

**7 Sa 752/17**  
37 Ca 3671/17  
(ArbG München)

Verkündet am: 17.04.2018

Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

K.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

Firma G. GmbH

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. April 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Karrasch und die ehrenamtlichen Richter Römelt und Jung

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 27.09.2017 - 37 Ca 3671/17 wird auf seine Kosten zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Übertragung von Aktien hilfsweise um Zahlung.

Der Kläger war vom 01.01.2015 bis zum 31.10.2016 bei der Beklagten, die Beratungsleistungen für Immobilienanlagen, Immobilienentwicklung und Immobilienfinanzierung sowie Entwicklung, Betreuung und Verwaltung von Immobilien sowie deren Vermarktung erbringt, beschäftigt. Vorher war der Kläger ab dem 01.12.2006 bei der zum Konzern G. gehörenden A. GmbH beschäftigt.

Mit einem in englischer Sprache gehaltenen Schreiben mit Datum 08.08.2013 (Bl. 15 d.A.) informierte die A. GmbH den Kläger, dass er die Möglichkeit habe, Aktienoptionen zum Wert von 44.100,00 € in der Form von „Restricted Stock Units („RSUs““ zu erhalten („... to receive a one-time incentive award („incentive award““) unter der Voraussetzung, dass er bis 31.12.2016 in ungekündigter Stellung bei der A. GmbH sei. Nachdem zwischen den

Parteien zum 01.01.2015 ein Arbeitsverhältnis begründet wurde, informierte die ebenfalls zum G. Konzern gehörende Beklagte, die damals noch unter A. GmbH firmierte, den Kläger mit einem wiederum in englischer Sprache gehaltenen Schreiben mit Datum 09.03.2015 (Bl. 16 d.A.) unter Bezugnahme auf das Schreiben der A. GmbH vom 08.03.2013 darüber, dass ihm die Möglichkeit des Bezuges der RSUs weiterhin zugesagt wird unter der Voraussetzung, dass er am 31.12.2016 noch bei der Beklagten beschäftigt ist.

Im Oktober 2015 beschloss die Beklagte, den Betrieb in M. zum 31.10.2016 zu schließen. In diesem Zusammenhang kam ein Interessenausgleich zustande und zusätzlich gab es ein freiwilliges Programm für die Belegschaft mit der Möglichkeit einen Aufhebungsvertrag mit einer verlängerten Kündigungsfrist mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses jeweils erst zum 28.02.2017, einer unwiderruflichen Freistellung ab dem 01.11. 2016 und einer Abfindung mit Faktor 1,6 zu schließen. Im Rahmen dieser Aufhebungsverträge bestand für die Arbeitnehmer auch die Möglichkeit, ihr Arbeitsverhältnis zu einem früheren Zeitpunkt zu kündigen verbunden mit einer Erhöhung der Abfindung um die dadurch nicht zu zahlenden Monatsgehälter.

Der Kläger schloss am 04.03.2016 mit der Beklagten einen entsprechenden Aufhebungsvertrag (Bl. 17 -24 d.A.) ab in dem in Ziffer 1 Absatz 5 und 6 stand:

„Soweit dem Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Aufhebungsvertrages sogenannte Restricted Stock Units bereits zugeteilt wurden, gelten diese als unverfallbar („vested“), sobald der Mitarbeiter die nach den einschlägigen Vertragsbedingungen etwa notwendigen Erklärungen und Handlungen vornimmt bzw. abgibt.

Die Behandlung der Long Term Incentives (LTIs) bzw. Restricted Stock Units des Mitarbeiters richtet sich ausschließlich nach den einschlägigen Vertragsbedingungen. Die Parteien stimmen in ihrer Auslegung der Vertragsbedingungen überein, dass der Mitarbeiter, soweit er das Arbeitsverhältnis frühestens zum 31.12.2016 beendet, das einschlägige Wartekriterium erfüllt haben wird und in einem „active employment“ im Sinne der dortigen Regelung steht.“

Zum 31.10.2016 kündigte der Kläger sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten, um ab 01.11.2016 eine neue Arbeitsstelle antreten zu können.

