

Inhaltsübersicht

1. Begriff
2. Zweck der Gewinnbeteiligung
3. Formen der Gewinnbeteiligung
4. Arbeitsrechtliche Punkte
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Arbeitsentgelt
 - 5.2 Arbeitsunfähigkeit
 - 5.3 Einflussnahme
 - 5.4 Erwerbsunfähigkeit
 - 5.5 Gleichbehandlungsgrundsatz
 - 5.6 Leistungsbonus

Information

Der Arbeitgeber hat mehrere **Möglichkeiten**, seine Mitarbeiter **an den Erträgen** des Unternehmens **zu beteiligen**. Die generelle Zahlung weiterer Vergütungsbestandteile neben Lohn und Gehalt ist allerdings nicht selbstverständlich. Das zusätzliche Entgelt muss **vereinbart** sein. Dafür bieten sich der **Arbeitsvertrag** oder eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag an. Möglicherweise können sich auch aus einem **Tarifvertrag**, einer **Betriebsvereinbarung** oder einer **betrieblichen Übung** Ansprüche ergeben. Es darf dabei allerdings nie vergessen werden, dass auch die Gewinnbeteiligung eine **Form von Arbeitsvergütung** ist. Sie ist in das Austauschverhältnis von Arbeit gegen Lohn einbezogen - und will verdient sein.

1. Begriff

Das ZEIT-Lexikon definiert "*Gewinnbeteiligung*" für die Bereiche Betriebswirtschaft und Sozialpolitik als "*vom Arbeitgeber freiwillig oder aufgrund tarifvertragl. Regelungen über die Entlohnung hinaus gewährte Beteiligung der Arbeitnehmer am Geschäftsergebnis.*" Die Gewinnbeteiligung knüpft in der Regel an einen **Erfolg** an. Dieser Erfolg kann sich u. a. am **Ergebnis** (= Markt- oder Bilanzgewinn)

- des Unternehmens
- des Betriebs
- eines Unternehmens- oder Betriebsteils oder
- einer Unternehmens- oder Betriebsabteilung

orientieren. Schließlich steht es den Parteien auch frei, die Gewinnbeteiligung am Erfolg eines einzelnen Produkts oder einer Produktreihe festzumachen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben es selbst in der Hand, die tatsächlichen **Bemessungsgrundlagen** für die Gewinnbeteiligung zu bestimmen.

Der **Empfängerkreis** lässt sich nicht eindeutig charakterisieren. Er ist jedenfalls nicht nur auf **leitende Angestellte** in Vertrieb und Produktion beschränkt. Vom Grundsatz her können **alle Arbeitnehmer** an den Gewinnen eines Unternehmens beteiligt werden. In der Regel ist es jedoch so, dass nur die Arbeitnehmer eine Gewinnbeteiligung erhalten, deren Tätigkeit auch etwas zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beiträgt oder beitragen kann. Eine Gewinnbeteiligung wird vielfach auch als **Tantieme** bezeichnet.

Der umgekehrte Fall - eine **Verlustbeteiligung** - ist grundsätzlich **sittenwidrig**. Der Arbeitgeber kann sein **unternehmerisches Risiko** nicht auf seine Mitarbeiter verlagern.

Im Gegensatz zur

- Erfolgs- oder
- Umsatzbeteiligung oder
- Provision

knüpft die Gewinnbeteiligung **nicht an den persönlichen Erfolg** des Begünstigten, sondern an das Ergebnis des Unternehmens an. Sie hängt **nicht** von den individuellen **Geschäften und Tätigkeiten des Begünstigten** ab. Eine Gewinnbeteiligung ist auch keine **Gratifikation** - die ohne Bezug zum Ertrag des Unternehmens an die gesamte Belegschaft gezahlt wird.

2. Zweck der Gewinnbeteiligung

Der Arbeitgeber kann mit der Beteiligung seiner Mitarbeiter am Gewinn **gleich mehrere Motive** verfolgen. Er kann mit einer Gewinnbeteiligung

- die **Bindung** seiner Arbeitnehmer an das Unternehmen fördern,
- die besondere Bedeutung der **Position** eines Arbeitnehmers unterstreichen,
- dazu beitragen, dass die **Arbeitsmoral** steigt,
- zum sparsamen und wirtschaftlichen Ge- und Verbrauch von **Ressourcen** anhalten,
- eine **Maximierung** des Erfolgs anstreben,
- das Interesse der Arbeitnehmer am wirtschaftlichen **Erfolg** des Unternehmens wecken und fördern,
- **Leistungsanreize** für die zukünftige Arbeit schaffen und Belohnungen für geleistete Arbeit verteilen,
- seinen Mitarbeitern die Möglichkeit verschaffen, etwas für ihre **Vermögensbildung** zu tun.

