

Unternehmensanteile als Arbeitslohn – Vom Arbeitnehmer zum Aktionär?

Von Tobias FISCHER, Pflüger Rechtsanwälte Frankfurt / Main

Chancen und Risiken der Mitarbeiterbeteiligung aus arbeitsrechtlicher Sicht

Die so genannte Mitarbeiterbeteiligung im Unternehmen, nämlich die Gewinnbeteiligungen im weiteren Sinn vor allem in Aktien und Aktienoptionen, verfolgt die Bindung von Mitarbeitern an das Unternehmen und die Motivation zu größerer Leistung. Die Krise befördert derzeit zudem einen etwas anderen Ansatz: Lohnumwandlung oder gar Lohnverzicht gegen Anteile am Unternehmen – als Investition in den Arbeitsplatz. Sogar Gewerkschaften sprechen sich für ein solches Modell aus. Der von den Unternehmensführungen immer wieder in das Zentrum allen Handelns gestellte *Shareholder-Value* soll sich als echter *Asset* – Aktivposten – der (teilhabenden) Arbeitnehmer darstellen.

Außerdem dürften in einer Hauptversammlung der Anteilseigner die Plattform für öffentliches Interesse größer und die Einflussmöglichkeiten stärker sein als in einer Betriebsversammlung. Ob und inwieweit der Kapitalbesitz am eigenen Unternehmen den sicher fortbestehenden Interessengegensatz zwischen Arbeitgebern (oder besser: Shareholdermehrheiten) einerseits und Arbeitnehmern andererseits verändert, ist offen.

Das Arbeitsrecht an sich steht einer stärkeren Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen im Prinzip nicht entgegen. Im jüngst aktualisierten § 105 der Gewerbeordnung (GewO) – die §§ 105 ff formulieren einige Grundsätze des Arbeitsvertragsrechts – heißt es: „Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Abschluss, Inhalt und Form des Arbeitsvertrages frei vereinbaren, soweit nicht zwingende gesetzliche

Vorschriften, Bestimmungen eines anwendbaren Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung entgegenstehen.“ Eine Einschränkung zu Sachbezügen stellt § 107 Abs. 2 Satz 1 GewO selbst auf: „Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Sachbezüge als Teil ihres Arbeitsentgelts vereinbaren, wenn dies dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht.“

An dieser Einschränkung scheiterte ein Arbeitgeber (ein Start-up-Unternehmen der IT-Branche), das einen Webredakteur einstellte und vertraglich festlegte, dass der Mitarbeiter eine Vergütung in Höhe von monatlich EUR 6.480,00 brutto erhält, „zahlbar in Bezugsrechten auf 1500 Stück auf den Namen lautender stimmrechtsloser Vorzugsaktien der Gesellschaft zum geringsten Ausgabepreis, wobei auf eine Aktie mit einem Wert von 1,- Euro angesetzt wird, sowie der Rest bargeldlos jeweils zum Monatsende“. Den als befristeten Probearbeitsvertrag bezeichneten Vertrag änderten die Parteien später ab, wobei dem Webredakteur von den monatlichen EUR 6.480,00 brutto EUR 1.670,00 brutto monatlich bargeldlos zukommen sollten und die stimmrechtslosen Vorzugsaktien näher beschrieben wurden. Das Arbeitsverhältnis endete bald auf Grund einer durch den Mitarbeiter selbst erklärten Kündigung. Von dem Arbeitgeber forderte er die Zahlung der sich aus EUR 6.480,00 und EUR 1.670,00 ergebenden Differenz, jeweils für mehrere Monate des Bestandes des Arbeitsverhältnisses. Seine Argumente: Die Vereinbarung über die Aktienbezugsrechte sei sittenwidrig (die Aktien seien während des Arbeitsverhältnisses nicht handelbar und auch an der Börse nicht zugelassen gewesen) und verstoße gegen § 107 Abs. 2 GewO. Das Unternehmen meinte dagegen, die Börseneinführung des Unternehmens sei geplant und werde stark vorangetrieben, was die Bezugsrechte zu einer werthaltigen Position mache. Außerdem könne Sittenwidrigkeit nicht vorliegen. Schließlich sei auch die Bezahlung des Webredakteurs mit EUR 1.670,00 brutto monatlich für 30 Arbeitsstunden wöchentlich angemessen.