Vor dem Arbeitsgericht hat der Kläger die Übertragung von 341 Aktien der G. Inc. verlangt und dazu auf das Zusageschreiben der Beklagten vom 09.03.2015 verwiesen, aus dem sich nicht ergeben würde, dass nicht die Beklagte, sondern die Konzernmutter die Zusage gemacht habe. Er hat gemeint, da die Beklagte mit der Betriebsschließung die Ursache für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesetzt habe, sie sich treuwidrig verhalte, wenn sie bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers mit einem früheren Termin die Aktien nicht übertrage. Er hat auch behauptet, dass er ungleich behandelt worden sei, denn die Arbeitnehmer, denen keine Aktienoptionen zugesagt gewesen seien, hätten durch eine Eigenkündigung zu einem früheren Termin als dem 31.12.2016 keinerlei Ansprüche verloren. Er hat aber auch gemeint, dass sich sein Anspruch auch aus dem Aufhebungsvertrag selbst ergeben würde, denn in Ziffer 1 Absatz 5 des Aufhebungsvertrags sei geregelt, dass ab Zuteilung die RSUs unverfallbar seien und eine Zuteilung an ihn sei erfolgt, denn dies habe sich aus dem für den Kläger erstellten Award Statement vom 22.08.2014 (Anlage K11 = Bl. 207 d.A.) ergeben. Schließlich hat der Kläger auch gemeint, dass eine arbeitsvertraglich vereinbarte Ausschlussfrist gewahrt sei durch den Klageeingang, da zudem erfolglos versucht worden sei, die Geltendmachung des Anspruchs gegenüber der Beklagten fristgemäß zu faxen oder in den Briefkasten zu werfen.

Vor dem Arbeitsgericht hat der Kläger beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 341 Aktien der G. Inc. mit der WKN: 000000, auf das Wertpapierdepot des Klägers bei der D., Niederlassung C. zu übertragen.
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger einen bis zur Erfüllung des Anspruchs gemäß Klageantrag zu Ziffer 1 ab dem 01.01.2017 eintretenden Wertverlust der Aktien bezogen auf den in diesem Zeitraum erreichten

höchsten Kurs der Aktie als entgangenen Gewinn zu ersetzen.

Hilfsweise für den Fall der Klageabweisung mit Klage Ziffer 1

3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 78.310,65 brutto zu bezahlen, nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2017.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt

Die Beklagte hat gemeint, sie sei nicht die richtige Anspruchsgegnerin, denn die Aktienoptionen würden von der Konzernmutter herausgegeben. Der Kläger habe aber auch nicht die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist von drei Monaten eingehalten, denn der Eingang einer Klage bei Gericht wahre die Ausschlussfrist nicht, da § 167 ZPO auf Ausschlussfristen nicht anwendbar sei. Sie hat sich weiter darauf berufen, dass Anspruch auf Zuteilung der Aktien unter der Bedingung gestanden habe, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31.12.2016 bestehen müsse und dass das Berufen auf die Einhaltung dieser Bedingung nicht treuwidrig sei. Unter den von der Betriebsschließung betroffenen Mitarbeitern seien neben dem Kläger auch andere Mitarbeiter, die einen Award zugesagt bekommen hätten, gewesen und für all diese Mitarbeiter habe sich das Problem gestellt, dass sie bei einem Ausscheiden vor dem 31.12.2016 ihren Award verlieren würden und in einigen Fällen hätten sich Mitarbeiter bewusst dazu entschieden, auf den Award zu verzichten, um im Gegenzug eine neue Beschäftigung aufnehmen zu können. In keinem einzigen Fall sei eine Ausnahme von dem Regelwerk vorgenommen worden und wenn sich der Kläger auf eine Gleichbehandlung berufe, so gebiete es das Gebot der Fairness, auch im Falle des Klägers keine Ausnahme zu machen. Die Frage, ob den Mitarbeitern ein vorzeitiges Ausscheiden vor dem 31.12.2016 unter Erhalt der in Award gemachten Zusagen ermöglicht werden könnte, sei intensiv im Rahmen der Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen diskutiert worden und nach Rücksprache mit der G. Inc. sei daher im Interessenausgleich und im Sozialplan, der als Betriebsvereinbarung ausgestaltet worden sei, eine Regelung aufgenommen worden, wonach von einem Vesting ausgegangen werde,