Im **Einzelfall** entscheidet, was der Arbeitgeber gewollt hat und die Vertragspartner vereinbart haben. Eine **generelle Betrachtungsweise** ist insoweit **ausgeschlossen**.

3. Formen der Gewinnbeteiligung

Die Gewinnbeteiligung kann an unterschiedlichen **Bemessungsgrundlagen** festgemacht werden:

- **Reingewinn** (= Summe aller Erträge abzüglich der Summe aller Aufwendungen)
- **Rohgewinn** (= Summe aller Erträge ohne Abzug der Summe aller Aufwendungen)

Anstelle einer Gewinnbeteiligung kann auch eine **Umsatzbeteiligung** als

- Umsatzbonus oder
- Umsatzprovision

vereinbart werden.

Ob die Beteiligung eine **eigene Leistung** des Begünstigten voraussetzt, ist eine Frage der **Vertragsgestaltung** im Einzelfall. Es kann passieren, dass der Anspruch bei ganzjähriger **Arbeitsunfähigkeit** entfällt (BAG, 08.09.1998 - 9 AZR 273/97). Ist die **Höhe der Gewinnbeteiligung** nicht bestimmt, ist die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen (§ 612 Abs. 2 BGB). Haben die Parteien keinen Anteilssatz vereinbart, darf der Arbeitgeber ihn nach § 315 Abs. 1 BGB und billigem **Ermessen** bestimmen. Entspricht die Bestimmung nicht der **Billigkeit** oder wird sie verzögert, wird sie durch Urteil getroffen (§ 315 Abs. 3 Satz 2 BGB).

4. Arbeitsrechtliche Punkte

Anspruchgrundlage für eine Gewinnbeteiligung können u.a.

- ein Tarifvertrag,
- eine Betriebsvereinbarung,
- der Arbeitsvertrag,
- eine Gesamtzusage oder
- eine betriebliche Übung

sein. Der Arbeitgeber muss natürlich auch den **Grundsatz der Gleichbehandlung** beachten.

Die Anspruchsgrundlagen enthalten in der Regel auch die **Konditionen** für die

- Änderung
- Anrechnung
- Auszahlung
- Berechnung
- Fälligkeit
- Kündigung
- Verteilung
- Widerrufbarkeit
- Zwölfteilung bei Eintritt und Ausstieg

der Beteiligung. Möglich ist auch eine **Mindestgewinnbeteiligung** (Garantiegewinnbeteiligung) mit der Möglichkeit, bei **Überschreiten bestimmter Vorgaben** eine höhere Vergütung zu bekommen.

Beispiel:

Arbeitgeber A vereinbart mit Produktionsleiter P neben dem regelmäßigen Gehalt eine Gewinnbeteiligung. Diese Gewinnbeteiligung ist so ausgestattet, dass P zum Jahresende einen festen Betrag von 10.000 EUR bekommen soll. Für jede 100.000 EUR, die der Gewinn das Vorjahresergebnis übersteigt, soll P weitere 1.000 EUR bekommen. P hat, soweit es die ersten 10.000 EUR betrifft, eine Mindestgewinnbeteiligung versprochen bekommen. Er wird diese 10.000 EUR unabhängig von der Feststellung erhalten, ob und in welcher Höhe überhaupt ein Gewinn angefallen ist. Die 10.000 EUR sind P auch sicher, wenn der erwirtschaftete Gewinn unter dem Vorjahresergebnis liegt. Eine über 10.000 EUR hinausgehende Gewinnbeteiligung steht P allerdings erst dann zu, wenn der Gewinn die erste 100.000er-Marke über dem Vorjahrsergebnis erreicht hat.

