

Total Compensation

Handbuch der Entgeltgestaltung

Herausgegeben von

Professor Dr. Frank Maschmann
Universität Regensburg

Mit Beiträgen von

Kerstin Belovitzer; Dr. Christoph Betz; Dr. Christian Burkieczak;
Dr. Moritz von der Ehe; Dr. Christopher Fischer; Dietmar Heise;
Dr. Kristina Helmer; Benjamin Höchstetter; Dr. Till Hoffmann-Remy;
Dr. Jens Jensen; Prof. Dr. Holger Jenzen; Dr. Ines Keitel; Tanja Keller;
Roman Konertz, LL.M.; Dr. Maximilian Koschker, LL.M.;
Dr. Heidrun Lipp; Prof. Dr. Frank Maschmann; Prof. Dr. Cord Meyer;
Alexander Möller; Dr. Berenice Möller; Dr. Nikolaus Polzer;
Prof. Dr. Andreas Roider; Kristina Scheibe; Prof. Dr. Rainer Sieg;
Volker Stück; Dr. Rainer Thum; Dr. Sebastian Verstege;
Dr. Marc Winstel; Dr. Gabriel Wiskemann; Alexander Zumkeller

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.de> abrufbar.

I S B N 9 7 8 - 3 - 8 0 0 5 - 3 2 8 5 - 8

dfv Mediengruppe

© 2017 Deutscher Fachverlag GmbH, Fachmedien Recht und Wirtschaft,
Frankfurt am Main

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Satzkonvertierung: Lichtsatz Michael Glaese GmbH, 69502 Hemsbach

Druck und Verarbeitung: Appel & Klinger, Druck und Medien GmbH, 96277 Schneckenlohe

Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Bearbeiterverzeichnis	VII
Abkürzungsverzeichnis	XXXIX
Literaturverzeichnis	XLIX

Kapitel 1

Total Compensation aus betriebswirtschaftlicher Sicht

(Dr. Gabriel Wiskemann)

I. Total Compensation	1
1. Komponenten der Gesamtvergütung	4
2. Aktuelle Trends	7
II. Gestaltungsanforderungen an die Gesamtvergütung	9
1. Anforderungen aus der Globalisierung	10
2. Anforderungen aus dem demographischen Wandel und einer multiplen Generationenstruktur	10
3. Anforderungen aus der Digitalisierung der Arbeitswelt	12
III. Leistungsorientierte Vergütung und Performance Rating	18

Kapitel 2

Vergütung und Motivation

(Prof. Dr. Andreas Roider)

I. Vergütung und Motivation: Eine mikroökonomische Perspektive	24
II. Methodischer Hintergrund	25
1. Theoretische ökonomische Modelle	25
2. Laborexperimente	26
3. Feldexperimente	28
III. Die Prinzipal-Agenten-Theorie	29
1. Grundannahmen	29
2. Hauptvorhersagen	30
3. Erweiterung: Mehrere Tätigkeiten	31
IV. Empirische Evidenz zu Vergütung und Motivation.	31
1. Anreizeffekte bei einfachen Tätigkeiten	31

Inhaltsverzeichnis

2. Mehrere Tätigkeiten	32
3. Monetäre Anreize und intrinsische Motivation	33
4. Fixlöhne und Reziprozität	35
5. Soziale Vergleichsprozesse	36
a) Bereitstellung von relativen Leistungsinformationen	36
b) Relative Entlohnung	37
6. Framing-Effekte	37
V. Neuere verhaltensökonomische Ansätze	38

Kapitel 3 **Gesetzlicher und tariflicher Mindestlohn** *(Benjamin Höchstetter)*

I. Überblick	41
II. Anwendungsbereich	42
1. Persönlicher Anwendungsbereich	42
a) Arbeitnehmer	42
b) Arbeitgeber	46
2. Verhältnis zu anderen Mindestlohnregelungen	47
3. Übergangsregelungen	48
4. Sittenwidrige Lohnabreden	49
III. Bemessung des Mindestlohns	50
1. Zeitstunde und Monatslöhne	50
2. Mindestlohnpflichtige Arbeitszeiten	52
a) Grundsatz: „Je Zeitstunde“	52
b) Überstunden	53
c) Arbeitsformen geringerer Beanspruchung	54
d) Pausen- und Ruhezeiten	55
e) Reise-, Wege-, und Umkleidezeiten	56
f) Zeiten der Nichtarbeit	57
3. Mindestlohnwirksame Lohnbestandteile	59
a) Grundsatz: Mindestlohnrechtliches Äquivalenzprinzip	60
b) Zulagen und Zuschläge	60
c) Sonderzahlungen	62
d) Aufwandsentschädigungen	64
e) Sachleistungen	65
f) Sonstige Arbeitgeberleistungen	66
4. Variable Vergütungssysteme	66
5. Berechnung bei Minijobs	67
IV. Fälligkeit und Unabdingbarkeit	68

1. Fälligkeit.....	68
2. Unabdingbarkeit	69

Kapitel 4
Tarifliche Grundvergütung
(Alexander Zumkeller)

I. Prinzipien von Vergütungssystemen	73
1. Die verschiedenen Entgeltfindungssysteme	73
a) Analytische Entgeltsysteme.....	73
b) Summarische Entgeltsysteme	74
c) Andere Systematiken der Entgeltfindung	75
d) Gemeinsamkeiten der Systeme.....	75
e) Eckentgeltgruppe	75
f) Senioritätsprinzip	76
2. Vergütungen jenseits der Grundentgelte	78
a) Leistungssysteme	80
b) Zusätzliches Urlaubsgeld.....	80
c) Jahresleistung, Weihnachtsgeld, Sonderzahlung	81
d) Zuschläge	81
e) Sondervergütungen	82
3. Vergütung ohne System	82
II. Anwendung der tariflichen (Grund-)Vergütung, betriebliches Vergütungssystem oder einzelvertragliche Lösungen	83
1. Unternehmen/Betriebe ohne Tarifbindung und Betriebsrat	83
2. Betriebsrat und Mitbestimmung – Reichweite und Grenzen	84
3. Doppelter Sperrvorbehalt und Entgeltsysteme.....	86
4. Tarifbindung und Gleichstellungsabrede.....	86
5. Durchsetzung von Zahlungs- und Eingruppierungs-Ansprüchen durch den Mitarbeiter	88
III. Flächentarifvertrag, Firmentarifvertrag und ergänzende Regelungen	90
1. Verbandstarifvertrag	90
2. Firmentarifvertrag	91
3. Firmenbezogener Verbandstarifvertrag	91
4. Ergänzungs- und Einheitstarifvertrag	92
5. Ergänzende Regelungen durch Betriebsvereinbarung	92
IV. Außertarifliche Beschäftigte.....	93
1. Definition des außertariflichen Beschäftigten	93

2. Reichweite von Tarifverträgen in außertarifliche Beschäftigungsverhältnisse	93
3. Mitbestimmung des Betriebsrats für Entgeltsysteme	94
V. Übertarifliche Entgeltbestandteile	94