wenn die Mitarbeiter bis zum 31.12.2016 in einem Anstellungsverhältnis mit der Beklagten stehen würden. Die streitgegenständliche Klausel sei daher von den Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung festgehalten worden und das Festhalten an dieser Regelung in der Betriebsvereinbarung könne daher nicht als treuwidrig angesehen werden. Die Beklagte hat sich insbesondere darauf berufen, dass sich aus dem Award Statement keine Zuteilung der RSU's ableiten lasse, denn das Statement beinhalte nur eine Zusage, während die Zuteilung davon abhängt, dass die Bedingungen für den Erhalt vorliegen würden, hier das Bestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum 31.12.2016.

Zum weiteren Sachvortrag der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen. Weiter wird insbesondere zur Prozessgeschichte auf die den Inhalt der Gerichtsakte und die Sitzungsniederschriften verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat es dahingestellt gelassen, ob die Beklagte passivlegitimiert ist und ob vertragliche Ausschlussfristen greifen, denn bereits durch das Ausscheiden des Klägers vor dem 31.12.2016 seien die Voraussetzungen für den Bezug der RSU's nicht erfüllt gewesen. Das Arbeitsgericht hat darauf abgestellt, dass im Schreiben vom 09.03.2015 Bedingung für den Bezug ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis bis zum 31.12.2016 gewesen sei und im Aufhebungsvertrag sei dies dahingehend modifiziert worden, dass für den Bezug der RSU's ein bis 31.12.2016 bestehendes Arbeitsverhältnis ausreichen würde. Diese Kriterien habe der Kläger aber wegen seiner Eigenkündigung mit Ausscheiden zum 31.10.2016 nicht erfüllt. Es sei auch nicht treuwidrig gewesen, sich auf diese Tatbestandsvoraussetzung zu berufen, denn ein treuwidriges Verhalten hätte vorausgesetzt, dass die Beklagte versucht hätte, den Anspruch des Klägers zu vereiteln, die Beklagte habe aber nicht aktiv den Eintritt der Bedingung verhindert. Vielmehr sei den Arbeitnehmern das Recht eingeräumt worden, die Aktien durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit einem späteren Beendigungstermin übertragen zu bekommen. Der Kläger hätte auch bis zum 31.12.2016 im Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bleiben können und erst dann ein Arbeitsverhältnis bei einem neuen Arbeitgeber anfangen können. Jedenfalls habe der Kläger mehrere Optionen zur eigenen Auswahl gehabt. Der geltend gemachte Anspruch habe sich auch nicht aufgrund Ziffer 1 Absatz 5 des

zwischen den Parteien geschlossenen Aufhebungsvertrages ergeben, wonach bereits zugeweilte RSU's unverfallbar seien, denn dem Kläger seien noch keine RSU's zugeweiht worden. Dies habe sich aus dem vom Kläger vorgelegten Depotauszug (Bl. 31 d. A.) ergeben, in dem die RSU's als „unvested“ gekennzeichnet gewesen seien, was bedeutet habe, dass die Zuteilung noch nicht erfolgt sei. Der geltend gemachte Anspruch habe sich schließlich auch nicht mangels einer vergleichbaren Gruppe aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben.

Hinsichtlich der Begründung im Einzelnen wird auf die Seiten 7- 9 (Bl. 220 – 222 d. A.) des erstinstanzlichen Urteils verwiesen.

Gegen dieses Urteil vom 27.09.2017, dem Kläger zugestellt am 13.10.2017, hat dieser mit einem am 13.11.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt, die er mit einem am 15.01.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet hat, nachdem zuvor die Frist zur Berufungsbegründung bis zu diesem Tag verlängert worden war.

