



*Rechtsanwalt Dr. Marcel Grobys,
Büro in Poing und Starnberg*

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

Vortrag am 21. April 2016

Professor Dr. Giesen unterstrich in seiner Begrüßung, dass die Long-Term-Incentive-Pläne (LTIP) trotz sehr weniger Gerichtsentscheidungen dazu eine hohe Praxisrelevanz aufwiesen.

Der Referent bestätigte, dass alle ihm bekannten Fälle bislang bereits in der ersten Instanz verglichen worden seien. Dennoch lohne es sich „Long-Term-Incentive-Pläne“ genauer anzusehen: neben dem Umstand, dass diese LTIPs nicht geregelt seien, würde die häufige Beteiligung ausländischer Konzernarbeitgeber interessante Fragen aufwerfen. Der ausländische Konzernarbeitgeber könne dabei sowohl aus einem EU, als auch aus einem Drittstaat stammen. In seinem Vortrag wolle er bestehende Rechtsprechung auf die Möglichkeit einer analogen Anwendung untersuchen, sowie klären wie der Anspruch durchgesetzt werden kann.

Wegen ähnlicher Fallgestaltung könne die zu dem Problem der variablen Vergütung ergangene Rechtsprechung teils übertragen werden. Die Rechtsprechung unterscheide kurzfristige (Zielvereinbarungen, nach BAG-Vorgaben zulässige Ermessensboni, Tantieme und faktische Zahlungen) und langfristige variable Vergütungen. Klar sei inzwischen die Unzulässigkeit von Stichtagsklauseln in Zielvereinbarungen, sowie eine Anspruchsbegründung durch über drei Jahre wiederholte Zahlung ohne wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt. Langfristige Vergütungsmodelle umfassten meist einen Zeitraum von mindestens drei Jahren. Dazu zählten Aktienoptionen, die, in diesem Vortrag nicht behandelte, Institutvergütungsverordnung sowie verschieden benannte langfristige Flexibilisierungsmodelle, wie etwa das „Stock Appreciation Right“ oder die „Restricted Stock Unit“. Die LTIPs seien durch einen mehrjährigen Bezugszeitraum, sowie einer Modifizierung der Bezugsgröße durch künftige Entwicklungen gekennzeichnet. Wobei sie häufig am Jahresende für das Vorjahr erteilt würden. In der Praxis fänden sich sowohl eine Gesamtfälligkeit als auch eine rätierlich periodische Fälligkeit, wobei dies meist durch den Arbeitgeber bestimmt würde. Es folgte die Vorstellung eines Beispielfalles in welchem eine Bonusmitteilung von 2013 neben einem kurzfristigen Zielvereinbarungsbonus auch ein LTIP über drei Jahre enthielt. Der begünstigte Arbeitnehmer kündigte vorzeitig.

Vor der Lösung dieses Falles erläuterte der Referent einige materiell-rechtliche Rahmenbedingungen. Wichtig sei zunächst die Rechtsprechung des BAG zur Zulässigkeit von Stichtagsklauseln. Wegen des spekulativen Charakters von Aktien an sich, sei eine Stichtagsklausel ohne Differenzierungsgrund bei Aktienoptionen zulässig. Generell unzulässig sei dagegen der Mischcharakter von Sonderzahlungen sowie Stichtagsklauseln bei arbeitsleistungsbezogenen Sonderzahlungen. Diese Stichtagsklauseln



dürften nicht mit der zulässigen Anknüpfung an den Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Ende der Abrechnungsperiode verwechselt werden. Nachdem die Übertragung der 25%-Grenze auf variable Zahlungen durch das BAG in einem obiter dictum erwähnt worden sei, empfehle er diese bei der Gestaltung von LTIPs vorsorglich einzuhalten. Problematisch sei weiter, dass in LTIPs häufig nicht nach der Kündigungssphäre differenziert werde. Dies wohl teils wegen den vorgegebenen Verträgen des Konzernarbeitgebers eines anderen Rechtssystems. Das BAG verlange eine solche Differenzierung bei Aktienoptionen und reiner Betriebstreue nicht. Sehr wohl aber bei der Rückzahlung von Schulungsleistungen. Aufgrund dieser Rechtsprechung könne man zu einem Anspruch kommen. Im Rahmen der dann folgenden prozessualen Durchsetzung müsse zunächst geklärt werden, wer Schuldner sei: im Fall des Arbeitgebers sei klar deutsches Recht anwendbar. Dies könnte bei Zusage des LTIP durch einen ausländischen Konzernarbeitgeber außerhalb des Arbeitsverhältnisses fraglich sein. Der Referent stellte fest, dass in diesem Bereich Gerichtsstandsvereinbarungen unzulässig seien. Daher müsse der Gerichtsstand über die Brüssel Ia-VO bestimmt werden. Er vertrat die Auffassung, dass eine Zusage des Konzernarbeitgebers nicht dem Arbeitsvertrag zuzurechnen sei und so der Gerichtsstand eines allgemeinen Vertrages oder eines Verbrauchervertrages anzuwenden sei. Bei letzterem sah er die Möglichkeit eines deutschen Gerichtsstandes.

Nicht zur Sprache kam dabei die Möglichkeit des Gerichtsstands des Erfüllungsortes, wenn in der LTIP Zusage ein einseitig verpflichtender Vertrag gesehen wird. Dieser Gerichtsstand wird in den allermeisten Fällen in Deutschland liegen – § 29 ZPO iVm § 270 BGB im Fall eines Sitzes des Konzernarbeitgebers in einem Drittstaat, sowie Art. 7 Nr. 1 lit. a Brüssel Ia-VO bei einem Konzernarbeitgeber mit Sitz in einem Mitgliedsstaat der EU. Eine aus Gründen der Rechtssicherheit unzulässige Erweiterung des Gerichtsstands durch Auslegung des Verbraucherbegriffs ist so nicht erforderlich.

Der Vortrag wurde mit dem Hinweis auf eine aktuelle BAG Entscheidung (BAG, NZA 2016, 254), welche eine ähnliche Problematik behandle abgerundet. Die darin enthaltenen Ansätze seien auf LTIPs übertragbar. Abschließend wies der Referent darauf hin, dass die Problematik einer Durchsetzung dieser Ansprüche im Ausland bei der Gestaltung berücksichtigt werden sollte.

In der folgenden Diskussion wurde herausgearbeitet, dass auch eine LTIP-Zusage durch den Konzernarbeitgeber dem Arbeitgeber zuzurechnen sei. Eine Anspruchsbegründung über einen einseitig verpflichtenden Vertrag sei nicht erforderlich, da wegen der gleichen Sphäre der Zusage und der Kenntnis des Arbeitgebers dieser für die Zusage des Konzerns aus Arbeitsvertrag entstehen müsse. Dies folge schon aus der fortgeltenden Entscheidung des EuGH Poliese gegen Finmeccanica zu der Brüssel I VO.

Felisa Frey
Wissenschaftliche Mitarbeiterin