Kapitel 5 **Vergütung von außertariflichen Angestellten**

(Dr. Berenice Möller)

I. Der außertarifliche Angestellte	96
1. Der Begriff des außertariflichen Angestellten	96
2. Abgrenzung zu leitenden und übertariflichen Angestellten	97
3. Begründung des AT-Status und Anstellungsverhältnisses	98
4. Gehaltsanpassungsanspruch	98
a) Anspruch auf regelmäßige Gehaltsüberprüfung/Anpassung	99
b) Anspruch auf Einhaltung Mindestabstandsgebot	99
5. Rechtsfolgen bei Unterschreitung Mindestabstandsgebot	103
6. Gleichbehandlung bei generellen Gehaltserhöhungen	105
a) Voraussetzungen	105
b) Auskunftsanspruch	106
7. Gehaltsanpassungsanspruch aufgrund betrieblicher Übung	107
II. Vergütung	109
1. Jahresvergütung	109
2. Variable Vergütung	110
a) Verhältnis Jahresgrundgehalt zu variabler Vergütung	110
b) Bonus – Zielvereinbarungen, Zielvorgaben	111
c) Vorzeitiges Ausscheiden, Stichtagsregeln/Rückzahlung	113
d) Wartezeit/Probezeit	115
3. „Welcome-Boni“ oder „Sign-on-Boni“	115
4. Sondervergütungen	115
5. Sozialleistungen – „Cafeteria“-Konzepte	117
6. Entgeltumwandlung	117
7. Dienstreisen	118
8. Mehrvergütung für Überstunden/Mehrarbeit	118
a) Objektive Vergütungserwartung	118
b) Abgeltungsklauseln in Arbeitsverträgen	119
c) Höhe der Vergütung	121
d) Darlegungs- und Beweislast	121
9. Mehrvergütung für höherwertige Tätigkeit	122

Kapitel 6

Vergütung von GmbH-Geschäftsführern

(Dr. Marc Winstel)

I. Die GmbH und die Rechtsstellung ihres Geschäftsführers	124
1. Die GmbH als verbreitetste Rechtsform in Deutschland	124
2. Der Geschäftsführer als Organ der Gesellschaft.	125
3. Grundlagen der Geschäftsführervergütung.	126
a) Geschäftsführeranstellungsvertrag.	127
b) Vergütungserwartung des Geschäftsführers nach § 612 Abs. 1 BGB.	128
c) Vergütung bei Drittanstellung.	129
d) Vergütung bei nichtigem Anstellungsvertrag	130
II. Zuständigkeit für die Regelung der Vergütung	131
1. Zuständigkeit in der GmbH und Disposivität	131
2. Zuständigkeit in der nach MitbestG mitbestimmten GmbH.	134
3. Zuständigkeit in der drittelmitbestimmten GmbH nach dem DrittelbG.	135
4. Drittanstellung, insbesondere in der GmbH & Co. KG.	135
III. Vergütung, Vergütungsformen und -höhe.	136
1. Festgehalt	136
a) Modalitäten und Höhe des Festgehalts.	136
b) Besonderheiten bei Gesellschafter-Geschäftsführern	137
2. Variable Vergütungsbestandteile.	138
a) Gewinn- und Umsatzantiemen.	139
b) Ermessenstantiemen.	140
c) Echte und virtuelle Unternehmensbeteiligungen	140
d) Unterjähriges Ausscheiden des Geschäftsführers	141
3. Nebenleistungen	141
a) Dienstwagen.	141
b) D&O-Versicherungen.	141
c) Dienstverhinderung, Entgeltfortzahlung	142
d) Darlehensvergabe an Geschäftsführer	143
e) Aufwendungsersatz.	143
4. Mechanismen zur Anpassung der Vergütung	144
a) Herabsetzung der Vergütung	144
b) Anspruch des Geschäftsführers auf Erhöhung der Vergütung	145
5. Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Fragestellungen	146
a) Sozialversicherung	146
b) Besteuerung der Geschäftsführervergütung	148
6. Sonstige Fragen	148
IV. Prozessuale Fragestellungen bei Vergütungsstreitigkeiten	148

Kapitel 7
Vergütung von Vorständen und Aufsichtsräten
(Prof. Dr. Rainer Sieg)

I. Vorstandsvergütung	152
1. Rechtsgrundlagen (VorstAG, § 87 AktG, DCGK)	152
2. Anforderungen an das Vergütungssystem	153
a) Festlegung der Gesamtvergütung durch das Aufsichtsratsplenium	153
b) Angemessenheit der Gesamtvergütung	153
3. Vergütungsbestandteile	154
a) Feste Vergütung (Jahres-/Monatsentgelt)	154
b) Variable Vergütung	155
4. Nebenleistungen	156
a) Betriebliche Altersversorgung	156
b) Dienstwagen	157
c) Krankenversicherung	157
d) Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O- Versicherung)	157
5. Herabsetzung oder Erhöhung der Vergütung	157
6. Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit	158
7. Publizität der Vergütung, Vergütungsbericht (§§ 285, 314 HGB)	159
II. Aufsichtsratsvergütung	160
1. Rechtsgrundlagen (§ 113 AktG, DCGK)	161
2. Angemessenheit der Gesamtvergütung (§ 113 AktG, DCGK) ..	161
3. Vergütungsbestandteile	161
a) Feste Vergütung	162
b) Sitzungsgelder	162
c) Variable Vergütung	163
d) Nebenleistungen	164
4. Herabsetzung oder Erhöhung der Vergütung (§ 113 AktG)	165
5. Sondervergütungen für Sonderleistungen	165
6. Abführungsverpflichtungen an Hans-Böckler-Stiftung	166
7. Publizität der Vergütung, Vergütungsbericht	166

Kapitel 8
Vergütung von Betriebsratsmitgliedern
(Dr. Heidrun Lipp)

I. Rechtsstellung – Grundsätze	169
1. Unentgeltlichkeit der Betriebsratsarbeit	169
2. Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot	170

II. Vorübergehende Arbeitsbefreiung, § 37 Abs. 2 BetrVG	171
1. Voraussetzungen	172
2. Rechtsfolge.	173
III. Ausgleich für Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit, § 37 Abs. 3 BetrVG	175
1. Voraussetzungen	175
2. Rechtsfolge.	175
a) Arbeitsbefreiung	175
b) Abgeltungsanspruch	176
IV. Entgeltsschutz, § 37 Abs. 4 BetrVG	177
1. Voraussetzungen	177
a) Bestimmung der „vergleichbaren Arbeitnehmer“	177
b) Betriebsübliche Entwicklung	179
2. Rechtsfolge.	179
3. Schutzzeitraum	182
a) Grundsätzlich.	182
b) Verlängerung, § 38 Abs. 3 BetrVG	183
4. Prozessuales/Auskunftsanspruch	183
V. Aufwendungsersatz, § 40 BetrVG	184
1. Voraussetzungen	185
2. Rechtsfolge.	185
VI. Pauschalzahlungen	187
1. Aufwendungsersatz.	187
2. Betriebsratszulagen und andere Vergütungspauschalierungen	189
3. Pauschale Überstundenabgeltung	190
VII. Betriebsratsvergütung im Lichte von „Compliance“	190
1. Betriebsratsbegünstigung, § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	191
2. Untreue, § 266 StGB.	191
3. Steuerhinterziehung, § 370 Abs. 1 Nr. 1 AO	192