Da die Gewinnbeteiligung eine Form von **Arbeitsvergütung** ist, gelten insoweit auch die Bestimmungen über die **Entgeltfortzahlung**. Hier ist besonders auf § 4a EFZG - die Kürzung von Sondervergütungen - zu achten (s. dazu das Stichwort Entgeltfortzahlung - Kürzung von Sonderzahlung). Die **Verjährung** des Anspruchs auf Zahlung der Gewinnbeteiligung tritt nach § 195 BGB **innerhalb von drei Jahren** ein. Die Frist beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem

- der Anspruch entstanden ist und
- der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen musste (§ 199 Abs. 1 Nr. 1 u. Nr. 2 BGB).

Die Fälligkeit tritt in der Regel in dem Zeitpunkt ein, in dem die **Handelsbilanz** festgestellt ist oder bei ordnungsgemäßigem Geschäftsgang hätte festgestellt werden können.

Der Arbeitnehmer hat gegen seinen Arbeitgeber einen **Anspruch auf Auskunft** über maßgeblichen Faktoren, die zur Berechnung seiner Gewinnbeteiligung notwendig sind (folgt als **Nebenpflicht** zum Gewinnbeteiligungsversprechen aus § 242 BGB).

Die **Änderung** oder der **Widerruf** einer Gewinnbeteiligung sind nur möglich, wenn der begünstigte Arbeitnehmer damit einverstanden ist oder die Zusage/der Arbeitsvertrag einen

- Änderungs- oder
- Widerrufsvorbehalt

enthält. Ansonsten kommt nur eine **Änderungskündigung** in Betracht.

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei **Fragen der betrieblichen Lohngestaltung**, insbesondere bei der **Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen** und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung mitzubestimmen. Die **Entscheidung des Arbeitgebers**,

- ob,
- in welcher Höhe und
- an wen

er eine Gewinnbeteiligung zahlt, ist **nicht mitbestimmungspflichtig**. Der Betriebsrat hat auch nicht mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber nur **leitende Angestellte** an seinen Gewinnen beteiligen möchte - für sie gilt das BetrVG nämlich nicht (§ 5 Abs. 3 BetrVG). Geht es allerdings bei Arbeitnehmern, die in den Anwendungsbereich des BetrVG fallen, um Fragen der "betrieblichen Lohngestaltung" im Sinn des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG , sind Maßnahmen des Arbeitgebers nicht mehr mitbestimmungsfrei. Wenn **AT-Angestellte** nicht gleichzeitig leitende Angestellte sind, gilt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch bei der Gestaltung ihrer Gewinnbeteiligung. Immer vorausgesetzt, es liegt ein **kollektiver Tatbestand** vor. Einzelvertraglich Absprachen ohne kollektiven Bezug interessieren den Betriebsrat nicht. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber auch über § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht verlangen, ein System der Gewinnbeteiligung einzuführen.

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Gewinnbeteiligung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

5.1 Arbeitsentgelt

Grundsätzlich ist eine Gewinnbeteiligung (Tantieme, Bonus) arbeitsvertraglich als **zusätzliche Vergütung** einzuordnen, die zu denjenigen Vergütungsbestandteilen gehört, die in das **Austauschverhältnis** "Arbeit gegen Lohn" einbezogen sind. Sie ist Arbeitsentgelt im Sinne von § 611 Satz 1 BGB und keine Gratifikation. Eine **Tantieme** wird als Gewinnbeteiligung regelmäßig einzelnen Arbeitnehmern, insbesondere leitenden Angestellten, zugesagt - und zwar unbedingt und ohne Vorbehalt - um sie zu motivieren, sich für das Unternehmen nachhaltig einzusetzen (LAG Hamburg, 30.10.2002 - 4 Sa 69/02).

5.2 Arbeitsunfähigkeit

*"Die einem leitenden Angestellten zugesagte Beteiligung am Jahresgewinn des von ihm geführten Betriebs (Tantieme) ist eine **Erfolgsvergütung** . Nach §§ 275 Abs. 1 , 323 Abs. 1 BGB erlischt der Anspruch, wenn der Angestellte während des gesamten Geschäftsjahres arbeitsunfähig erkrankt ist und **keine Entgeltfortzahlung beanspruchen kann**" (BAG, 08.09.1998 - 9 AZR 273/97 - Leitsatz).*

5.3 Einflussnahme

Der in das **Austauschverhältnis** von Arbeit gegen Lohn einbezogene Tantiemeanspruch gibt dem Arbeitnehmer grundsätzlich nicht das Recht, auf die **unternehmerischen Entscheidungen** seines Arbeitgebers Einfluss zu nehmen. Eine nicht in das Austauschverhältnis "Arbeit gegen Lohn" einbezogene Erfolgsbeteiligung in Form eines **Carried-Interest-Modells** kann daher schon gar keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf Einsatz von Wagniskapital durch den Arbeitgeber im Bereich Private Equity zu begründen (BAG, 03.05.2006 - 10 AZR 310/05).

