652
2. Tarifvertragliche Regelungen	653
3. Betriebsverfassungsrechtliche Regelungen	653
4. Arbeitsvertrag als Grundlage einer Qualifizierungspflicht	654
III. Qualifizierungsanspruch des Arbeitnehmers	654
IV. Fortbildungsvereinbarungen	655
1. Ausgangslage	655
2. Rückzahlung von Fortbildungskosten	656
3. Vorformulierte Rückzahlungsklauseln	656
a) Prüfungsmaßstab	656
b) Form und Zeitpunkt der Vereinbarung	657
c) Geldwerter Vorteil	658
d) Zulässiger Rückzahlungsgrund	659
e) Angemessene Bindungsdauer	662
f) Zurückzuzahlende Fortbildungskosten	664
g) Folgen der Unwirksamkeit einer vorformulierten Rückzahlungsklausel	666
4. Individuell ausgehandelte Rückzahlungsklauseln	667
5. Kollektivvertragliche Rückzahlungsklauseln	668
6. Beispiel einer Fortbildungsvereinbarung	669

Kapitel 32. Überstundenvergütung und deren pauschale Abgeltung

I. Einführung	673
1. Begriffe und Bedeutung	673
2. Gesetzliche Regelungen	674
3. Tarifliche Regelungen	675
4. Trennung Anordnungsbefugnis – Vergütung	675
II. Grundlage: Umfang der Arbeitszeit	676
III. Überstundenvergütungsanspruch und -höhe	677
1. Vergütungsanspruch in Entgelt	677
2. Überstundenzuschlag	679
3. Überstundenausgleich durch bezahlte Freizeitgewährung	679
IV. Abgestufte Darlegungs- und Beweislastverteilung	680
V. Überstundenklauseln im Arbeitsvertrag	683
1. Zulässigkeitskriterien	683
2. Rechtsfolgen unzulässiger Pauschalierung	685
3. Musterklausel Überstundenpauschalierung	685

Kapitel 33. Vergütung von Bereitschaftsdiensten und Nachtarbeit

I. Einführung	687
1. Ausgangslage	687
2. Begrifflichkeiten	688
a) Bereitschaftsdienst	688
b) Nachtarbeit	690
II. Individualrechtliche Aspekte	691
1. Anspruch auf Vergütung	691
a) Verpflichtung zum Ableisten von Bereitschaftsdienst/Nachtarbeit ..	691
b) Anspruch auf Bereitschaftsdienst/Nachtarbeit	691

2. Höhe des Vergütungsanspruchs	692
a) Bereitschaftsdienst	692
b) Nachtarbeit	694
III. Kollektivrechtliche Aspekte	694
1. Tarifvertrag	695
a) Bereitschaftsdienst	695
b) Nachtarbeit	695
2. Betriebsvereinbarung	695
a) Bereitschaftsdienst	695
b) Nachtarbeit	695
IV. Praxishinweis/Formulierungsvorschlag	696

Kapitel 34. Reisekosten des Arbeitnehmers

I. Begriff Reisekosten	697
II. Gesetzlich geregelter Ersatz von Reisekosten	698
1. Aufwendungsersatz, § 670 BGB	698
a) Anspruchsvoraussetzungen und Anspruchshöhe	698
b) Vorschuss, § 669 BGB	700
c) Herausgabe erlangter Vorteile, § 667 BGB	700
d) Vertragsgestaltung	701
e) Keine Anrechnung auf den Mindestlohn	701
f) Unpfändbarkeit, § 850a Nr. 3 ZPO	702
2. Sonderregelungen	702
a) Reisekosten im öffentlichen Dienst	702
b) Reisekosten des Betriebsrats, der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung	702
c) Reisekostenersatz nach § 60 SeeArbG	704
III. Mitbestimmung des Betriebsrats	705
IV. Auslösungen	705

Kapitel 35. Vergütung für Immaterialgüterrechte und Verbesserungsvorschläge

I. Einführung	709
II. Patente und Gebrauchsmuster	710
1. Rechtsgrundlagen im Arbeitsverhältnis	711
a) Anwendungsbereich des ArbNErfG	711
b) Zugriffsrechte des Arbeitgebers	711
2. Vergütung für Dienstleistungen	712
a) Rechtsnatur und Art des Anspruchs	713
b) Entstehen des Anspruchs und Schuldner	713
c) Höhe	713
d) Feststellung oder Festsetzung	719
e) Fälligkeit, Zeitraum und Schutzrechtsverlängerung	722
f) Auskunft und Rechnungslegung	722
g) Berechtigte Geheimhaltung	723
h) Abweichende Regelungen und pauschale Vergütung	724
i) Incentive-Systeme	725
3. Vergütung für freie Erfindungen	726
4. Nicht unter das ArbNErfG fallende Personengruppen	726
III. Urheberrechte	727
1. Rechtsgrundlagen im Arbeitsverhältnis	727