Kapitel 9
Vergütung im Homeoffice/bei mobiler Telearbeit
(Alexander Möller)

I. Einführung.	193
II. Vergütungsrechtliche Aspekte im Rahmen von Homeoffice/ mobiler Telearbeit.	194
1. Gegenstand von Homeoffice/mobiler Telearbeit	194
a) Definition Homeoffice.	195

Inhaltsverzeichnis

b) Definition mobile Telearbeit	195
2. Anspruch auf Homeoffice/mobile Telearbeit	196
a) Individualrechtlicher Anspruch	196
b) Kollektivrechtlicher Anspruch	198
3. Vergütungshöhe im Rahmen von Homeoffice/mobiler Telearbeit	198
a) Reguläre Vergütung	198
b) Besondere Formen der Vergütung	199
c) Überstunden und sonstige Zuschläge/Annahmeverzug	202
III. Praxishinweis	203

Kapitel 10 **Vergütung bei Crowdfunding** *(Dietmar Heise/Kerstin Belovitzer)*

I. Crowdfunding – Eine Begriffsbestimmung	206
II. Erscheinungsformen des Crowdfundings	207
III. Rechtlicher Rahmen der Vergütung	208
1. Grenzüberschreitendes Crowdfunding – Anwendbares Recht	208
2. Arbeitsvertragsrecht?	210
a) Verhältnis Crowdfunder – Plattform	211
b) Verhältnis Crowdfunder – Auftraggeber	212
3. AGB-Kontrolle	213
a) Crowdfunder: Verbraucher oder Unternehmer?	213
b) §§ 307 ff. BGB Inhaltskontrolle	214
4. § 138 BGB	217
a) § 138 Abs. 1 BGB	217
b) § 138 Abs. 2 BGB, Wucher	219
c) Rechtsfolge	220
5. § 134 BGB?	221
6. Mindestlohngesetz?	222
7. §§ 19, 20 GWB	222
8. § 32 UrhG	224
9. Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts	225
IV. Ansatzmöglichkeiten für die Vergütung externen Crowdfundings	226
1. Vergütung in Form eines Festpreises	227
2. Zeitbezogene Vergütung	228
3. Auslobung/„Preis Ausschreiben“	228
4. Preisbestimmung durch den Crowdfunder	229
V. Zahlungsweise der Vergütung	229

Kapitel 11
Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung
bei der Vergütung

(Prof. Dr. Frank Maschmann)

I. Grundlagen	232
1. Gleichbehandlungsgrundsatz und Diskriminierungsverbote	232
2. Dogmatische Grundlage des Gleichbehandlungsgrundsatzes	233
a) Arbeitsvertragliche Vergütungsregel	233
b) Tarifliche Vergütungsregel	234
c) Betriebliche Vergütungsregel	235
3. Verbot der Benachteiligung	236
4. Gerechtfertigte Benachteiligungen	236
II. Gleichbehandlungsgrundsatz bei der Vergütung	237
1. Anwendungsbereich	237
a) Allgemeine Vergütungsregel des Arbeitgebers	237
b) Eigene Vergütungsregel des Arbeitgebers	238
c) Unternehmensweite Vergütungsregel	239
3. Benachteiligung in vergleichbarer Lage	240
4. Sachgrund	242
III. Verbot diskriminierender Vergütungsregelungen	246
1. Grundsatz	246
2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	247
a) Grundsatz	247
b) Geschlecht	247
c) Alter	248
3. Staatsangehörigkeit	251
4. Gewerkschaftszugehörigkeit	251
5. Teilzeitarbeit	252
6. Befristete Beschäftigung	256
7. Betriebsratsarbeit	257
IV. Rechtsfolgen unzulässig benachteiligender Vergütungsregelungen	257

Kapitel 12
Mitbestimmung bei der Entgeltgestaltung

(Dr. Maximilian Koschker)

I. Bedeutung und Sinn und Zweck der Entgeltmitbestimmung (<i>ratio legis</i>)	261
II. Der Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	263

Inhaltsverzeichnis

1. Kein Ausschluss der Mitbestimmung aufgrund des Tarifvorbehalts.	263
2. Eröffnung des Mitbestimmungsrechts aufgrund eines kollektiven Tatbestands	266
3. Der Lohnbegriff im Sinne der Entgeltmitbestimmung	267
4. Mitbestimmungsfreie Vorgaben des Arbeitgebers und Grenzen der Entgeltmitbestimmung („Topftheorie“)	268
a) Das „Ob“ der Einführung einer zusätzlichen Arbeitgeberleistung.	268
b) Das ersatzlose und vollständige Streichen einer ursprünglich freiwillig eingeführten Leistung	269
c) Der Dotierungsrahmen der zusätzlichen Arbeitgeberleistung	270
d) Der begünstigte Personenkreis	270
e) Der mit der zusätzlichen Arbeitgeberleistung verfolgte Zweck	271
5. Mitbestimmungspflichtige Handlungen des Arbeitgebers	272
a) Entlohnungsgrundsätze und -methoden.	273
b) Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und Einführung von Entlohnungsmethoden	273
c) Änderung von Entlohnungsgrundsätzen und -methoden	274
d) Bedeutung des Geltungsgrundes von Entlohnungsgrundsätzen und -methoden	275
III. Die mitbestimmungspflichtige Gesamtvergütung des BAG	276
1. Die Rechtsprechung des BAG zur Zusammenfassung von Vergütungsbestandteilen zu einer einheitlichen Gesamtvergütung	276
2. Vermeidungsstrategien einer Gesamtvergütung.	278
a) Verhinderung der Gesamtvergütung durch bestimmte Regelungsmethodik auf betrieblicher Ebene	278
b) Vermeidung der Betriebsratsbeteiligung bei Anwendung des „Rasenmäherprinzips“	280
IV. Nachwirkung und Fortgeltung von Entlohnungsgrundsätzen aus Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.	281
1. Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen.	281
2. Nachwirkung und „Fortgeltung“ von tariflichen Entlohnungsgrundsätzen nach Wegfall der Tarifbindung.	283
V. Zuständiges Verhandlungsgremium auf Betriebsratsseite	284
VI. Folgen bei Nichtbeachtung und Sicherung des Mitbestimmungsrechts	285
VII. Entgeltfindung bei AT-Angestellten	286

