



Z A A R

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 21. April 2016 / 18.30 Uhr

Long-Term-Incentive-Pläne – Vergütung außerhalb des deutschen Arbeitsrechts?

Referent:

Rechtsanwalt Dr. Marcel Grobys

(Büro in Poing und Starnberg)

I. Erscheinungsformen variabler Vergütung

1. „Kurzfristig“ (idR Geschäftsjahr)

- Zielvereinbarungen (harte/weiche Ziele)
(vgl. BAG, NZA 2009, 783)
- Ermessensboni (vgl. BAG, NZA 2013, 1150)
- Tantieme/Gratifikation (vgl. BAG, NZA 2012, 620)
- Faktische Zahlungen (vgl. BAG, NZA 2015, 992)

„Long-Term-Incentive-Pläne – Vergütung außerhalb des deutschen Arbeitsrechts?“

2. „Langfristig“ (idR ab 3 Jahre)

- Aktienoptionen (vgl. BAG, NZA 2008, 1066)
- „SAR“ – Stock Appreciation Right
(vgl. BAG, NZA 2008, 1066)
- „RSU“ – Restricted Stock Unit
- Sonstige „Long-Term-Variable-Compensation“
- Sonderfall: InstitutsvergütungsVO

„Long-Term-Incentive-Pläne – Vergütung außerhalb des deutschen Arbeitsrechts?“

II. Kennzeichen von LTIPs

- Mehrjähriger Bezugszeitraum
- Gesamtfälligkeit oder ratierte periodische Fälligkeit („Vesting“)
- Modifizierung der Bezugsgröße durch künftige Entwicklungen (wirtschaftlich/persönlich)
- Häufig: Erteilung am Jahresende für das Vorjahr (zusammen mit Abrechnung kurzfristiger variabler Vergütung)

„Long-Term-Incentive-Pläne – Vergütung außerhalb des deutschen Arbeitsrechts?“

III. Materiell-rechtliche Rahmenbedingungen (AGB-Kontrolle)

→ Unzulässige Stichtagsklausel?

- Bei Aktienoptionen zulässig ohne Differenzierungsgrund (BAG, NZA 2008, 1066)
- Bei arbeitsleistungsbezogener Sonderzahlung generell unzulässig (BAG, NZA 2015, 992)
- Bei Mischcharakter generell unzulässig (BAG, NZA 2015, 992)
- Bei reiner Betriebstreueleistung zulässig (BAG, NZA 2015, 992)
- Achtung: Anknüpfung an Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Ende der Abrechnungsperiode ist keine unzulässige Stichtagsklausel (BAG, NZA 2009, 783)

„Long-Term-Incentive-Pläne – Vergütung außerhalb des deutschen Arbeitsrechts?“

→ **25%-Grenze? (analog Widerrufsvorbehalts-Rechtsprechung)**

→ **Angabe Differenzierungsgrund?**

- BAG: Nein bei Aktienoptionen und reinen Betriebstreueleistungen (NZA 2008, 1066 sowie NZA 2012, 620)
- Ja bei Rückzahlungsvereinbarungen für Schulungskosten (BAG, NJW-Spezial 2013, 531)

„Long-Term-Incentive-Pläne – Vergütung außerhalb des deutschen Arbeitsrechts?“

IV. Prozessuale Durchsetzbarkeit

→ **Wer ist Vertragspartner/Schuldner?
(BAG, NZA 2008, 836)**

1. Arbeitgeber

- Gerichtsstand und materielles Recht „Deutsch“

2. Ausländisches Konzernunternehmen

- Gerichtsstand: Art. 4, 7, 17, 21 Brüssel Ia-VO (EU)
§ § 12 ff. ZPO (Drittstaaten)
- Gerichtsstandsvereinbarung: Art. 19, 23, 25 Brüssel Ia-VO (EU)
§ 38 II ZPO (Drittstaaten)
- Materielles Recht: Art. 6, 8 ROM I-VO
Art. 9, 21 ROM I-VO

„Long-Term-Incentive-Pläne – Vergütung außerhalb des deutschen Arbeitsrechts?“

3. Aktuelle Rechtsprechung (BAG, NZA 2016, 254)

- Für ein freies Mitarbeiterverhältnis zwischen einem in Deutschland ansässigen Mitarbeiter und einem polnischen Unternehmen kann zulässigerweise eine Gerichtsstandsvereinbarung über die ausschließliche Zuständigkeit der polnischen Gerichtsbarkeit getroffen werden (Art. 23 I EuGVVO = Art. 25 I Brüssel Ia-VO).

„Long-Term-Incentive-Pläne – Vergütung außerhalb des deutschen Arbeitsrechts?“

DANKE

für Ihre Aufmerksamkeit !

Dr. Marcel Grobys
Fachanwalt für Arbeitsrecht

www.marcelgrobys.com

„Long-Term-Incentive-Pläne – Vergütung außerhalb des deutschen Arbeitsrechts?“