2. Vergütung für Pflichtwerke	729
a) Tätigkeitsbezogene Vergütung	729
b) Werkbezogene Vergütung	730
3. Vergütung für Freie Werke	733
4. Sonderfall: Computerprogramme	734
5. Urheberrechtsvereinbarungen	734
IV. Weitere Immaterialgüterrechte	735
V. Verbesserungsvorschläge	736
1. Qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge	736
2. Sonstige Verbesserungsvorschläge	737
VI. Steuer- und Sozialversicherungspflicht	737
VII. Prozessuales	738

**Kapitel 36. Hinausgeschobenes Entgelt:
Betriebliche Altersversorgung**

I. Einführung	740
II. Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung	741
1. Gegenstand betrieblicher Altersversorgung	741
a) Einbindung der Versorgungszusage in ein Arbeitsverhältnis	741
b) Biologisches Ereignis als Anlass für die Leistung (Alter, Invalidität oder Tod)	741
c) Versorgungszweck der Leistung	741
2. Formen der Zusage	742
a) Leistungszusage	742
b) Beitragsorientierte Leistungszusage	742
c) Beitragszusage mit Mindestleistung	743
d) Beitragszusage	743
3. Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung	743
a) Unmittelbare Versorgungszusage	744
b) Mittelbare Versorgungszusagen	744
4. Vergütungscharakter	746
a) Vergütungsrechtlicher Charakter von betrieblicher Altersversorgung	746
b) Betriebliche Altersversorgung als Vergütung im engeren Sinne	747
III. Anspruchsgrundlagen	748
1. Arbeitsvertraglicher Anspruch	748
2. Sonstige individualrechtliche Anspruchsgrundlagen	749
a) Anspruch aus betrieblicher Übung	749
b) Anspruch aus arbeitsrechtlichem Gleichbehandlungsgrundsatz	749
c) Anspruch aus Gesamtzusage	749
3. Kollektivrechtliche Anspruchsgrundlagen	749
a) Tarifvertrag	749
b) Betriebsvereinbarung	750
IV. Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte	751
V. Praxishinweise	751
1. Präferenz bzgl. Form der Zusage	751
2. Zusätzliche private Insolvenzversicherung/CTA	752

Kapitel 37. Entgeltabrechnung

I. Allgemeines	753
II. Anspruchsinhaber und -gegner	754
III. Fälligkeit der Abrechnung	755
IV. Form	756

V. Inhalt der Abrechnung	758
1. Angabe des Abrechnungszeitraums	759
2. Angaben über die Zusammensetzung	759
a) Art und Höhe des Arbeitsentgelts	760
b) Art und Höhe der Abzüge, Abschlagszahlungen und Vorschüsse	761
VI. Wirkung der Abrechnung	762
VII. Verstoß gegen die Abrechnungspflicht	764
1. Allgemeines	764
2. Prozessuale Durchsetzung	764
3. Zurückbehaltungsrecht und Schadensersatz	766

Kapitel 38. Rückzahlung überzahlten Entgelts

I. Anspruch aus ungerechtfertigter Bereicherung	767
1. Voraussetzungen und Höhe	767
2. Ausschluss nach § 814 BGB	768
3. Ausschluss des Anspruchs nach § 817 BGB	768
4. Wegfall der Bereicherung nach § 818 Abs. 3 BGB	769
II. Vertragsgestaltung	770
III. Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers	770
IV. Fälligkeit des Anspruchs, Ausschlussfristen, Verjährung	771

Kapitel 39. Lohnsteuer

I. Einführung	773
II. Begriffsbestimmungen	775
1. Steuerrechtlicher Arbeitgeber	775
2. Steuerrechtlicher Arbeitnehmer	775
3. Arbeitslohn	777
a) Definition	777
b) Abgrenzung zu nicht steuerbaren Leistungen des Arbeitgebers	778
c) Steuerbefreiungen	780
III. Grundzüge des Lohnsteuerabzugsverfahrens	781
1. Rechtliche Grundlagen	781
2. Lohnsteuerabzugsmerkmale	783
3. Durchführung des Lohnsteuerabzugs	785
a) Höhe und Ermittlung der Lohnsteuer	785
b) Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer	787
c) Lohnsteuer-Jahresausgleich	789
IV. Möglichkeiten der Lohnsteuerpauschalierung	790
1. Pauschalierungsverfahren	790
2. Die Pauschalierungsnormen im Einzelnen	790
V. Ausgewählte verfahrensrechtliche Themen	792
1. Haftung des Arbeitgebers für Lohnsteuer	792
a) Grundsätzliches	792
b) Haftungstatbestände	793
c) Inanspruchnahme	794
d) Haftungsbescheid	794
2. Anrufungsauskunft	795
3. Lohnsteuer-Außenprüfung/Lohnsteuer-Nachschau	796