Kapitel 13
Vergütungssysteme in tarifpluralen Betrieben
(Prof. Dr. Cord Meyer)

I. Konfliktlage in tarifpluralen Betrieben	288
II. Die Ermittlung der Gewerkschaftszugehörigkeit als zentrales Problem der Praxis	290
1. Aspekte des Individualschutzes	291
2. Aspekte des Koalitionsschutzes	292
3. Aspekte des gewerkschaftlichen Wettbewerbs	293
4. Ansätze für eine Gestaltung?	293
a) Sicherung des Individualschutzes	294
b) Sicherung des Koalitionsschutzes	294
c) Schutz über das Notar-Verfahren im TEG	295
d) Bewertung	295
5. Gestaltungen	295
a) Offenbarungsrecht der Arbeitnehmer	295
b) Tarifierung	295
c) Änderung des Arbeitsvertrags	296
III. Lösung der Tarifpluralität durch § 4a TVG?	296
1. Zielsetzung und Anwendungsbereich	296
2. Kollisionsfragen	297
3. Lösung der Kollision im Betrieb	298
4. Gestaltungen der Tarifvertragsparteien	298
5. Abdingbarkeit des § 4a TVG?	299
IV. Lösung von Tarifpluralität durch die Tarifvertragsparteien?	299
1. Gebot der Rücksichtnahme	299
2. Erwartung des TEG an eine Kooperation der Gewerkschaften ..	300
3. Anforderungen an ein kooperatives Modell	301
4. Gestaltungs-Modelle	303
a) 3-G-Prinzip	303
b) Tarifführerschaft	304
c) Spannen-Modelle	304
d) Bewertung	304
V. Lösung von Tarifpluralitäten über das BetrVG?	305
1. Tarifvorrang und Tarifsperre aus §§ 87 Abs. 1 ES und § 77 Abs. 3 BetrVG	305
2. Öffnungsklauseln im Tarifvertrag	305
a) Alte Rechtslage	305
b) Neue Rechtslage	306
c) Bewertung unter dem Tarifeinheitsgesetz	308

VI. Lösung von Tarifpluralität durch die Arbeitsvertragsparteien.	308
1. Bezugnahmen unter dem Tarifeinheitsgesetz.	308
2. Die üblichen Formen einer Bezugnahme.	309
3. Regelungslücke durch § 4a TVG?	310
a) Tarifwechselklausel	310
b) Klein-dynamische Bezugnahmeklausel	310
c) Statische Bezugnahmeklausel	311
4. AGB-Kontrolle	311
a) Überraschende Klausel?.	312
b) Unklare Klausel?	312
5. Gestaltungen	312
a) Mehrheitstarifvertrag	312
b) Tarifvertrag einer Gewerkschaft	313
c) Wahlrecht des Arbeitnehmers bzw. Arbeitgebers.	313
d) Anrechnungsklausel	314
e) Auflösende Bedingung.	314
f) Bewertung.	314
VII. Ausblick.	314

Kapitel 14

Vergütungs-Compliance: Die Vergütung von Vorständen börsennotierter Aktiengesellschaften

(Dr. Ines Keitel)

I. Vergütungs-Compliance: Vorgaben für die Vorstandsvergütung . . .	317
II. Festsetzung der Vorstandsvergütung	320
III. Inhaltliche Vorgaben für die Vorstandsvergütung	323
1. Das Gebot der Angemessenheit	323
a) Bezugspunkt „Gesamtbezüge“	324
b) Kriterien der Angemessenheit	325
c) Angemessenheit von Abfindungszahlungen.	328
2. Anwendbarkeit des Angemessenheitsgebots bei Leistungen Dritter	329
3. Folgen der Festsetzung unangemessener Vergütung	331
a) Haftung der Aufsichtsratsmitglieder	331
b) Unwirksamkeit dienstvertraglicher Vergütungsklauseln bei unangemessener Vergütung?	331
4. Das Gebot der Nachhaltigkeit	331
a) Einzelne Bestandteile der Gesamtbezüge	332
b) Zulässigkeit reiner Fixvergütung	336

c) Verhältnis von fixer und variabler Vergütung	339
d) Zulässigkeit einzelner Vergütungsbestandteile mit kurzfristigen Vergütungsanreizen	339
5. Vorgaben zur Art der Ziele	341
6. Höhenmäßige Begrenzung und Herabsetzung der Vorstandsvergütung	341
a) Höchstgrenzen (Caps)	341
b) Begrenzungsmöglichkeit bei außerordentlichen Entwicklungen	343
c) Herabsetzung der Bezüge durch den Aufsichtsrat	343
IV. Transparenz der Vorstandsvergütung: Offenlegung	346

Kapitel 15
Risikomanagement und Vergütungspolitik –
Institutsvergütungsverordnung als Modell
(Dr. Christopher Fischer)

I. Interessenlage	348
II. Historische Entwicklung	349
III. Adressaten der Vergütungsregulierung	350
1. Instituts- und personenbezogener Anwendungsbereich	350
2. Grundsatz der Proportionalität	352
IV. Der Vergütungsbegriff der InstitutsVergV	353
1. Grundsätze	353
2. Vergütung durch Dritte	355
3. Unterscheidung zwischen fixer und variabler Vergütung	356
4. Governance-System der InstitutsVergV	358
V. Verhaltenssteuerung durch die InstitutsVergV	359
1. Grundanforderungen an variable Vergütungssysteme	360
2. Das Verhältnis von fixer und variabler Vergütung	363
3. Besondere Anforderungen für Risikoträger bedeutender Institute	367
a) Grundlagen	367
b) Ex-ante-Risikoadjustierung	368
c) Ex-post-Risikoadjustierung	369

Kapitel 16
Entgeltgestaltung und „Low Performance“
(Dr. Till Hoffmann-Remy)

I. „Low Performance“	376
1. Dogmatische Abgrenzung	376
2. Maßstab für unzureichende Arbeitsleistung	378
3. Praktischer Nachweis unzureichender Arbeitsleistung	379
4. Prozessuales	382
II. Reaktive Gestaltungsmöglichkeiten	383
1. Individuelle Gestaltungsrechte	383
a) Minderung der Vergütung	383
b) Entgeltreduzierung durch Änderungskündigung	384
c) Druckkündigung?	387
d) Aufrechnung mit Schadensersatzansprüchen wegen „Low Performance“	387
e) Vertragsstrafen bei „Low Performance“	388
2. Einvernehmliche Regelungen	389
a) Korrekturvereinbarungen	390
b) Sonstige einvernehmliche Lösungen	392
3. Kollektives Arbeitsrecht	392
III. Proaktive Gestaltung von Vergütungssystemen	393
1. Leistungsentgelte	393
2. Vergütungsbestandteile mit Änderungsvorbehalten	393
a) Einseitiger Widerruf von Vergütungsbestandteilen	393
b) Freiwilligkeitsvorbehalte; Befristung von Arbeitsbedingungen	395
3. Bonussysteme	395
a) Klassische Zielbonussysteme	396
b) Belohnungssysteme statt Zielbonussystemen?	397