5.4 Erwerbsunfähigkeit

Ist bei Vereinbarung einer Gewinnbeteiligung der Fall des Eintritts einer Erwerbsunfähigkeit des Arbeitnehmers **nicht bedacht**, so ist das als Vertragslücke anzusehen. Die **Vertragslücke** ist nach dem hypothetischen Willen der Parteien zu schließen: Es ist darauf abzustellen, was die Parteien bei einer angemessenen Abwägung ihrer Interessen nach Treu und Glauben als redliche Vertragsparteien vereinbart hätten, wenn sie den nicht geregelten Fall bedacht hätten. Insoweit bestand bei einem lang anhaltenden Ausfall des Arbeitnehmers kein Anlass, ihm eine Gewinnbeteiligung zu zahlen. Der Mitarbeiter hatte nicht die Stellung eines Gesellschafters, sondern blieb trotz der Gewinnbeteiligung Arbeitnehmer. Eine Gewinnbeteiligung hat bei einem Arbeitnehmer den Sinn, einen **Beitrag zur Erwirtschaftung des Gewinns** zu belohnen. Bei einem lang anhaltenden Ausfall besteht aber kein Beitrag zu dem erwirtschafteten Gewinn (LAG Köln, 19.02.1997 - 7 Sa 1067/96).

5.5 Gleichbehandlungsgrundsatz

Die Betriebspartner können Arbeitnehmer, die bereits vor der erstmals zu berücksichtigenden Gewinnausschüttung aus dem Unternehmen **ausgeschieden** wären, wirksam von einer Gewinnbeteiligung **ausschließen**. Nach § 75 Abs. 1 BetrVG haben die Betriebsparteien bei der Ausgestaltung einer Prämienregelung allerdings den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Dieser verbietet ihnen die **sachfremde Schlechterstellung** einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen gegenüber anderen in vergleichbarer Lage. Die Differenzierung ist sachfremd, wenn es nach dem Zweck der Leistung oder Vergünstigung dafür keine sachlichen oder billigen Gründe gibt und sich damit die unterschiedliche Behandlung als sachwidrig und willkürlich erweist (BAG, 29.01.2002 - 1 AZR 267/01).

5.6 Leistungsbonus

§ 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB hilft als **Auslegungsregel** bei der Annahme einer unangemessenen Benachteiligung, die *"im Zweifel anzunehmen"* ist, *"wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist"*. Keine unangemessene Benachteiligung liegt vor, wenn sich der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag unter Bezugnahme auf eine zwischen ihm und seinem Betriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarung für einen jährlichen Abschlussbonus vorbehält, die **abschließende Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen** zu treffen. § 315 Abs. 1 BGB lässt die einseitige Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen ausdrücklich zu und öffnet dem Bestimmungsberechtigten damit einen von ihm auszufüllenden **Spielraum**. Soll sich der Leistungsbonus, der nach den vertraglichen Absprachen immerhin zur **Vergütung** (= *"jährlicher Gesamtgehalt, das sich aus Grundgehalt, Leistungsbonus und Sonderzahlung zusammensetzt"*) gehört, *"nach der individuellen Zielerreichung, dem Teamverhalten sowie dem Erfolg"* des Arbeitgebers (hier: eine Bank) richten, entspricht die **Leistungsbestimmung auf "Null"** nur dann billigem Ermessen, wenn *"besonders gewichtige, außergewöhnliche Umstände"* vorliegen. Dazu gehören **hohe Verluste im Geschäftsjahr** (hier: 2,824 Milliarden EUR) und die Inanspruchnahme von staatlichen Liquiditätshilfen (hier: 102 Milliarden EUR), ohne die der Arbeitgeber insolvent gewesen wäre. Hier besteht eine Ausnahmesituation, die über das bloße - vom Arbeitgeber zu tragende - Wirtschaftsrisiko hinausgeht. Sie rechtfertigt es, trotz unterstellter guter Leistungen des Arbeitnehmers, den Leistungsbonus doch auf "Null" festzusetzen (BAG, 20.03.2013 - 10 AZR 8/12).