



*Rechtsanwalt Dr. Felix Halfmeier,
Staudacher Annuß Arbeitsrecht. Rechtsanwaltsgesellschaft mbH*

„Verfallklauseln bei variabler Vergütung“

Vortrag am 20. September 2018

Der Referent behandelte die Zulässigkeit von Verfallklauseln bei aktienkursorientierter Vergütung unter kritischer Würdigung der bisherigen Rechtsprechung und anschließender Präsentation neuer Lösungsansätze.

Nach dem bisherigen Stand der Rechtsprechung könnten vergütungsbezogene Sonderzahlungen grundsätzlich nicht von dem ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses über den Bezugszeitraum hinaus abhängig gemacht werden. Diese Grundsätze seien auf Aktienoptionspläne nicht übertragbar. Zur Begründung verwies der Referent auf die Ausführungen des BAG im Rahmen einer Entscheidung aus dem Jahre 2008: Obwohl sich Aktienoptionen als Arbeitsentgelt qualifizieren ließen, könne ein schutzwürdiges Vertrauen des Arbeitnehmers in die Werthaltigkeit aufgrund der charakteristischen Volatilität nicht entstehen- damit fehle es an der Vergleichbarkeit mit herkömmlichen Sonderzahlungen ohne spekulativen Charakter. Auch könne der Zweck einer langfristigen Verhaltenssteuerung nicht erreicht werden, wenn der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden Rechte aus dem Aktienoptionsplan ausüben könne. Damit stelle eine Verfallklausel im Bereich der Aktienoptionspläne keine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar.

Aktienoptionen, sog. „Stock Options“, welche die Möglichkeit des Aktienerwerbs nach dem Ablauf einer Wartezeit zu einem zu Beginn dieser Zeit festgelegten Ausübungspreis eröffneten, seien von sog. „Performance Shares“ zu unterscheiden. Bei diesen handle es sich um bereits zugeteilte Aktien, die erst nach Ablauf einer Wartezeit gehandelt werden könnten. Bezogen auf die Werthaltigkeit führe dies zu einem erheblichen Unterschied: Während bei Stock Options ein Gewinn nur bei einem Anstieg des Aktienkurses zu erzielen sei, blieben Performance Shares auch bei einem Absinken insgesamt werthaltig. Das Arbeitsgericht München sah den Rechtsgedanken der Entscheidung des BAG von 2008 dennoch als auf die Performance Shares übertragbar an: Die Anbindung an den Aktienkurs und dessen Schwankungen sei auch bei Performance Shares gegeben, womit es auch hier an der Vergleichbarkeit mit einer „normalen“ Vergütung fehle. Zudem sei die Zwecksetzung des langfristigen Einsatzes der Mitarbeiter für den Unternehmenserfolg auch bei Performance Shares bei einem vorzeitigen Ausscheiden nicht erreichbar.

Die Richtigkeit dieser Entscheidung sei zweifelhaft. Fraglich sei, ob eine nur geringe Volatilität ein interessengerechtes Kriterium für eine Differenzierung darstelle. Letztlich sei ein vollständiger Wertverlust der Performance Shares nur bei Insolvenz des Unternehmens zu befürchten, welche auch andere Formen der Vergütung gefährde. Damit sei zwischen Stock Options und Performance Shares aus Sicht des Referenten ein signifikanter Unterschied gegeben. Die gleiche Behandlung könne allenfalls aufgrund der Zwecksetzung gerechtfertigt werden.



Dies habe Anlass zur Auseinandersetzung mit der Angemessenheit der Zweckabsicherung von Retention-Boni durch deren Verfall bei Ausscheiden des Arbeitnehmers gegeben und zu einer neuen Vermessung der Interessenlage geführt: im Hinblick auf das Schutzniveau des jeweils betroffenen Arbeitnehmers könne, nach Ansicht des Referenten, nach dessen Verhandlungsmacht differenziert werden. Diese ergebe sich sowohl aus der Arbeitnehmerqualifikation, als auch aus dem Lebensalter und der voraussichtlichen Mobilität auf dem Arbeitsmarkt.

Der Referent zeigte die wesentlichen Argumente des BAG bezüglich der Unzulässigkeit der Verfallklauseln auf und entkräftete diese in Bezug auf hochqualifizierte Arbeitnehmer: Die Gefahr, der Arbeitgeber könne sich durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses einseitig von seiner synallagmatischen Verpflichtung zur Vergütung lösen, sei bei hoch qualifizierten Arbeitnehmern aufgrund des starken Bindungsinteresses weniger gegeben. Auch sei die vom BAG im Rahmen seiner Argumentation vorgebrachte Erschwerung des Kündigungsrechts bei hochqualifizierten Mitarbeitern kaum zu erwarten. Die hohe Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt und die durch die hohe Grundvergütung erzeugte günstige wirtschaftliche Lage ermögliche es diesen Arbeitnehmern, den drohenden Nachteil auszugleichen. Auch sei ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Bindung hochqualifizierter Mitarbeiter gegeben- aufgrund der erheblichen Verhandlungsmacht müsse ein Wechsel wirtschaftlich spürbar sein, was nur dann zu erreichen sei, wenn ein wesentlicher Teil der Gesamtvergütung betroffen werde.

In Bezug auf geringer qualifizierter Arbeitnehmer hingegen seien die Argumente des BAG zutreffend, eine differenzierte Behandlung daher geboten.

Im Anschluss wurden in der bisherigen Rechtsprechung entwickelte Kriterien für die Zulässigkeit von Verfallklauseln im Allgemeinen und mögliche Ansatzpunkte für eine Übertragbarkeit diskutiert.

Laura Herbst
Wissenschaftliche Mitarbeiterin