Kapitel 17
**Änderungsvorbehalte zur Flexibilisierung
von Sonderzuwendungen**
(Tanja Keller)

I. Fragestellung	400
II. Begriff der Sonderzuwendung	401
III. Rechtsgrundlagen	402
1. Tarifvertrag	402

2. Betriebsvereinbarung	403
3. Arbeitsvertrag	404
4. Gesamtzusage	404
5. Betriebliche Übung	405
6. Schlüssiges Verhalten gegenüber einem Arbeitnehmer	406
7. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	406
IV. Freiwilligkeitsvorbehalt	406
1. Zweck der Sonderzuwendung	407
a) Entwicklung der Rechtsprechung	407
b) Rechtsprechung seit dem 18.1.2012	407
c) Ermittlung des Zwecks durch Auslegung	408
2. Entgeltcharakter bei Überschreitung des „üblichen Rahmens“ ..	409
a) Angleichung von Widerrufsvorbehalt und Freiwilligkeitsvorbehalt?	410
b) Engere Grenze für Freiwilligkeitsvorbehalte	411
c) Schlussfolgerungen	411
3. Pauschaler Vorbehalt	412
4. Konkreter Vorbehalt	412
a) Verstoß gegen das Transparenzgebot	412
b) Wirkungsdauer von Freiwilligkeitsvorbehalten	413
c) Formulierungsvorschlag	413
5. Freiwilligkeitserklärung bei Auszahlung	414
a) Konkreter Hinweis bei Zahlung	414
b) Formulierungsvorschlag	414
V. Änderungsvorbehalte	414
1. Widerrufsvorbehalt	415
a) Verstoß gegen § 308 Nr. 4 BGB	415
b) Ausübungskontrolle	416
c) Formulierungsvorschlag	417
2. Kombination von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt	417
3. Summierung von (Änderungs-)Vorbehalten	418
a) Fragestellung	418
b) Stellungnahme	418
4. Anrechnungsvorbehalt	420
a) Zulässigkeit	420
b) Formulierungsvorschlag	422
5. Stichtagsregelung – Bindungsklausel – Rückzahlungsklausel ..	422
a) Inhaltskontrolle	423
b) Zulässigkeit bei betriebsbedingten Kündigungen	424
c) Formulierungsvorschlag	424
VI. Auswirkungen für die Praxis	425

Kapitel 18
Änderungskündigung zur Entgeltsenkung
(Dr. Christoph Betz)

I. Einführung	427
II. Begriff der Änderungskündigung	428
III. Der allgemeine Prüfungsmaßstab der sozialen Rechtfertigung einer Änderungskündigung.....	429
IV. Änderungskündigung zur Reduzierung der Vergütung im Kontext einer Änderung der Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers	432
1. Kündigungselement	432
a) Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes	432
b) Sozialauswahl	432
c) Kündigungsfrist.....	435
2. Änderungsangebot	435
a) Zeitpunkt der Vertragsänderung	435
b) Schriftform des Änderungsangebots	436
c) Reichweite der zulässigen Änderungen.....	437
V. Änderungskündigung zur isolierten Entgeltreduzierung	439
1. Reduzierung der im Gegenseitigkeitsverhältnis stehenden Vergütung.....	440
a) Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.....	440
b) Abweichende Ansichten im juristischen Schrifttum	441
c) Stellungnahme.....	442
2. Änderung sogenannter Nebenabreden	444
3. Rückgruppierung mittels Änderungskündigung	446
VI. Die Beteiligung des Betriebsrats	447
VII. Zusammenfassung	449

Kapitel 19
Ablösung von Vergütungsordnungen
(Dr. Till Hoffmann-Remy)

I. Überblick	452
1. Warum eine Ablösung von Vergütungsordnungen?.....	452
2. Strategische Vorüberlegungen.....	453
II. Kollektivrechtliche Ablösungsregelungen	454
1. Ablösung bestehender tariflicher Systeme durch neuen Tarifvertrag.....	454

2. Einseitige Beendigung der unmittelbaren Tarifbindung	455
3. Ablösung bestehender Systeme durch Betriebsvereinbarungen .	456
a) Ablösung tariflicher Regelungen („Überkreuzablösung“) . . .	457
b) Aufgabe der Betriebs(teil-)identität – Beendigung betriebsverfassungsrechtlicher Systeme	460
c) Sonderfall: Nachwirkung von Entgeltbetriebsvereinbarungen	461
III. Besonderheiten bei Bezugnahme auf Tarifverträge	462
1. Wirkungsweise einer Bezugnahmeregelung allgemein	463
2. Auslegung von Bezugnahmeklauseln vor und nach dem 1.1.2002	464
3. Statische Inbezugnahme von Tarifregelungen	465
4. „Kleine“ dynamische Inbezugnahme	466
5. „Große“ dynamische Inbezugnahme („Tarifwechselklausel“) . .	467
IV. Individualrechtliche Gestaltungen	469
1. Änderungsvorbehalte	469
2. (Massenhafte) Änderungskündigung	469
a) Tatsächliche Rahmenbedingungen für Änderungskündigungen	470
b) Änderungskündigung zur Harmonisierung der Arbeitsbedingungen	471
c) Betriebsbedingte Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung	471
d) Änderungskündigung zur Anpassung der Tarifgeltung	474
e) Verfahren; insbesondere: Betriebsratsbeteiligung	475
3. Änderungsvereinbarungen	475
a) Grenzen	476
b) Betriebliche Mitbestimmung	478
c) Beachtung des Günstigkeitsprinzips	478
4. Wegfall der Geschäftsgrundlage	480
V. Besonderheiten in der Insolvenz	480

Kapitel 20
Bonusregelungen und Zielvereinbarungssysteme

(Dr. Jens Jensen)

I. Begriff der Leistungsvergütung	483
1. Kriterien der Leistungsvergütung	484
2. Abgrenzung zu anderen Vergütungsbestandteilen	485
II. Verpflichtungstatbestände und Kontrollmaßstab	486

Inhaltsverzeichnis

1. Arbeitsvertrag und AGB-Kontrolle	486
2. Betriebsvereinbarung und § 75 BetrVG (Recht und Billigkeit) ..	487
3. Gesamtzusage und AGB-Kontrolle	488
4. Betriebliche Übung und AGB-Kontrolle	489
III. Beschränkungen in Bezug auf den Kreis der Begünstigten	490
IV. Verzielungsprozess und Bonuskriterien	491
1. Unterschied zwischen Zielvereinbarung und Zielvorgabe	491
2. Zeitpunkt der Verzielung	493
3. Nachträgliche Anpassung von Zielen	494
4. Kategorien von Zielen	494
5. Bonusformel und Wirtschaftsrisiko	495
V. Bemessungszeitraum für Bonuszahlungen	499
VI. Ermittlung des Bonus	500
1. Formelbasierte vs. diskretionäre Bonussysteme	500
2. Grundsätze der Ermessensausübung	500
3. Wirtschaftsrisiko und billiges Ermessen	502
4. Poolssysteme und billiges Ermessen	505
5. Leistungsbestimmung durch das Gericht	507
VII. Störfälle und Kürzungstatbestände	508
VIII. Darlegungs- und Beweislast	509
IX. Prozessuales	511