Der Kläger meint, das Arbeitsgericht wende § 307 Abs. 1 Nr. 1 BGB fehlerhaft an, denn die vorliegende Stichtagsregelung verstoße gegen diese Norm, was sich aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Wirksamkeit von Stichtagsregelungen bei vereinbarten Sonderzahlungen ergebe. Der Kläger meint, die von der Beklagten zugesagte Bonuszahlung stelle eine Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter oder wenigstens mit Mischcharakter dar und der Bonus sei ausdrücklich als Leistungsanreiz („Incentive-Award“) bezeichnet worden. Außerdem sei das Zahlungsversprechen davon abhängig gemacht worden, dass der Kläger in ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten eingetreten sei und seinen Wohnsitz nach M. verlegt habe. Bei der gebotenen Auslegung der Bonusvereinbarung sei auch zu beachten, dass der Bonus jedenfalls zum Zeitpunkt seiner Zusage einen bezifferbaren Wert gehabt habe, was ebenfalls für die Annahme eines Entgeltcharakters spreche. Der Kläger kritisiert auch, dass das Arbeitsgericht nicht überzeugend darstelle, inwiefern die Änderung des Beendigungszeitpunkts die Beurteilung der Bonusregelung beeinflussen könne und dass in der Stichtagsregelung auch eine unzumutbare Beeinträchtigung der Berufsfreiheit des Klägers zu sehen sei. Weiter meint der Kläger, dass sich sein Anspruch auch aus dem Aufhebungsvertrag vom 04.03.2016 ergebe, denn zum

damaligen Zeitpunkt sei bereits eine Zuteilung der Aktien bzw. RSU's erfolgt, was das Arbeitsgericht verkenne.

Der Kläger beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 27.09.2017. Az. 37 Ca 3671/17, wird aufgehoben.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 341 Aktien der G. Inc. mit der WKN: 000000 auf das Wertpapierdepot des Klägers bei der D., Niederlassung C. zu übertragen.

Hilfsweise: Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 78.310,65 zu bezahlen, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02. Januar 2017.

3. Die Beklagte trägt die weiteren Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Keinesfalls liege eine unzulässige Stichtagsregelung vor und der Kläger verkenne, dass die streitgegenständliche Zusage auf die Gewährung von Aktienoptionen gerichtet sei und dass daher die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze für Sonderzahlungen insbesondere zur Stichtagsregelung auf die Zusage von Aktienoptionen nicht übertragbar seien. Das Bundesarbeitsgericht messe Vereinbarungen über die Gewährung von Aktienoptionen lediglich einen spekulativen Charakter zu, während Bonuszahlungen, die an die Leistung oder den Unternehmenserfolg anknüpfen, am Jahresende feststünden und damit einhergehend der Arbeitnehmer eine berechtigte Erwartungshaltung habe. So könne auch selbst im Falle einer guten individuellen Leistung und starken Unternehmenszahlen die Aktienoption im Zuteilungszeitraum wertlos sein und daher ginge mit der Gewährung von Aktienop-



tionen keine berechtigte Erwartungshaltung einher, dass die Anteile im Zuteilungszeitpunkt werthaltig seien. Da nach § 193 Abs. 2 Nr. 4 Aktiengesetz eine Wartezeit in Aktienoptionsprogrammen für Arbeitnehmer von mindestens vier Jahren als Mittel zur langfristigen Steuerung von Arbeitnehmern im Regelfall vorgesehen sei, könne aufgrund dieser gesetzgeberischen Wertung eine entsprechende Bindung des Arbeitnehmers auch nicht als unzulässig angesehen werden und auch aus dem zwischen den Parteien abgeschlossenen Aufhebungsvertrag ergebe sich der geltend gemachte Anspruch nicht. Im Übrigen verweist die Beklagte auch auf eine fehlende Passivlegitimation.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 15.01.2018 (Bl. 244-253 d. A.) und vom 19.02.2018 (Bl. 272-281 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen. Des weiteren wird insbesondere zur Prozessgeschichte auf den Inhalt der Gerichtsakte Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe:**

### **I.**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach §§ 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

### **II.**

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht die Klage abgewiesen. Zur Vermeidung von Wiederholungen schließt sich die Kammer zunächst den Ausführungen des Arbeitsgerichts an (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

Im Hinblick auf die Berufungsangriffe ist das folgende veranlasst:

A) 1. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 28.05.2008 – 10 AZR 351/07 entschieden, dass, wenn ein Arbeitgeber Aktienoptionen gewährt, die Ausübungsbedingungen einer Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB unterliegen und dass bei dieser Inhaltskontrolle die zu anderen Sondervergütungen entwickelten Grundsätze in Bezug auf Bindungs- und Verfallklauseln nicht uneingeschränkt herangezogen werden können. Weiter gilt nach dieser Entscheidung, dass wenn das Bezugsrecht auch nach Ablauf der in § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG vorgeschriebenen Wartezeit von mindestens zwei Jahren an das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses geknüpft wird, diese Regelung den Arbeitnehmer in der Regel nicht unangemessen benachteiligt.

