

Aktienerwerbsrechte und Karenzentschädigung

Moderne Vergütungssysteme sehen neben einer klassischen Festvergütung auch bei Angestellten zunehmend gewichtigere treue-, leistungs- oder erfolgsbezogene Komponenten vor. Insbesondere in Konzernen aus dem US-amerikanischen Raum gehören dazu oft auch beschränkte Aktienerwerbsrechte (restricted stock units, RSUs).

Es war daher nur eine Frage der Zeit, bis Rechtsfragen zu solchen RSUs auch die deutschen Gerichte erreichen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich in einer Entscheidung vom 25. August 2022 – 8 AZR 453/21 mit der Frage zu befassen, ob RSUs bei der Bemessung der Mindestkarenzentschädigung im Rahmen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zu berücksichtigen sind, wenn sie von einer ausländischen Konzernobergesellschaft gewährt werden, nicht von der konzernzugehörigen deutschen Vertragsarbeitgeberin. Das wurde vom Bundesarbeitsgericht für den Regelfall verneint.

Vertragsmäßige Leistungen

Gemäß § 74 Abs. 2 HGB ist ein vereinbartes nachvertragliches Wettbewerbsverbot nur verbindlich, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, für die Dauer des Verbots eine Entschädigung zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots mindestens die Hälfte der vom Arbeitnehmer zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht.

Nach Auffassung des BAG ist eine Leistung dann als vertragsmäßig anzusehen, wenn sie auf dem Austauschcharakter des Arbeitsvertrags beruht und als Vergütung für die geleistete Arbeit erbracht wird. Ausgangspunkt für die Bestimmung der vertragsmäßigen Leistungen sei demnach alles, was der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber als Gegenleistung für seine Arbeitsleistung erhalten habe. Die Leistung müsse ihren Ursprung im Arbeitsverhältnis der Parteien haben und der Vertragsarbeitgeber müsse sie zur Erfüllung seiner Verpflichtungen aufgrund des Arbeitsvertrags erbracht haben. Deshalb seien Leistungen aus Vereinbarungen über die Gewährung von RSUs, die nicht mit dem Vertragsarbeitgeber, sondern einer Obergesellschaft geschlossen würden, grundsätzlich nicht Teil der vertragsmäßigen Leistungen. Das ergebe eine – sehr ausführlich begründete – Auslegung

des § 74 Abs. 2 HGB. In dem Konstrukt der Gewährung von RSUs durch eine außerhalb des Arbeitsvertragsverhältnisses stehende Obergesellschaft liege im Allgemeinen auch keine Umgehung des zwingenden § 74 Abs. 2 HGB.

Wichtig: Bei dieser Auslegung der Norm bleibe es auch dann, wenn sich das nachvertragliche Wettbewerbsverbot nicht nur auf den Geschäftsbereich des Vertragsarbeitgebers beschränke, sondern sich auf den des gesamten Konzerns erstrecke.

Ausnahme eigene Mitverpflichtung

Etwas anderes könne – so das BAG – allenfalls dann angenommen werden, wenn der Vertragsarbeitgeber im Hinblick auf die von der Obergesellschaft erbrachten Leistungen ausdrücklich oder konkludent eine eigene (Mit-)Verpflichtung eingegangen sei. Daran fehle es aber regelmäßig, wenn der Arbeitnehmer einen eigenen, rechtlich selbstständigen Vertrag über die Gewährung von RSUs nur mit der Konzernobergesellschaft abgeschlossen habe. Eine rechtliche Verpflichtung oder tatsächliche Vermutung für eine solche (Mit-)Verpflichtung bestehe nicht, sie könne sich allenfalls aus den Einzelfallumständen ergeben. ■



Autor

Mathias Effenberger

ist Rechtsanwalt und Kooperationspartner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel Partnerschaft mbB in Göttingen, Telefon: +49 551 499960, www.vertriebsrecht.de
E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de