Kapitel 21 **Halteprämien, Anwesenheitsprämien**

(Alexander Zumkeller)

I. Materielle Instrumente zum Halten von Mitarbeitern	512
1. Mitarbeitermotivation und Gründe für den Wechsel von Mitarbeitern	512
2. Die (materielle) „Instrumentenbatterie“ zur Senkung des Retention Risks	513
a) Halteprämien	514
b) Aktienprogramme	516
c) Prämien mit Stichtagscharakter	517
d) Jubiläumsleistungen, Altersversorgung	517
e) Zielerreichungsprämien	518
f) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	518
g) Dauer der Kündigungsfristen (ggf. mit Vertragsstrafenregelung)	519
h) Zusammenfassung	519

II. Anwesenheitsprämien	520
1. Historie der gesetzlichen Regelung	520
2. Voraussetzungen der Regelung	521
a) Einführung oder Bestand einer Sonderzahlung	521
b) Vereinbarung der Kürzung	521
c) Umfang der Kürzung	521

Kapitel 22

Vergütung durch Mitarbeiterkapitalbeteiligung

(Prof. Dr. Rainer Sieg)

I. Mitarbeiterkapitalbeteiligung als Teil der Vergütung	524
II. Aktienbasierte Vergütung	525
1. Angebot von Aktien zum Vorzugspreis	526
a) Steuer- und abgabenfreies Aktienangebot.	526
b) Steuerpflichtige Aktienangebote	529
2. Aktiengeschenke zu bestimmten Anlässen	530
a) Anlassbedingte Aktienzuwendung	530
b) Gestaltungsbeispiele	530
3. Zusage von Aktien.	531
a) Tatsächliche Aktien (Stock Awards)	531
b) Phantomaktien (Virtuelle Stock-Awards)	532
4. Zusage von Aktienbezugsrechten (Aktienoptionen)	532
a) Option auf Erwerb von tatsächlichen Aktien (Stock Options)	532
b) Option auf Erwerb von Phantomaktien (Virtuelle Stock Options)	535
5. Gratisaktien beim Kauf von Aktien (Matching-Aktien)	535
a) Matching-Aktien	535
b) Risikoaufklärung	535
c) Gestaltungsbeispiele	536
III. Dividendenbasierte Vergütung	537
IV. Angebot von Genussrechten, Genussscheinen	537
V. Angebot von GmbH-Anteilen	538
VI. Angebot von Stillen Beteiligungen	538
VII. Angebot von Arbeitnehmerdarlehen	539

Kapitel 23
Sozialleistungen mit Entgeltcharakter
(Dr. Kristina Helmer)

I. Anspruchsgrundlage	541
1. Betriebsvereinbarung	541
2. Gesamtzusage	541
3. Betriebliche Übung	541
II. Gleichbehandlung	542
1. Grundsatz	542
2. Anspruch aller Arbeitnehmer bei Knappheit?	543
a) Teilhabe von Leiharbeitnehmern	543
b) Teilhabe von Teilzeitkräften	544
III. Mitbestimmung durch den Betriebsrat	545
1. Geltungsbereich § 87 Abs. 1 Nr. 8 oder Nr. 10 BetrVG	545
2. Begriff der Sozialeinrichtung nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG ...	545
3. Beispiele für Sozialeinrichtungen	546
4. Umfang der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG ...	547
5. Durchführung der Mitbestimmung	549
6. Formen der Sozialeinrichtungen	549
IV. Betriebskindergarten	550
1. Inhalt und Ausgestaltung	550
2. Betriebliche Mitbestimmung	551
a) Betriebseigener Kindergarten	551
b) Zuschuss zur Kinderbetreuung	551
3. Steuerrecht	551
4. Sozialversicherungsrecht	552
V. Essenzzuschuss und Betriebskantine	552
1. Inhalt und Ausgestaltung	552
2. Mitbestimmung	552
3. Steuerrecht	553
VI. Fahrtkostenzuschüsse und Job-Tickets	554
1. Inhalt und Ausgestaltung	554
2. Mitbestimmung	555
3. Steuerrecht	555

Kapitel 24
Sachbezüge

(Dr. Kristina Helmer)

I. Einführung: Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts	557
II. Inhalt und Grenzen der Gewährung von Sachbezügen nach § 107 GewO.....	558
1. Geltungsbereich	558
2. Grundprinzip des § 107 Abs. 1 GewO	559
3. Gewährung von Sachbezügen, § 107 Abs. 2 GewO.....	559
a) Begriff: „Sachbezug“	560
b) Berechnung und Beschaffenheit der Sachbezüge.....	562
c) Sachbezug bei Arbeitsverhinderung.....	563
4. Kreditierungsverbot.....	563
5. Anrechnung von Waren	563
6. Rechtsfolgen des Verstoßes gegen § 107 Abs. 2 GewO	564
7. Berücksichtigung der Pfändungsfreigrenzen	565
8. Steuerrecht	565
9. Sozialversicherungsrecht.....	568
10. Betriebliche Mitbestimmung bei Sachbezügen	568
III. Dienstwagen mit Privatnutzung	569
1. Grundsätze	569
2. Widerruf bei Freistellung.....	570
3. Mitbestimmung	571
4. Steuerrecht	572
5. Sozialversicherungsrecht.....	573
IV. Personalrabatt	574
1. Grundsätze	574
2. Mitbestimmung	574
3. Steuer- und Sozialversicherungsrecht	575
V. Trinkgeld, § 107 Abs. 3 GewO	576

Kapitel 25

Dienstwagen – Rechtsfragen der Privatnutzung

(Dr. Sebastian Verstege)

I. Interessenlage	579
II. Arbeitsrechtliche Aspekte der Privatnutzung.....	580
1. Abgrenzung der Überlassungsformen eines Dienstwagens	580
a) Überlassung zu ausschließlich dienstlichen Zwecken.....	580