Das Arbeitsgericht wies die Klage des Webredakteurs ab. Das Landesarbeitsgericht (LAG Düsseldorf, Az. 5 Sa 977/08) gab der Klage im Rahmen des Berufungsverfahrens statt. Das LAG ist der Auffassung, das Unternehmen könne sich nicht darauf berufen, die Vergütungsforderung auch durch die Aktienbezugsrechte erfüllt zu haben. Diesen Teil der

Vergütungsvereinbarung hält es wegen Verstoßes gegen § 107 Abs. 2 GewO für rechtswidrig. Unter Sachbezügen im Sinn dieser Vorschrift seien zwar auch geldwerte Leistungen zu verstehen, die nicht in Geld erbracht werden. Auch Bezugsrechte auf Aktien fielen unter der Sachbezugsbegriff, wenn sie werthaltig seien, so das Gericht.

Allerdings habe die Vereinbarung weder dem Interesse des Webredakteurs noch der Eigenart seines Arbeitsverhältnisses entsprochen. Die Realisierung der Aktienbezugsrechte war dem Webredakteur wegen der stark eingeschränkten Handelbarkeit (und damit Umsetzung in Barmittel) auch hinsichtlich der Befristung des Arbeitsverhältnisses erheblich erschwert. Ein Eigeninteresse des Mitarbeiters schied aus Sicht des LAG also bei objektiver Betrachtung aus. Widersprüchlich war die Argumentation des Unternehmens hinsichtlich der Angemessenheit einer Vergütung von EUR 1.670,00 im Übrigen angesichts der 30 Wochenstunden. Schließlich war die Gesamtvergütung und damit der Wert der Arbeitsleistung eindeutig mit EUR 6.480,00 vertraglich geregelt. Auch unter dem Aspekt der Eigenart der Branche ergab sich nach der Entscheidung des LAG kein Argument für die Wirksamkeit der streitigen Vereinbarung. Das Gericht stellt klar, dass der Charakter des Unternehmens als modernes Dienstleistungsunternehmen im Softwarebereich nicht zwangsläufig bedeute, dass die Gewährung von Aktienpaketen oder Bezugsrechten seiner Eigenart entspreche. Im Übrigen hat es die Revision zum Bundesarbeitsgericht ausdrücklich zugelassen.

Verpflichtungen aus einem Aktienoptionsplan

Schwierigkeiten können außerdem entstehen, wenn Aktienoptionen von einem anderen Unternehmen gewährt werden als dem Unternehmen, zu dem man unmittelbar im Arbeitsverhältnis steht. Dies ist nicht selten in Konzernen der Fall.

In seiner Entscheidung vom 16.01.2008 (Az. 7 AZR 887/06) bekräftigte das Bundesarbeitsgericht seine Entscheidung aus dem Jahr 2003. Die US-amerikanische Muttergesellschaft gewährte konzernangehörigen Mitarbeitern weltweit Aktienoptionen nach einem bestimmten Plan. Der Kläger hatte solche Optionen zunächst auch erhalten. Er gehörte später dem Betriebsrat an und wurde als Betriebsratsmitglied anschließend von

seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt. Hinsichtlich der Absicherung der wirtschaftlichen und beruflichen Gleichstellung (vgl. § 37 Abs. 4 und Abs. 5 BetrVG) schloss er mit seiner in Deutschland ansässigen Arbeitgeberin eine Vereinbarung, die bestimmte Kollegen des Klägers zu entsprechenden Vergleichspersonen bestimmte. Den Vergleichspersonen wurden später noch Optionen gewährt, dem Kläger nicht mehr. Er hält seine Arbeitgeberin für verpflichtet, ihm Optionen zum Bezug von Aktien der Muttergesellschaft zu verschaffen.