a) In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, dass mit bestimmten Sonderzahlungen verbundene einzelvertragliche Stichtags- und Rückzahlungsklauseln einen Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise in seiner durch Art. 12 GG garantierten Berufsfreiheit behindern dürfen und insoweit einer Inhaltskontrolle durch die Arbeitsgerichte gemäß § 307 BGB unterliegen. Nach den vom Bundesarbeitsgericht für Rückzahlungs- und Stichtagsklauseln entwickelten Grundsätzen hängt die Dauer der zulässigen Bindung regelmäßig von der Höhe der Sonderzahlung ab und es müssen Grenzwerte eingehalten werden. Werden diese überschritten, ist anzunehmen, dass der Arbeitnehmer durch die Rückzahlungs- oder Stichtagsklausel in unzulässiger Weise in seiner durch Art. 12 GG garantierten Berufsfreiheit behindert wird. In einem solchen Fall liegt eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers iSv. § 307 BGB vor, die zur Unwirksamkeit der Rückzahlungs- oder Stichtagsklausel führt (vgl. zum Ganzen BAG, 28.05.2008 – 10 AZR 351/07).

b) Das Bundesarbeitsgericht hat in der zitierten Entscheidung vom 28.05.2008 -10 AZR 351/07 aber auch ausgeführt, dass die für bestimmte Sonderleistungen, insbesondere Gratifikationen, entwickelten Rechtsgrundsätze bezüglich der Zulässigkeit von Bindungsfristen und Verfallklauseln nicht uneingeschränkt auf Aktienoptionen übertragen werden können, denn im Gegensatz zu anderen Sondervergütungen haben Aktienoptionen einen ungleich größeren spekulativen Charakter.

aa) Bei jährlichen Sonderleistungen wie Bonuszahlungen, die vor allem eine zusätzliche Vergütung des Arbeitnehmers für im Kalender- oder Geschäftsjahr erbrachte individuelle Leistungen oder erreichte Ziele bezwecken oder auf den Erfolg des Unternehmens in

einem Geschäftsjahr abstellen, steht nach Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres fest, ob die Voraussetzungen für die Sonderleistung erfüllt sind. Ist dies der Fall, kann der Arbeitnehmer sie beanspruchen.

bb) Demgegenüber kann bei Aktienoptionen der bezugsberechtigte Arbeitnehmer auch bei guten eigenen Leistungen und einem für das Unternehmen erfolgreichen Geschäftsjahr mit der Werthaltigkeit der Bezugsrechte nicht zuverlässig rechnen. Bei der Bestimmung der Erfolgsziele hat die Hauptversammlung der emittierenden Gesellschaft ein weites Ermessen. Erfolgsziele können sich am Börsenkurs, an der Eigenkapital- oder Gesamtkapitalrendite, dem Gewinn pro Aktie oder anderen Kennzahlen orientieren. Bei einer Ausrichtung auf den Börsenkurs können die Erfolgsziele an die Steigerung des Aktienkurses um einen bestimmten Prozentsatz oder Betrag anknüpfen (absolute Kurshürde) oder auf das Verhältnis des Aktienkurses zu einem Aktienindex abstellen (relative Kurshürde). Selbst wenn das Erreichen der Erfolgsziele zu einem bestimmten Zeitpunkt wahrscheinlich erscheint, ist nicht garantiert, dass der bezugsberechtigte Arbeitnehmer den momentanen Wert seiner Optionsrechte voll oder auch nur teilweise realisieren wird. Der Aktienkurs kann allein durch externe Faktoren wie die Konjunktur- oder Zinsentwicklung oder bestimmte Ereignisse im In- und oder Ausland erheblich beeinflusst werden. Im Extremfall können die Optionsrechte von einem Tag auf den anderen wertlos werden. Da der Arbeitnehmer daher stets mit dem Verlust der Werthaltigkeit seiner Optionsrechte rechnen muss, kann ein schutzwürdiges Vertrauen auf den Fortbestand dieses Vermögenswertes nur sehr eingeschränkt entstehen.

