

Anspruch auf Weihnachtsgeld bei Krankheit oder Kündigung

Zum Jahresende werden in vielen Unternehmen sog. Gratifikationen ausgezahlt, die i.d.R. mit *Weihnachtsgeld*, *13. Monatsgehalt*, *Sonderzuwendung*, *Jahressonderleistung* oder *Weihnachtsgatifikation* bezeichnet werden.

Was sind Gratifikationen ?

Bei Gratifikationen handelt es sich um Einmalleistungen, zu denen sich der Arbeitgeber (AG) z.B. im Arbeitsvertrag (AV), durch Betriebsvereinbarung, durch Tarifvertrag oder durch eine gesonderte Zusage verpflichtet hat.

Auch ohne ausdrückliche Vereinbarung kann eine mehrmalige vorbehaltlose Auszahlung einer Gratifikation (sog. *betriebliche Übung*) dazu führen, dass der AG in den Folgejahren zur Zahlung verpflichtet ist. Ist dies nicht gewollt, so sollte der AG bei erstmaliger Auszahlung bereits klarstellen, dass es sich um eine "*freiwillige Leistung*" handelt, aus der "ein Rechtsanspruch nicht erwachsen soll." Ein Anspruch des AN auf Zahlung kann sich auch aus dem sog. *allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz* ergeben, wenn die übrigen Mitarbeiter Gratifikationen erhalten.

Ob eine Gratifikation in voller Höhe zu zahlen ist, wenn der AN z.B. vorzeitig aus dem Betrieb ausschied, kommt - wenn von den Parteien nicht ausdrücklich geregelt - darauf an, welchen Zweck die Gratifikation erfüllen soll.

"13. Monatsgehalt"

Eine als "13. Monatsgehalt" bezeichnete Gratifikation soll i.d.R. allein die **Arbeitsleistung** des AN zusätzlich honorieren. Dieser Zweck wurde vom AN bei vorzeitigem Ausscheiden zumindest teilweise erbracht, sodass die Gratifikation anteilig zu zahlen ist. Auch sog. *Ruhezeiten* des Arbeitsverhältnisses (z.B. Wehr- und Zivildienst, unbezahlter Urlaub, Erziehungsurlaub, Streik), können hier ohne besondere Vereinbarung anspruchsmindernd berücksichtigt werden. (!) Anderes gilt für **krankheitsbedingte Fehlzeiten**, deren anspruchsmindernde Berücksichtigung bei *arbeitsleistungsbezogenen Gratifikationen* von den Parteien ausdrücklich vereinbart werden muss (s.u.).

"Weihnachtsgeld"

Bei der Bezeichnung "*Weihnachtsgeld*" ist ohne gegenteilige Anhaltspunkte davon auszugehen, dass der AN sowohl für *geleistete Dienste*, als auch für **Betriebstreue** belohnt werden soll. In diesem Fall ist Weihnachtsgeld nur für diejenigen AN zu zahlen, die auch zu Weihnachten (bzw. am Auszahlungstichtag) noch dem Betrieb angehören. Eine Kürzung des Weihnachtsgeldes z.B. wegen *Ruhens* des Arbeitsverhältnisses (s.o.) bedarf einer ausdrücklichen Vereinbarung. Dabei kann auch vereinbart werden, dass **krankheitsbedingte Fehlzeiten** zu einer Kürzung des Weihnachtsgeldes führen. In diesem Fall darf pro Krankentag bis zu ¼ des Tageslohnes vom Weihnachtsgeld abgezogen werden (§ 4a EntgeltfortzG).

"Freiwillige Leistung"

Handelt es sich um eine "*freiwillige Leistung*" eines AG (ohne Betriebsrat), kann dieser die Auszahlungsmodalitäten und Kürzungstatbestände unter Beachtung des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes jeweils frei festlegen.

Um **zukünftige Betriebstreue** zu honorieren, kann auch vereinbart werden, dass der AN das Weihnachtsgeld zurückzahlen muss, wenn er z.B. bis zum 31.3. des Folgejahres aus dem Betrieb ausscheidet. Für diese Rückzahlungsklauseln wurden von der Rechtsprechung jedoch bestimmte Grundsätze entwickelt, die es zu beachten gilt.