Inhaltsverzeichnis

b) Überlassung mit der Befugnis zur Privatnutzung	581
2. Zustandekommen und Inhalt der Nutzungsvereinbarung	581
3. Haftung des Arbeitnehmers bei Beschädigung des Dienstwagens	583
4. Dauer der privaten Nutzung	585
a) Arbeitsunfähigkeit	585
b) Freistellung	586
c) Mutterschutz	587
d) Elternzeit	589
e) Teilzeit	589
f) Urlaub	591
g) Freigestellte Betriebsratsmitglieder	592
h) Widerrufsvorbehalt	593
i) Änderungskündigung zur Beseitigung der Nutzungsvereinbarung	594
5. Verweigerung der Dienstwagenherausgabe an den Arbeitgeber .	596
a) Herausgabe des Dienstwagens bei Kündigung	596
b) Durchsetzung und Sicherung des Herausgabeanspruchs	597
6. Vertragswidriger Entzug des Dienstwagens	598
a) Schadenersatzansprüche infolge unberechtigter Nutzungsentziehung	598
b) Einstweilige Verfügung des Arbeitnehmers auf Dienstwagenherausgabe	599
7. Dienstwagen für Betriebsratsmitglieder	599
8. Berücksichtigung der Privatnutzung bei betrieblicher Altersversorgung	600
9. Privatnutzung als Einkommensbestandteil einer Sozialplanabfindung	601
10. Berücksichtigung der Privatnutzung bei Karenzentschädigung .	601
11. Dienstwagen als Regelungsgegenstand eines Aufhebungsvertrags	602
12. Pfändbares Arbeitseinkommen bei Privatnutzung eines Dienstwagens	603
13. Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Privatnutzung	604
a) § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	604
b) § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	605
c) § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	606
III. Steuerrechtliche Aspekte der Privatnutzung	607
1. Nutzungspauschale (1 %-Regelung)	608
2. Fahrtenbuchmethode	609
IV. Beitragsrechtliche Aspekte der Privatnutzung	611
V. Beispiel einer Dienstwagenüberlassungsvereinbarung	612

Kapitel 26
Fortbildung auf Kosten des Arbeitgebers
(Dr. Nikolaus Polzer)

I. Interessenlage	615
II. Qualifizierungspflicht des Arbeitnehmers	616
1. Gesetzliche Regelungen	616
2. Tarifvertragliche Regelungen	616
3. Betriebsverfassungsrechtliche Regelungen	617
4. Arbeitsvertrag als Grundlage einer Qualifizierungspflicht	617
III. Qualifizierungsanspruch des Arbeitnehmers	618
IV. Fortbildungsvereinbarungen	619
1. Ausgangslage	619
2. Rückzahlung von Fortbildungskosten	620
3. Vorformulierte Rückzahlungsklauseln	620
a) Prüfungsmaßstab	620
b) Form und Zeitpunkt der Vereinbarung	622
c) Geldwerter Vorteil	622
d) Zulässiger Rückzahlungsgrund	624
e) Angemessene Bindungsdauer	626
f) Zurückzuzahlende Fortbildungskosten	629
g) Folgen der Unwirksamkeit einer vorformulierten Rückzahlungsklausel	632
4. Individuell ausgehandelte Rückzahlungsklauseln	633
5. Kollektivvertragliche Rückzahlungsklauseln	634
6. Beispiel einer Fortbildungsvereinbarung	635

Kapitel 27
Überstundenvergütung und deren pauschale Abgeltung
(Volker Stück)

I. Einführung	639
1. Begriffe und Bedeutung	639
2. Gesetzliche Regelungen	640
3. Tarifliche Regelungen	641
4. Trennung Anordnungsbefugnis – Vergütung	642
II. Grundlage: Umfang der Arbeitszeit	643
III. Überstundenvergütungsanspruch und -höhe	644
1. Vergütungsanspruch in Entgelt	644
2. Überstundenzuschlag	647

3. Überstundenausgleich durch bezahlte Freizeitgewährung	647
IV. Abgestufte Darlegungs- und Beweislastverteilung	649
V. Überstundenklauseln im Arbeitsvertrag	653
1. Zulässigkeitskriterien	653
2. Rechtsfolgen unzulässiger Pauschalierung	655
3. Musterklausel Überstundenpauschalierung	655

Kapitel 28

Vergütung von Bereitschaftsdiensten und Nachtarbeit

(Alexander Möller)

I. Einführung	657
1. Ausgangslage	657
2. Begrifflichkeiten	658
a) Bereitschaftsdienst	658
b) Nachtarbeit	662
II. Individualrechtliche Aspekte	662
1. Anspruch auf Vergütung	662
a) Verpflichtung zum Ableisten von Bereitschaftsdienst/ Nachtarbeit	662
b) Anspruch auf Bereitschaftsdienst/Nachtarbeit	663
2. Höhe des Vergütungsanspruchs	665
a) Bereitschaftsdienst	665
b) Nachtarbeit	667
III. Kollektivrechtliche Aspekte	668
1. Tarifvertrag	668
a) Bereitschaftsdienst	668
b) Nachtarbeit	668
2. Betriebsvereinbarung	669
a) Bereitschaftsdienst	669
b) Nachtarbeit	669
IV. Praxishinweis/Formulierungsvorschlag	670

Kapitel 29

Reisekosten des Arbeitnehmers

(Dr. Moritz von der Ehe)

I. Begriff Reisekosten	671
II. Gesetzlich geregelter Ersatz von Reisekosten	672

1. Aufwendungsersatz, § 670 BGB	672
a) Anspruchsvoraussetzungen und Anspruchshöhe	672
b) Vorschuss, § 669 BGB	676
c) Herausgabe erlangter Vorteile, § 667 BGB	676
d) Vertragsgestaltung	676
e) Keine Anrechnung auf den Mindestlohn	678
f) Unpfändbarkeit, § 850a Nr. 3 ZPO	678
2. Sonderregelungen	678
a) Reisekosten im öffentlichen Dienst	678
b) Reisekosten des Betriebsrats, der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung	679
c) Reisekostenersatz nach § 60 SeeArbG	682
III. Mitbestimmung des Betriebsrats	682
IV. Auslösungen	683

Kapitel 30
Vergütung für Arbeitnehmererfindungen und
Verbesserungsvorschläge

(Roman Konertz)

I. Einführung	687
II. Patente und Gebrauchsmuster	688
1. Rechtsgrundlagen im Arbeitsverhältnis	689
a) Anwendungsbereich des ArbNErfG	689
b) Zugriffsrechte des Arbeitgebers	690
2. Vergütung für Dienstlerfindungen	691
a) Rechtsnatur und Art des Anspruchs	692
b) Entstehen des Anspruchs und Schuldner	692
c) Höhe	692
d) Feststellung oder Festsetzung	701
e) Fälligkeit, Zeitraum und Schutzrechtsverlängerung	705
f) Auskunft und Rechnungslegung	706
g) Berechtigte Geheimhaltung	707
h) Abweichende Regelungen und pauschale Vergütung	708
i) Incentive-Systeme	710
3. Vergütung für freie Erfindungen	710
4. Nicht unter das ArbNErfG fallende Personengruppen	711
III. Urheberrechte	711
1. Rechtsgrundlagen im Arbeitsverhältnis	712
2. Vergütung für Pflichtwerke	714

Inhaltsverzeichnis

a) Tätigkeitsbezogene Vergütung	715
b) Werkbezogene Vergütung	715
3. Vergütung für Freie Werke	719
4. Sonderfall: Computerprogramme	719
IV. Weitere Immaterialgüterrechte	721
V. Verbesserungsvorschläge	722
1. Qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge	722
2. Sonstige Verbesserungsvorschläge	724
VI. Steuer- und Sozialversicherungspflicht	724
VII. Prozessuales	725

