

Karriere

RECHT

Boni für den Boss

Für Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder gelten bei der Bezahlung andere Regeln als für Arbeitnehmer

VON STEPHAN J. BUTTMANN

Die Bezahlung von Führungskräften besteht oft aus einem festen Grundgehalt und variablen, vom wirtschaftlichen Ergebnis des Unternehmens abhängigen Vergütungsanteilen. Zwar sind die Zahlungen so genannter Boni in die Kritik geraten, doch grundsätzlich können hierzulande die Vorstandsgehälter frei vereinbart werden.

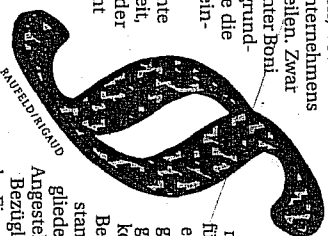
Kommt es über bestimmte Konditionen zum Rechtsstreit, steht Führungskräften der Rechtsweg zum Landgericht offen. Außerdem besteht die Möglichkeit, ein nicht öffentliches Schiedsgericht anzurufen. Anders verhält es sich bei leitenden Angestellten, die Forderungen auf Bonuszahlungen geltend machen dürfen: Hier sind die Arbeitsgerichte zuständig.

In Bezug auf Boni und Bezahlung gehen für börsennotierte Betriebe die Standards des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der enthält jedoch nur Soll-Bestimmungen und Empfehlungen für eine „gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung“. Seit Inkrafttreten des Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetzes (VorstOG) im Jahr 2005 müssen sich börsennotierte Unternehmen an die bilanzrechtlichen Publikationsvorschriften des Handelsgesetzbuches (HGB) halten. Sie verpflichten sie zu einer Veröffentlichung der an Vorstandsmitglieder gewährten Gesamtbezüge, also aller Gehälter, Gewinnbeteiligungen, Bezugsrechte, Auswahnschuldungen, Versicherungsentgelte, Provisionen

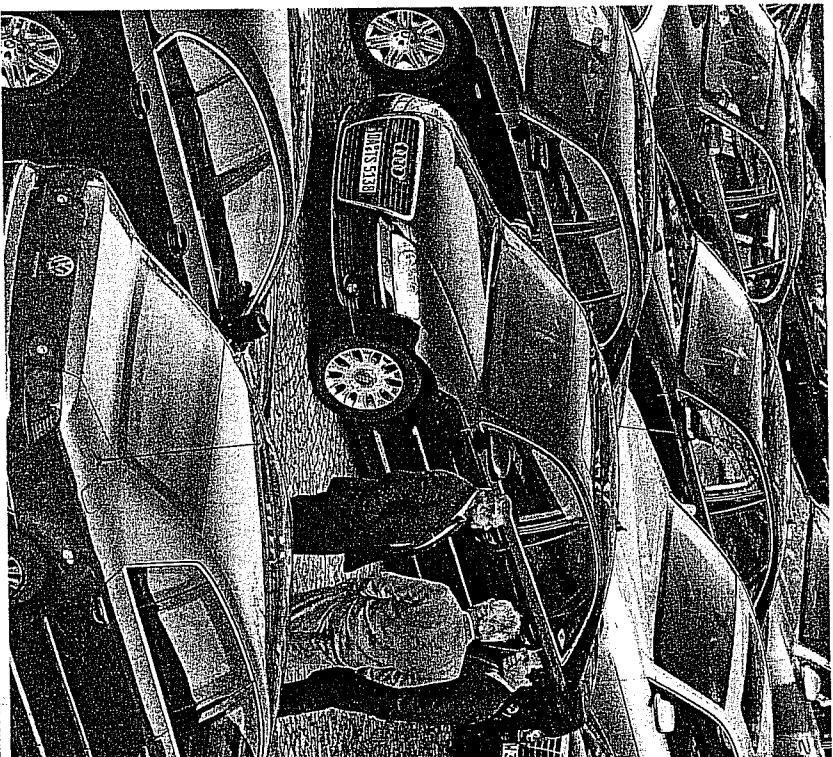
und Nebenleistungen. Die Bezüge einzelner Mitglieder des Vorstands müssen sich aber dennoch feststellen lassen.

Die ins Gerate gekommenen Boni sind nur eine mögliche Form einer erfolgsabhängigen Bezahlung. Sie kann auch aus Tantiemen, Aktienoptionen, Sachbezügen – etwa einem Dienstwagen oder Prämien für eine Unfallversicherung – sowie einer betrieblichen Altersversorgung bestehen. Aktienoptionenprograme zum Beispiel sind ein komplexes Regelwerk, in dem die Bezugsrechte der begünstigten Vorstands- oder Geschäftsführungsmitglieder aber auch einzelner leitender Angestellter geregelt werden.

Bezüglich der Benutzung von Dienst- oder Firmenwagen für private Zwecke sollten die Führungskräfte einen gesonderten Vertrag abschließen, in dem neben der Auswahl und Ausstattung der Wagenklasse, den Einzelheiten der Nutzungsbedingungen für private Umlauffahrten, Unterhaltspflichten und Versicherungen auch die Rückgabebedingungen beziehungsweise die Übernahme des Autos bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geregelt werden. Der mit solchen Sachbezügen verbundene geldwerte Vorteil muss versteuert werden.



Der Autor ist Rechtsanwalt mit Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht in der Kanzlei Schawien-Neab-Partnerschaft – SNP im Stadtteil Charlottenburg. www.snp-online.de



Schicke Dienstwagen sind Sachbezüge, deren geldwerter Vorteil versteuert werden muss.

DPA/MARTIN SCHÜTT