Tipps für die Praxis:

Die Zahlungsver Vereinbarung einer Gratifikation sollte einen Leistungszweck benennen, alle Kürzungsgründe (Ruhezeiten, Krankentage etc.) sollten bestimmt werden.

Möchten Sie als AG eine Gratifikation zahlen, ohne dazu verpflichtet zu sein, weisen Sie bereits im AV darauf hin, dass es sich um eine "*freiwillige Leistung* ohne Bindungswirkung für die Zukunft" handelt. So bleiben Sie flexibel.

Existiert ein Betriebsrat, hat dieser ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des Verteilungsschlüssels.

Rückfragen unter: garben@kanzlei-gss.de

Mitarbeiterbeteiligung an der GmbH

Im Rahmen des verschärften Wettbewerbs um qualifizierte Mitarbeiter rückt die Beteiligung von Mitarbeitern am Unternehmen immer mehr in den Mittelpunkt. Es besteht heute Einigkeit, dass die Beteiligung zu einer höheren Motivation und zu einer stärkeren Bindung des Mitarbeiters an das Unternehmen führt.

Auch Gesellschaften mit beschränkter Haftung müssen sich daher mit diesem Thema beschäftigen und können dabei auf zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten in diesem Bereich zurückgreifen.

Tantiemen und Gewinnbeteiligung

Eine Gestaltungsvariante ist die Beteiligung des Mitarbeiters über eine Tantiemenvereinbarung. Dem Mitarbeiter wird dabei im Rahmen des Arbeitsvertrages als Bonus eine prozentuale Beteiligung am Jahresgewinn oder Jahresumsatz zugesagt.

In der zweiten Variante zahlt der Mitarbeiter an die Gesellschaft einen Kapitalbetrag zur freien Verwendung. Im Gegenzug wird eine Gewinnbeteiligung am Unternehmen zugesprochen. Je nach Ausgestaltung liegt eine Beteiligung im Rahmen eines Mitarbeiterdarlehens oder eines Genussrechtes vor.

In beiden Varianten wird der Mitarbeiter nicht unmittelbar am Gesellschaftsvermögen beteiligt, d.h. er wird nicht Gesellschafter. Der Vorteil ist, dass damit jegliches Stimmrecht innerhalb der Gesellschafterversammlung entfällt und weitgehend auch die gesetzlich normierten Informationsrechte ausgeschlossen werden können. Nachteilig an diesen Modellen ist natürlich, dass nur eine geringe Bindung des Mitarbeiters an das Unternehmen erreicht wird.

Übertragung von Gesellschaftsanteilen

Eine starke Einbindung des Mitarbeiters in das Unternehmen stellt die Einräumung von Gesellschaftsanteilen, d.h. die unmittelbare Beteiligung am Stammkapital, dar. Dieses kann im Rahmen einer Kapitalerhöhung oder der Übertragung entsprechender Anteile durch die Altgesellschafter verwirklicht werden.

In diesem Zusammenhang müssen sich Firmeninhaber aber über zwei Punkte im klaren sein. Zum einen erhält der Mitarbeiter ein Stimmrecht in der Gesellschafterversammlung, wenn dieses nicht ausgeschlossen wird. Zum anderen werden dem Mitarbeiter kraft § 51a GmbH-Gesetz weitgehende Informationsrechte (insbesondere Recht auf Einsicht in die Bücher und die Geschäftsunter-

lagen) eingeräumt. Diese Rechte können nicht ausgeschlossen werden.

Die unmittelbare Beteiligung von Mitarbeitern am Stammkapital ist zu empfehlen, wenn lediglich eine kleine Zahl von leitenden Mitarbeitern beteiligt werden soll.

Ist beabsichtigt, mehrere Mitarbeiter zu beteiligen, kann zur Vereinfachung der Verwaltung die Gründung einer Beteiligungsgesellschaft sinnvoll sein. Wird als Beteiligungsgesellschaft z.B. eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechtes gewählt, ist die Übertragung der Anteile formfrei. Die notarielle teure und zeitaufwendige Beurkundung bei Übertragung von Gesellschaftsanteilen kann so erspart werden.