Kapitel 40. Arbeitsentgelt und Sozialversicherungsbeitragsrecht

I. Einführung	798
II. Versicherungs- und Beitragspflicht aufgrund abhängiger Beschäftigung	799
1. Grundsatz	799
2. Ausnahmen	801
a) Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze	801
b) Hauptberufliche Selbständigkeit	801
c) Geringfügige Beschäftigung	802
d) Weitere Ausnahmen	803
III. Begriffe: Beiträge und Umlagen	803
IV. Zuständigkeiten	804
1. Gesamtsozialversicherungsbeitrag	804
2. Umlagen	804
3. Beitrag zur Unfallversicherung	804
V. Gegenstand der Verbeitragung	805
1. Gesamtsozialversicherungsbeitrag	805
2. Umlagen	805
3. Beitrag zur Unfallversicherung	805
VI. Entstehen und Fälligkeit des Beitragsanspruchs	806
1. Gesamtsozialversicherungsbeitrag	806
2. Umlagen	806
3. Beitrag zur Unfallversicherung	807
VII. Beitragssatz und Beitragstragung	807
1. Arbeitsförderung	807
2. Krankenversicherung	807
3. Rentenversicherung	808
4. Pflegeversicherung	808
5. Umlagen	808
6. Unfallversicherung	809
7. Ausnahmen	809
VIII. Beitragsbemessungsgrenzen	809
1. Arbeitslosenversicherung	809
2. Kranken- und Pflegeversicherung	809
3. Rentenversicherung	810
4. Unfallversicherung	810
IX. Beitragsschuldner	810
X. Verfahren der Beitragszahlung	811
1. Aufzeichnungs- und Meldepflichten	811
2. Beitragsnachweis und Zahlung	812
3. Arbeitgeberprüfung (§ 28p SGB IV)	813
4. Statusfeststellungsverfahren (§ 7a SGB IV)	814
XI. Vollstreckung	815
XII. Sanktionen bei Beitrags säumnis und -vorenthaltung	816
XIII. Verjährung und Verwirkung	817
XIV. Erstattung von Beiträgen	817
XV. Rechtsschutz	818
1. Widerspruch und Klage	818
2. Einstweiliger Rechtsschutz	819

Kapitel 41. Überleitungstarifverträge	
I. Ausgangssituationen bei Akquisitionen	821
1. Grundszenarien bei der Integration eines Betriebs oder Unternehmens ..	822
2. Hauptrisiken von Post Merger Integrationen	822
II. Einzelne Fallgestaltungen	823
1. Post Merger Integration eines tarifgebundenen Betriebs	823
a) Erwerb einer tarifgebundenen rechtlichen Einheit	823
b) Integration einer tarifgebundenen rechtlichen Einheit	823
2. Post Merger Integration eines nicht tarifgebundenen Betriebes	826
3. Post Merger Integration in ein nicht tarifgebundenes Unternehmen	826
III. Methodik	826
1. Einzelvertragliche Lösungen	826
a) Grundsätze	826
b) Strategische Hinweise	827
2. Betriebsvereinbarung	827
a) Grundsätze	827
b) Strategische Hinweise	827
3. Tarifvertrag	828
a) Grundsätze	828
b) Strategische Hinweise	828
Kapitel 42. Annahmeverzug	
I. Einführung	831
II. Voraussetzungen des Annahmeverzugs	832
1. Nichtannahme der geschuldeten Arbeitsleistung	832
2. Ordnungsgemäßes Angebot der Arbeitsleistung	833
a) Tatsächliches Angebot	833
b) Wörtliches Angebot	833
c) Entbehrlichkeit des Angebots	834
3. Leistungswille und Leistungsfähigkeit	834
4. Keine Berechtigung zur Nichtannahme der Leistung	835
III. Beendigung des Annahmeverzugs	836
IV. Umfang des Anspruchs auf Annahmeverzugslohn	837
V. Anrechnung anderweitigen Erwerbs	837
1. Tatsächlich erzielter anderweitiger Erwerb	838
2. Böswillig unterlassener Erwerb	839
a) Weiterbeschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber	840
b) Böswillig unterlassener Erwerb bei Dritten	840
VI. Vergütung bei Betriebsrisiko	842
Kapitel 43. Vergütung und Künstliche Intelligenz	
I. Allgemeines	846
1. Überblick	846
2. Technologische Grundlagen	846
3. Regulatorische Vorgaben durch die KI-VO	847
II. Schaffung von KI durch Arbeitnehmer	849
III. Nutzung von KI durch Arbeitnehmer	850
1. Zulässigkeit bei der Erbringung der Arbeitsleistung	850
2. Immaterialgüterrechtliche Besonderheiten bei Generativer KI	851
IV. KI-Systeme zur Vergütungsbestimmung	852
Sachverzeichnis	853