Das Hessische Landesarbeitsgericht wies die Klage ab. Das Bundesarbeitsgericht hat den Streit nicht selbst entschieden, sondern zur neuen Anhörung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen. Das BAG bestätigt zwar die Auffassung des LAG, allein aus der so genannten Gleichstellungsvereinbarung folge keine Verpflichtung der Arbeitgeberin, für Zuwendungen von Dritten an die Vergleichspersonen einzustehen. Der Anspruch des Klägers könne aber bestehen, wenn sich die Arbeitgeberin in ausreichendem Maß selbst zur Gewährung der Optionen gegenüber dem Kläger verpflichtet oder eine entsprechende Einstandspflicht übernommen hätte. Das sei weiter aufzuklären, so das BAG, insbesondere angesichts der Behauptung des Klägers, die Arbeitgeberin habe die Optionsgewährung im Einstellungsgespräch mehrfach angesprochen und als Zusatzleistung zum Gehalt dargestellt.

Die Kriterien für die Beantwortung der Frage, wer aus einem Aktienoptionsplan rechtlich verpflichtet ist, sind vom Bundesarbeitsgericht in einer weiteren Entscheidung vom 28.05.2008 (Az. 10 AZR 352/07) nochmals aufgezeigt worden. Die Parteien des Gewährungs- oder Optionsvertrages sind in der Regel beziehungsweise im Grundsatz der bezugsberechtigte Arbeitnehmer und die Gesellschaft, auf deren Aktien die Optionen lauten. Hat eine Muttergesellschaft der Arbeitgeberin oder ein Konzernunternehmen in einem Aktienoptionsplan eigenständig und ausschließlich Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern übernommen, so gehen diese Verpflichtungen im Fall der Veräußerung des Betriebes nicht auf den Erwerber über, weil vor dem Betriebsübergang keine Ansprüche aus dem Optionsplan gegenüber der Arbeitgeberin bestanden haben. Andere Konstellationen sind denkbar.

Eine besondere Konstellation ergibt sich im Fall eines Betriebsüberganges, wenn der Veräußerer (bisheriger Arbeitgeber) an die Vereinbarung hinsichtlich Aktien/Aktienoptionen zwar gebunden ist, dem Erwerber (neuen Arbeitgeber) aber die Erfüllung der sich daraus ergebenden konkreten Pflichten (z. B. Aktienaussgabe/Kapitalerhöhung) schlicht unmöglich ist. Hier ist die rechtliche Bewertung nicht so eindeutig.

Vorsicht bei Bindungs- und Verfallklauseln in Optionsplänen

Dazu hat das BAG in seiner Entscheidung vom 28.05.2008 Klarheit geschaffen. In jenem Fall hatte der Kläger seine Ausübungserklärung hinsichtlich bestimmter Tranchen erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegeben. Dies widersprach den geregelten Ausübungsbedingungen. Das BAG unterzog die Ausübungsbedingungen der an sich sehr strengen Inhaltskontrolle gemäß der §§ 305 ff. BGB. Nach § 307 BGB etwa sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine solche unangemessene Benachteiligung durch die Bindungs- und Verfallklauseln lehnte das BAG jedoch ab, obwohl nach den Ausübungsbedingungen dem Kläger im Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle noch nicht ausgeübten Optionen auch nach Ablauf der Wartefrist entzogen werden. Im Kern argumentiert das BAG mit dem spekulativen Charakter von Aktienoptionen. Aktienoptionen zielten auf Gewinnchance und Anreiz für zukünftigen Einsatz, weniger auf Gegenleistung zur Arbeitsleistung. Ein ausübungsberechtigter Arbeitnehmer, der bewusst das Risiko des Verfalls seiner Bezugsrechte eingehe, sei im Rahmen der Abwägung der beiderseitigen Interessen nicht stärker schutzwürdig. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses könne er nichts mehr zum Erfolg des Unternehmens und zum gestiegenen Aktienkurs beigetragen haben und müsse demnach auch nicht zwingend berechtigt werden, die Optionen während der gesamten Laufzeit des Aktienoptionsprogramms ausüben zu dürfen.