Beteiligungsgesellschaft

Ein ganz entscheidender Vorteil ist, dass über die Beteiligungsgesellschaft eine einheitliche Stimmabgabe aller Mitarbeiter in der Gesellschafterversammlung erreicht wird. Da die Beteiligungsgesellschaft in der Gesellschafterversammlung der GmbH lediglich eine Stimme hat, sind die Mitarbeiter gezwungen, zunächst in der Beteiligungsgesellschaft eine Einigung über ihr Abstimmungsverhalten zu erzielen. So können zeitraubende Auseinandersetzungen in der Gesellschafterversammlung der GmbH vermieden werden.

Unabhängig davon, welche der dargestellten Beteiligungsarten gewählt oder auch kombiniert werden, ist immer darauf zu achten, dass der Mitarbeiter beim Ausscheiden aus dem Unternehmen Beteiligungen auf die Altgesellschafter oder die Gesellschaft zurück überträgt. Auch muss eine willkürliche Übertragung der Anteile an Dritte (z.B. Konkurrenzunternehmen) ausgeschlossen, bzw. ein Vorkaufrecht der verbleibenden Gesellschafter oder der Gesellschaft vereinbart werden.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass nicht nur die Rechtsform der Aktiengesellschaft, sondern auch die GmbH zur Beteiligung der Mitarbeiter geeignet ist.

Tipps für die Praxis:

- Einer GmbH stehen zur Mitarbeiterbeteiligung eine Vielzahl von Varianten zur Verfügung. Prüfen Sie vorab sorgfältig, welche den Zielen Ihres Unternehmens am Besten gerecht wird.
- Alle Beteiligungsformen sollten Regelungen für den Fall des Ausscheidens des Mitarbeiters enthalten.

Rückfragen unter: schuetzler@kanzlei-gss.de

Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz

Stärkung der Rechte des Betriebsrates

Mit den Stimmen der Regierungskoalition ist die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes beschlossen worden und am 28.07.2001 in Kraft getreten. Bundesarbeitsminister Riester begrüßt das Reformgesetz. Mit der Reform seien deutliche Akzente für die Teilhabe der Arbeitnehmer an den Entscheidungen im Betrieb gesetzt worden. Die Arbeitgeber erwarten hingegen steigende Kosten, insbesondere wegen des höheren Verwaltungsaufwandes und der Freistellung von Betriebsräten von der Arbeit.

Wichtigste Neuerungen der Reform

Die wichtigsten Neuerungen des Gesetzes sind ein vereinfachtes Wahlverfahren für den Betriebsrat (BR) in kleineren Betrieben, eine Erhöhung der Zahl der Betriebsratsmitglieder und eine frühere Freistellung von Arbeitnehmern für den BR. So erfolgt die Wahl zum BR in Betrieben mit bis zu 50 Arbeitnehmern in einem vereinfachten Verfahren durch Bestellung eines Wahlvorstandes, der die Wahlvorschläge vorlegt, und anschließender geheimer Wahl des BRs. Die Zahl der BR-Mitglieder ist erhöht, so z.B. in einem Betrieb mit 150 Arbeitnehmern von 5 auf 7 Mitglieder. Die Freistellung eines BR-Mitglieds hat nun schon bei einem Betrieb mit 200 Arbeitnehmern (altes Recht: 300 Arbeitnehmer) zu erfolgen.

Grundsätzliches zum Betriebsrat

Die wesentlichen Grundsätze des Betriebsverfassungsgesetzes sind durch die Reform nicht berührt, sondern nur modifiziert worden. Die wesentlichen Rechte, die das Betriebsverfassungsgesetz den Arbeitnehmern gewährt, seien hier kurz dargelegt:

In welchen Betrieben kann ein Betriebsrat gebildet werden?