cc) Eine Anbindung der Befugnis zur Ausübung der Bezugsrechte an das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer deshalb eher zuzumuten als bei Sonderleistungen ohne oder mit geringerem spekulativen Charakter. Bloße Erwerbchancen genießen nicht den gleichen arbeitsrechtlichen Schutz wie gesicherte Vergütungsbestandteile. Obgleich die Gewährung von Aktienoptionen durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer unabhängig davon, ob das Bezugsrecht im Anstellungsvertrag oder später vereinbart wird, Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vergütungsregelung und damit arbeitsrechtlich als Arbeitsentgelt zu qualifizieren ist, steht der Wert des Optionsrechts auf Grund der nicht vorhersehbaren Entwicklung des Aktienkurses und etwaiger Vergleichs-

parameter bei der Zusage der Bezugsrechte anders als bei einer der Höhe nach bestimmten oder bestimmbaren Sonderzahlung nicht fest. Ungewiss ist, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe eine sich im Aktienkurs widerspiegelnde Wertsteigerung der emittierenden Gesellschaft eintritt und der bezugsberechtigte Arbeitnehmer überhaupt einen finanziellen Vorteil erlangt. Unabhängig von ihrer Anzahl sind Optionsrechte auf Grund ihres ungewissen Wertes anders als der Höhe nach feststehende Sonderzahlungen deshalb als maßgebliches Kriterium für eine zulässige Bindungsdauer nicht geeignet. Die Rechnung „je mehr Optionsrechte, desto länger die zulässige Bindungsdauer“ geht nicht auf.

dd) Entscheidend gegen die entsprechende Anwendung der zu anderen Sondervergütungen entwickelten Grundsätze und Höchstbindungsfristen spricht auch die Regelung in § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG. Der Gesetzgeber hat explizit die Zulässigkeit von Aktienoptionsprogrammen anerkannt, welche die Ausgabe isolierter Bezugsrechte an Arbeitnehmer und Führungskräfte der Gesellschaft als besondere Form erfolgsorientierter, langfristig verhaltenssteuernder Vergütung vorsehen. In § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG hat der Gesetzgeber festgelegt, dass in Beschlüssen der Hauptversammlung zur bedingten Kapitalerhöhung zur Gewährung von Bezugsrechten an Arbeitnehmer und Mitglieder der Geschäftsführung (§ 192 Abs. 2 Nr. 3 AktG) neben der Aufteilung der Bezugsrechte auf Mitglieder der Geschäftsführung und Arbeitnehmer die Erfolgsziele, die Erwerbs- und Ausübungszeiträume und die Wartezeit für die erstmalige Ausübung (mindestens zwei Jahre; *(nach der Neufassung des § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG ab 01.09.2009 mindestens vier Jahre)*) festgestellt werden müssen. Die Wartezeit soll gewährleisten, dass Aktienoptionsprogramme auf langfristige Anreizwirkung ausgelegt werden. Dabei ging der Gesetzgeber davon aus, dass im Regelfall eine Wartezeit von drei Jahren angemessen ist, um die langfristige Ausrichtung von Aktienoptionsprogrammen zu gewährleisten, und eine kürzere Wartezeit nur in besonderen Fällen, etwa bei sehr innovativen Unternehmen mit sehr kurzen Produktzyklen, gewählt werden sollte. Wenn die Wartezeit zwischen der Einräumung des Bezugsrechts und der erstmaligen Ausübungsmöglichkeit für jede Tranche die Bezugsberechtigten zu einer an der langfristigen Wertsteigerung orientierten Unternehmensstrategie motivieren soll, erfordert schon diese mit der gesetzlichen Regelung beabsichtigte Verhaltenssteuerung eine längere Bindung. Ist eine Mindestwartezeit von zwei Jahren aus Gründen des Aktionärsschutzes gesetzlich vorgeschrieben (*nunmehr vier Jahre*) und geht der Gesetzgeber von einer sinnvollen Regel-Erstausübung nach drei Jahren aus, folgt daraus,

dass im Interesse der beabsichtigten langfristigen Verhaltenssteuerung auch eine noch längere Wartezeit zulässig ist.

