

*Rechtsanwalt Dr. Hendrik von Mellenthin – Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Arqis Rechtsanwälte PartG mbB*

„Virtuelle Mitarbeiterbeteiligungsprogramme aus arbeitsrechtlicher Sicht“

Vortrag am 8. Dezember 2022

Dr. Hendrik von Mellenthin ist Partner bei der Kanzlei Arqis Rechtsanwälte PartG mbB. Er referierte zu dem in der Beratungspraxis immer häufiger vorkommenden Thema “Virtuelle Mitarbeiterbeteiligungsprogramme aus arbeitsrechtlicher Sicht”.

Den Zuhörerinnen und Zuhörern wurde zunächst ein Überblick über die verschiedenen Arten, den Zweck und die Anwendungsbereiche von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen verschafft. Anschließend wurden die Vorteile einer virtuellen Mitarbeiterbeteiligung im Vergleich zu einer Eigenkapitalbeteiligung herausgearbeitet. Virtuelle Beteiligungsprogramme seien flexibler, kostengünstiger und leichter umzusetzen als Programme mit Eigenkapitalbeteiligung.

Im zweiten Teil seines Vortrags zeigte Dr. von Mellenthin anhand eines klassischen Basismodells auf, wie ein virtuelles Mitarbeiterbeteiligungsprogramm verabschiedet und vertraglich gestaltet werden könne. Darauf aufbauend stellte er die Struktur und die Funktionsweise solcher Beteiligungsprogramme dar und verwies auf die unterschiedlichen Perioden bei Ansparungsprogrammen. Zunächst erfolge die Zuteilung der virtuellen Anteile. Daran schließe eine Cliff Periode an, also ein Mindestbeschäftigungszeitraum des Arbeitnehmers in dem Unternehmen, bevor sein Vesting beginne. In der folgenden Vesting Periode spare der Arbeitnehmer dann Anteile an. Sobald der Arbeitnehmer alle Anteile angespart habe, ende die Vesting Periode. In diesem Zusammenhang hob der Referent hervor, dass auch Auszahlungsereignisse vor dem Ende der Vesting Periode in Form von Gewinnausschüttungen oder Exit Events denkbar seien. Zudem sei es auch möglich, dass virtuelle Anteile während oder nach der Vesting Periode durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen.

Im Anschluss an diesen allgemeinen Teil, rückte Dr. von Mellenthin die aus arbeitsrechtlicher Sicht zu beachtenden Punkte in den Fokus seines Vortrags. So müsse bei der Auswahl der Begünstigten der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet werden, mit der Folge, dass weder sachfremde Gruppen von Begünstigten gebildet noch teilzeit- oder befristet Beschäftigte ausgeschlossen werden können. Willkürliche Schlechterstellungen seien ebenfalls nicht zulässig. Eine Differenzierung nach Hierarchieebenen oder nach Geschäftsbereichen sei hingegen mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar und daher zulässig. Ein weiteres, wesentliches Thema sei die AGB-Kontrolle, denn bei den Beteiligungsprogrammen handle es sich in der Regel um vorformulierte Vertragsbedingungen und eine Bereichsausnahme nach § 310 IV 1 BGB liege nicht vor. In diesem Zusammenhang sei zum einen die Transparenzkontrolle von Bedeutung, denn die Berechnung der



Zahlungsansprüche müsse für einen durchschnittlichen Vertragspartner verständlich und nachvollziehbar sein. Dr. von Mellenthin empfahl deshalb, neben Informationen zu der wirtschaftlichen Äquivalenz und den Angaben zur Ermittlung und Festlegung des Strike Price, auch Informationen zur Berechnung einer Exit-Ergebnisbeteiligung und einer Gewinnbeteiligung mit Formel und konkreten Beispielen in das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm aufzunehmen. Zum anderen müsse auch die Angemessenheitskontrolle beachtet werden. Diese finde insbesondere bei Regelungen zu dem Verfall erdienter Anteile und der Hemmung des Erwerbs weiterer Anteile Anwendung. Bei Verfallsregelungen werde in der Praxis zwischen “Good Leaver Events”, “Grey Leaver Events” und “Bad Leaver Events” differenziert, um dadurch eine angemessene Leaver-Struktur mit Abfindungsklauseln zu etablieren. Schließlich empfehle es sich abschließend eine Einzelfallbetrachtung durchzuführen und gegebenenfalls eine Angemessenheitskorrektur vorzunehmen.

In der anschließenden Diskussion wurden neben Verständnisfragen auch konkrete Fallkonstellationen und die Zulässigkeit verschiedener Klauselvorschläge besprochen. Hierbei wurde mehrfach der spekulative Charakter von virtuellen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen betont und die damit verbundenen Risiken für Arbeitnehmer hervorgehoben.

Christiane Waschke
Wissenschaftliche Mitarbeiterin