

bindlichkeit sei. Ausschlaggebend dafür war, dass der Anspruch am „Tag X“, also am vereinbarten Stichtag, entsteht und dieser Tag eben nach der Eröffnung des Verfahrens liegt.

Hier gilt es, bei der Vereinbarung der Halteprämie den zu erwartenden Verlauf und insbesondere auch mögliche Verzögerungen einzukalkulieren. Nicht selten passiert es, dass die Eröffnung später erfolgt als ursprünglich geplant – was dann unter Umständen gravierende Folgen für die Halteprämie haben kann und deren Zweck ins Gegenteil verkehrt – ein Mitarbeiter, der seine erwartete Prämie nicht erhält bzw. auf die Anmeldung zur Insolvenztabelle verwiesen werden muss, wird sich gut überlegen, ob der Arbeitgeber die gezeigte Treue wert war.

Weiter gilt es, genau zu formulieren, wofür die Prämie geschuldet ist. Nach der Rechtsprechung des BAG hat eine „echte“ Halteprämie keinen Vergütungscharakter, d.h., sie wird gerade nicht als Vergütung für geleistete Arbeit, sondern allein dafür gezahlt, dass der Mitarbeiter dem Unternehmen die Treue hält und das Anstellungsverhältnis nicht durch Kündigung beendet.

Man sollte der Versuchung widerstehen, eine „Mischprämie“ zu vereinbaren – jedenfalls nicht, ohne sich der Konsequenzen bewusst zu sein. Denn wenn die Prämie für Betriebstreue einerseits und für gute Leistungen andererseits gewährt wird, dann hat sie Vergütungscharakter. Damit ist sie aber auch – jedenfalls teilweise – zu zahlen, auch wenn das Anstellungsverhältnis vom Mitarbeiter gelöst wird, womit die Halteprämie ihren Zweck verfehlt. Zwar wird man in diesem Fall eine zeitanteilige Berechnung vornehmen müssen und die Gesamtprämie kürzen können. Daran, dass ein „Bonus“ gezahlt werden muss, obwohl der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin das Unternehmen verlassen hat, führt in diesem Fall aber kein Weg vorbei. Für solche Fälle wäre es demnach der geeignete Weg, die Vergütung für

die gute Leistung und die Halteprämie separat zu vereinbaren, um Probleme zu vermeiden.

Auch in der Formulierung gibt es Fallen. Wird nur auf den reinen Bestand des Arbeitsverhältnisses abgestellt, spielt es keine Rolle, ob zum Stichtag bereits eine Kündigung ausgesprochen ist. Gerade bei längeren Kündigungsfristen können hier mehrere Monate Frist einzuhalten sein und damit mag das Arbeitsverhältnis zwar noch bestehen, aber die Kündigung ist bereits ausgesprochen und das Ende daher festgelegt.

Dass eine Halteprämie im Verhältnis zum Gehalt des Mitarbeiters stehen sollte, versteht sich einerseits von selbst, andererseits ist in Sanierungsfällen das Geld üblicherweise so knapp, dass die Gefahr überzogener Prämien sich nicht stellt. Dennoch sei der Punkt der Vollständigkeit halber erwähnt. Die Not der Verzweiflung bringt bisweilen die überraschendsten Ergebnisse hervor, von denen nicht alle einer näheren – und schon gar nicht einer insolvenzrechtlichen - Prüfung standhalten.



Sebastian Voitzsch ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Nach zweijähriger Tätigkeit in einer ehemaligen OLG-Kanzlei, die seine vorhandene Vorliebe für alle Bereiche der Prozessführung weiter verstärkt hat, gehört er seit 2009 zum Team der MÖNIG Wirtschaftskanzlei. Hier vertritt er die Bereiche (Insolvenz-)Arbeits- und Prozessrecht. Da der beste Prozess, der ist, der nicht geführt werden muss, berät und vertritt er Mandanten auch ohne bzw. zur Vermeidung gerichtlicher Auseinandersetzungen.

Unsere Partner