ee) Eine zeitliche Obergrenze der Wartezeit hat der Gesetzgeber nicht festgelegt. Wenn aber eine Wartezeit von über drei Jahren aus Gründen des Aktionärsschutzes wirksam ist, kann ein solcher Zeitraum nicht gleichzeitig aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes unzulässig sein. Insofern weicht eine mehrjährige Bindung des bezugsberechtigten Arbeitnehmers bei einer aktienkursorientierten Vergütung nicht von wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung iSv. § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB ab. Die Bindung wird vielmehr der Zielsetzung des § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG gerecht. Die beabsichtigte langfristige Verhaltenssteuerung wird durch die mit einer Verfallklausel verbundene Sanktionierung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Bindungsdauer sinnvoll abgesichert. In der Literatur besteht deshalb auch weitgehend Einigkeit, dass Verfallklauseln, die die Befugnis zur Ausübung der Bezugsrechte aus Aktienoptionen an das Bestehen des Arbeitsverhältnisses knüpfen, grundsätzlich zulässig sind. Dabei wird überwiegend in Anlehnung an § 624 BGB eine Bindungsdauer von bis zu fünf Jahren für noch angemessen erachtet. Die bezugsberechtigten Arbeitnehmer, die von einem steigenden Aktienkurs finanziell profitieren, identifizieren sich mit den Belangen des Unternehmens. Diese Identifikation führt idealerweise zur Erhöhung der Leistungsbereitschaft, zu verbesserter Arbeitsleistung, gesteigerter Produktivität und einem sensibilisierten Kostenbewusstsein. Diesen Motivationszweck kann eine Aktienoption bei Arbeitnehmern, die vor Ablauf der Wartezeit ausgeschieden sind, nicht mehr erfüllen. Der ersatzlose Verfall aller Bezugsrechte wird deshalb bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Wartezeit ganz überwiegend für zulässig gehalten (vgl. zum Ganzen: BAG, 28.05.2008 – 10 AZR 351/07).

B) Bei Anwendung dieser Grundsätze hat die Berufung des Klägers keinen Erfolg.

1. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 28.05.2008 - 10 AZR 351/07 - ist auf den vorliegenden Sachverhalt anwendbar, auch wenn die Beklagte bzw. die vormalige Arbeitgeberin des Klägers diesem einen „Incentive Award“ mit einem im Voraus in der

Höhe festgelegten Euro-Betrag mit € 44.100,00 zugesagt hat. Maßgeblich für die Anwendbarkeit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 28.05.2008 ist aber, dass der dem Kläger in Aussicht gestellte „Incentive Award“ an den Erwerb von „Restricted Stock Units“ (RSUs) geknüpft ist, was nichts anderes darstellt, als ein Aktienoptionsprogramm, das nicht jedermann zugänglich ist, sondern eingeschränkt bzw. isoliert nur für Arbeitnehmer. Von der Zielrichtung ist der „Incentive Award“ ein Aktienoptionsprogramm iSv. § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG mit einer aktienkursorientierten Vergütung und die in diesem Zusammenhang festgelegte Wartezeit soll gerade gewährleisten, dass das Aktienoptionsprogramm eine langfristige Anreizwirkung hat. Dass vorliegend der „Incentive-Award“ nicht lediglich und ausschließlich einen bestimmten Euro-Betrag beinhaltet, zeigt seine Bindung an die sogenannten RSU's verknüpft mit der Folge, dass, wenn die Aktie im schlimmsten Fall einen totalen Kursverlust erleidet, der Betrag in Höhe von € 44.100,00 ebenfalls auf Null fällt, da er an die Aktie geknüpft ist und wenn diese nichts mehr wert ist, fällt auch der zugesagte Betrag auf Null. Gerade dieser Extremfall, wonach das Optionsrecht von einem Tag auf den anderen wertlos werden kann, zeigt deutlich, dass hier ein Aktienoptionsprogramm vorliegt und keine isolierte Bonuszusage.