Kapitel 31

Hinausgeschobenes Entgelt: Betriebliche Altersversorgung

(Dr. Rainer Thum)

I. Einführung	728
II. Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung	729
1. Gegenstand betrieblicher Altersversorgung	729
a) Einbindung der Versorgungszusage in ein Arbeitsverhältnis	730
b) Biologisches Ereignis als Anlass für die Leistung (Alter, Invalidität oder Tod)	730
c) Versorgungszweck der Leistung	730
2. Formen der Zusage	731
a) Leistungszusage	731
b) Beitragsorientierte Leistungszusage	731
c) Beitragszusage mit Mindestleistung	732
d) Beitragszusage	732
3. Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung	733
a) Unmittelbare Versorgungszusage	733
b) Mittelbare Versorgungszusagen	734
4. Vergütungscharakter	737
a) Vergütungsrechtlicher Charakter von betrieblicher Altersversorgung	737
b) Betriebliche Altersversorgung als Vergütung im engeren Sinne	738
III. Anspruchsgrundlagen	739
1. Arbeitsvertraglicher Anspruch	740
2. Sonstige individualrechtliche Anspruchsgrundlagen	740
a) Anspruch aus betrieblicher Übung	740

b) Anspruch aus arbeitsrechtlichem Gleichbehandlungsgrundsatz	741
c) Anspruch aus Gesamtzusage	741
3. Kollektivrechtliche Anspruchsgrundlagen	741
a) Tarifvertrag	741
b) Betriebsvereinbarung	742
IV. Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte	742
V. Praxishinweise	746
1. Präferenz bzgl. Form der Zusage	746
2. Zusätzliche private Insolvenzversicherung	746

Kapitel 32
Entgeltabrechnung
(Prof. Dr. Frank Maschmann)

I. Allgemeines	748
II. Anspruchsinhaber und -gegner	750
III. Fälligkeit der Abrechnung	750
IV. Form	752
V. Inhalt der Abrechnung	753
1. Angabe des Abrechnungszeitraums	753
2. Angaben über die Zusammensetzung	754
a) Art und Höhe des Arbeitsentgelts	754
b) Art und Höhe der Abzüge, Abschlagszahlungen und Vorschüsse	756
VI. Wirkung der Abrechnung	757
VII. Verstoß gegen die Abrechnungspflicht	759
1. Allgemeines	759
2. Prozessuale Durchsetzung	759
2. Zurückbehaltungsrecht und Schadensersatz	761

Kapitel 33
Rückzahlung überzahlten Entgelts
(Dr. Moritz von der Ehe)

I. Anspruch aus ungerechtfertigter Bereicherung	762
1. Voraussetzungen und Höhe	762
2. Ausschluss nach § 814 BGB	764

Inhaltsverzeichnis

3. Ausschluss des Anspruchs nach § 817 BGB	765
4. Wegfall der Bereicherung nach § 813 Abs. 3 BGB	765
II. Vertragsgestaltung	767
III. Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers	767
IV. Fälligkeit des Anspruchs, Ausschlussfristen, Verjährung	768

Kapitel 34 **Lohnsteuer**

(Kristina Scheibe/Prof. Dr. Holger Jenzen)

I. Einführung	770
II. Begriffsbestimmungen	772
1. Steuerrechtlicher Arbeitgeber	772
2. Steuerrechtlicher Arbeitnehmer	773
3. Arbeitslohn	775
a) Definition	775
b) Abgrenzung zu nicht steuerbaren Leistungen des Arbeitgebers	777
c) Steuerbefreiungen	779
III. Grundzüge des Lohnsteuerabzugsverfahrens	781
1. Rechtliche Grundlagen	781
2. Lohnsteuerabzugsmerkmale	782
3. Durchführung des Lohnsteuerabzugs	785
a) Höhe und Ermittlung der Lohnsteuer	785
b) Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer	788
c) Lohnsteuer-Jahresausgleich	791
IV. Möglichkeiten der Lohnsteuerpauschalierung	792
1. Pauschalierungsverfahren	792
2. Die Pauschalierungsnormen im Einzelnen	793
V. Ausgewählte verfahrensrechtliche Themen	795
1. Haftung des Arbeitgebers für Lohnsteuer	795
a) Grundsätzliches	795
b) Haftungstatbestände	796
c) Inanspruchnahme	798
d) Haftungsbescheid	798
2. Anrufungsauskunft	799
3. Lohnsteuer-Außenprüfung/Lohnsteuer-Nachschau	800

Kapitel 35
Arbeitsentgelt und Sozialversicherungsbeitragsrecht
(Dr. Christian Burkiczak)

I. Einführung	803
II. Versicherungs- und Beitragspflicht aufgrund abhängiger Beschäftigung	805
1. Grundsatz	805
2. Ausnahmen	806
a) Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze	806
b) Hauptberufliche Selbstständigkeit	808
c) Geringfügige Beschäftigung	808
d) Weitere Ausnahmen	809
III. Begriffe: Beiträge und Umlagen	809
IV. Zuständigkeiten	810
1. Gesamtsozialversicherungsbeitrag	810
2. Umlagen	811
3. Beitrag zur Unfallversicherung	811
V. Gegenstand der Verarbeitung	811
1. Gesamtsozialversicherungsbeitrag	811
2. Umlagen	812
3. Beitrag zur Unfallversicherung	812
VI. Entstehen und Fälligkeit des Beitragsanspruchs	813
1. Gesamtsozialversicherungsbeiträge	813
2. Umlagen	814
3. Beitrag zur Unfallversicherung	814
VII. Beitragssatz und Beitragstragung	814
1. Arbeitsförderung	815
2. Krankenversicherung	815
3. Rentenversicherung	815
4. Pflegeversicherung	816
5. Umlagen	816
6. Unfallversicherung	817
7. Ausnahmen	817
VIII. Beitragsbemessungsgrenzen	818
1. Arbeitslosenversicherung	818
2. Kranken- und Pflegeversicherung	818
3. Rentenversicherung	818
4. Unfallversicherung	819

Inhaltsverzeichnis

IX. Beitragsschuldner	819
X. Verfahren der Beitragszahlung	820
1. Aufzeichnungs- und Meldepflichten	820
2. Beitragsnachweis und Zahlung	821
3. Arbeitgeberprüfung (§ 28p SGB IV)	822
XI. Vollstreckung	824
XII. Sanktionen bei Beitragssäumnis und -vorenthaltung	826
XIII. Verjährung und Verwirkung	827
XIV. Erstattung von Beiträgen	827
XV. Rechtsschutz	829
1. Anfechtungswiderspruch und -klage	829
2. Einstweiliger Rechtsschutz	829
Stichwortverzeichnis	831