Ein BR kann in Betrieben der privaten Wirtschaft gebildet werden, wenn mindestens 5 Arbeitnehmer, die über 18 Jahre alt sind, beschäftigt sind. Allerdings müssen mindestens 3 der Arbeitnehmer seit über einem Jahr in dem Betrieb beschäftigt sein. Es ist aber nicht etwa so, dass der Arbeitgeber verpflichtet wäre, in einem Betrieb, in dem

5 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt sind, einen BR zu gründen. Die Initiative hierzu muss vielmehr von den Arbeitnehmern selbst ausgehen. Wenn diese aber einen BR errichten wollen, hat der Arbeitgeber keine Möglichkeit, dies zu verhindern.

Aufgaben des BR, Mitbestimmungsrechte

Die Aufgaben des BRs sind im wesentlichen die Kontrolle der Einhaltung und Umsetzung der für die Arbeitnehmer im Betrieb geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge u.s.w.. Des weiteren hat der BR erzwingbare Mitbestimmungsrechte in bezug auf die innerbetriebliche Ordnung. So hat der BR z.B. mitzubestimmen bei Fragen der Arbeitszeitgestaltung (Überstunden, Wochenendarbeit), Aufstellung eines Urlaubsplans, Umsetzung gesetzlicher Unfallverhütungsvorschriften etc.. Darüber hinaus hat der BR Einfluss auf personelle Einzelmaßnahmen, die der Arbeitgeber treffen möchte: So muss der Arbeitgeber, in dessen Betrieb ein BR besteht, diesen vor jeder Kündigung anhören, anderenfalls ist die Kündigung unwirksam. In Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber die Zustimmung des BRs sogar bei allen personellen Einzelmaßnahmen einholen, wozu Einstellungen, Umgruppierungen und Versetzungen zählen. Allerdings darf der BR seine Zustimmung nur unter ganz bestimmten, gesetzlich geregelten Voraussetzungen, verweigern. Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben werden dem BR durch das Betriebsverfassungsgesetz umfangreiche Informationsrechte eingeräumt, nach denen der Arbeitgeber in bestimmten Fällen den BR vorab von beabsichtigten Entscheidungen zu informieren hat.

Zusammenfassend...

ist festzustellen, dass die Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz die Rechte der Arbeitnehmer weiter ausdehnen. Nach wie vor können Arbeitnehmer diese Rechte aber nur wahrnehmen, wenn sie einen BR gebildet haben. Die Gründung eines Betriebsrates ist schon in Kleinbetrieben mit 5 Arbeitnehmern möglich.

Rückfragen unter: schuetzler@kanzlei-gss.de

Schuldrechtsreform, was sich ändert:

Die Bundesregierung hat in ihrer Kabinettsitzung am 09. Mai 2001 den Gesetzentwurf zur Modernisierung des Schuldrechts beschlossen. Die Änderungen sollen am 01.01.2002 in Kraft treten. Mit der Reform sollen drei EU Richtlinien in nationales Recht umgesetzt werden. Sie wird in weite Bereiche des Schuldrechts eingreifen, insbe-

sondere im Bereich Forderungsverjährung und Gewährleistungsansprüche sind grundlegende Änderungen geplant.

Ab 2002 soll eine regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren gelten, soweit nicht spezialgesetzliche Regelungen eingreifen.

Im Bereich des Kaufrechts soll die zur Zeit geltende Verjährungsfrist für Gewährleistungsansprüche von 6 Monaten auf zwei Jahre erhöht werden. In diesem Zusammenhang wird auch das Gesetz zur Regelung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGBG) in Teilbereichen geändert. Mit Wirkung des Gesetzes sollen die Verzugszinsen für den Bereich des Geschäftsverkehrs von z.Zt. 9,26 % auf 12,26 % angehoben werden.

AGB-Gesetz auf Arbeitsverträge anwendbar?

Im Zuge der Schuldrechtsreform plant die Bundesregierung zudem, den Anwendungsbereich des AGB-Gesetzes auch auf Arbeitsverträge auszudehnen. Dies wird vom Arbeitsrechtsausschuss des Deutschen Anwaltvereins heftig kritisiert: Angesichts der strengen Regeln, die für allgemeine Geschäftsbedingungen gelten, dürften zahlreiche Formulierungen in Arbeitsverträgen im Streitfall einer ge-

richtlichen Überprüfung nicht standhalten und wären nichtig. Dies könnte insbesondere kleineren Unternehmen, die ihre Verträge nicht stets der neuen Rechtslage anpassen, erhebliche Probleme bereiten.

Tipps für die Praxis:

Der genaue Regelungsgehalt des Gesetzes steht noch nicht fest. Sie sollten sich jedoch darauf einstellen, dass mit der Reform eine grundlegende Überarbeitung Ihrer zur Zeit verwendeten Allgemeinen Geschäftsbedingungen notwendig wird. Gleiches gilt für Arbeitsverträge für den Fall, dass diese zukünftig am AGB-Gesetz gemessen werden sollten. Anpassungen und Änderungen sollten rechtzeitig erfolgen, um deren Vereinbarkeit mit geltendem Recht sicher zu stellen.

Rückfragen unter: schuetzler@kanzlei-gss.de

Wann verjähren Ihre Außenstände?

Das 4. Quartal 2001 hat begonnen. Anlass genug, Ihre Außenstände zu sichten. Die folgende Aufstellung vermittelt eine Übersicht über die gängigsten Forderungen, die am 31.12.2001, 24 Uhr, verjähren:

Forderungen aus dem Jahr 1997:

- Zahlungsansprüche von Kaufleuten, Fabrikanten und Bauunternehmern aus Lieferungen und Leistungen an Gewerbebetriebe
- Zinsen, Immobilienmieten, - pachten, Nebenkosten,
- Ansprüche aus wiederkehrenden Leistungen (z.B. Unterhaltsansprüche, Renten, Lizenzansprüche, Wohngeld gem. WEG etc)

Forderungen aus dem Jahr 1999:

- Zahlungsansprüche von Kaufleuten, Fabrikanten und Bauunternehmern aus Lieferungen und Leistungen an Privathaushalte oder an Freiberufler.
- Ansprüche aus Vermietung und Leasing von beweglichen Sachen (Autos, Maschinen etc.)
- Honorar-/Gebührenansprüche von Steuerberatern, Architekten, Ärzten, freien Beratern/Dozenten etc.

- Löhne, Provisionen, Gehälter

Die Verjährung kann z.B. durch eine Stundungsvereinbarung **gehemmt** werden. Eine **Unterbrechung** der Verjährung tritt u.a. ein durch:

- gerichtliche Geltendmachung (Klage/Mahnbescheid)
- ausdrückliches Anerkenntnis durch den Schuldner
- konkludentes Anerkenntnis durch Schuldner (z.B. durch Abschlagzahlung, Stundungsersuchen etc.)

Tipps für die Praxis:

Für Löhne und Gehälter können tarifvertraglich erheblich kürzere "Verfallsfristen" gelten (z.T. zwei Monate). Die Verjährung wird nicht unterbrochen durch Zahlungsaufforderungen, Mahnungen oder Verhandlungen. Ein Mahnbescheid kann seine unterbrechende Wirkung verlieren, wenn das Verfahren nicht weiter betrieben wird. Die für das Jahr 2002 geplante **Schuldrechtsreform** wird sich auf die Verjährungen der bisher entstandenen Ansprüche nicht auswirken.

Rückfragen unter: garben@kanzlei-gss.de

Herausgeber: **Rechtsanwaltssozietät**
gemeinsame Adresse und Rufnummer:

in Kooperation mit

Garben, Schlüter & Schützler
Tel.: (0221) 399 24 - 0, Fax.: (0221) 399 24 - 10

Stolberger Str. 108, 50933 Köln

www.kanzlei-gss.de

Bürozeiten: Täglich 9 – 19 Uhr, Samstags 10 – 14 Uhr

Echinger & Reiss Steuerberater GbR

Informationen aus diesem Rundbrief erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können ein individuelles Beratungsgespräch nicht ersetzen. Individuelle Besonderheiten eines rechtlichen Sachverhaltes können naturgemäß nicht berücksichtigt werden. Eine Haftung für den Inhalt kann daher nicht übernommen werden. Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte telefonisch oder schriftlich an den jeweiligen - mit seiner E-Mail Adresse genannten - Rechtsanwalt oder im allgemeinen an koeln@kanzlei-gss.de.