2. Bei der Zusage des „Incentive Award“ in Form eines Aktienoptionsprogramm handelt es sich um eine vorformulierte und einseitig gestellte allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne von § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB, denn zwischen den Parteien ist unstreitig, dass nicht nur der Kläger eine entsprechende Zusage erhalten hat, sondern auch weitere und damit eine Vielzahl von Arbeitnehmern. Es wird auch nicht behauptet, dass in den jeweiligen Zusagen die Bedingungen für die Teilnahme an dem Aktionsprogramm nicht einheitlich gestaltet waren und schon gar nicht, dass ein ernsthafter Verhandlungsspielraum hinsichtlich des Inhalts der Klauseln für die Arbeitnehmer vorlag. Damit unterliegt insbesondere die Stichtagsklausel, wonach der Erhalt von RSU's vom Bestand eines Arbeitsverhältnisses bis zu einem bestimmten Datum abhängig ist, einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 und 2 BGB.

a) Nach der Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 28.05.2008 stellt die vorliegende Stichtagsklausel „Arbeitsverhältnis bis 31.12.2016“ als Voraussetzung für die Zuteilung der RSU's (Aktien) mit einer Wartezeit von drei Jahren und knapp vier Monaten keine unangemessene Benachteiligung dar. Gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1

BGB sind Bestimmungen in den allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen und gemäß § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB ist im Zweifel eine unangemessene Benachteiligung anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist. Eine solche Abweichung von wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung liegt nach der zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Zusammenhang mit § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG gerade nicht vor, denn die ursprüngliche Zusage der vormaligen Arbeitgeberin des Klägers, die die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerin übernommen hat, stammt vom 09.09.2013 und enthält eine Bindungsdauer bis zum 31.12.2016, mithin von drei Jahren und knapp vier Monaten. Diese Bindungsdauer übersteigt nicht die gesetzlich geregelte Wartezeit von vier Jahren gem. § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG und kann daher auch nicht iSv. § 307 Abs. 2 Nr. BGB gegen wesentliche Grundgedanken einer gesetzlichen Regelung verstoßen. Insoweit stellt die streitgegenständliche Stichtagsregelung auch keine unzumutbare Beeinträchtigung der Berufsfreiheit des Klägers dar.

b) Im Zusammenhang mit der vorliegenden Bindungsdauer ist es auch unerheblich, ob der „Incentive Award“ davon abhängig war, dass der Kläger in ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten eingetreten ist und seinen Wohnsitz nach M. verlegt hat, denn dies ändert nichts an dem Umstand, dass es sich vorliegend um ein Aktienoptionsprogramm handelt. Ausschlaggebend ist nach der zitierten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vielmehr, dass unabhängig von ihrer Anzahl Optionsrechte auf Grund ihres ungewissen Wertes anders als der Höhe nach feststehende Sonderzahlungen deshalb als maßgebliches Kriterium für eine zulässige Bindungsdauer nicht geeignet sind. Und gleiches muss für einen in Euro festgelegten Betrag gelten, wenn dieser wie hier vorliegend unauflöslich mit der Entwicklung des Aktienwertes verknüpft ist.

3. Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch ergibt sich entgegen der Ansicht des Klägers auch nicht aus der Aufhebungsvereinbarung vom 04.03.2016. In Ziffer 1 Abs. 5 der Aufhebungsvereinbarung vom 04.03.2016 ist unmissverständlich und klar geregelt, dass nur die Restricted Stock Units als unverfallbar („vested“) gelten, die bereits zugeteilt wurden und eine solche Zuteilung ist im Fall des Klägers zu keinem Zeitpunkt erfolgt. Aus der Aufhebungsvereinbarung ergibt sich jedenfalls keine eigenständige Vereinbarung

über eine Zuteilung und aus dem vorliegenden Depotauszug (Bl. 31 d. A. = STOCK PLAN SERVICES REPORT October 1, 2016 - November 30, 2016) kann eine Zuteilung bzw. Unverfallbarkeit von Units ebenfalls nicht herausgelesen werden, denn in diesem Papier steht „Unvested Units“ und nicht „vested“. Schließlich geht auch der Verweis des Klägers auf das „Award Statement“ vom 22.08.2014 (Bl.207 d. A.) ins Leere, denn dieser Mitteilung lässt sich gerade nicht eine Unverfallbarkeit „vested“ entnehmen. Vielmehr weist das Award Statement für das Vesting Date, also die Unverfallbarkeit, das Datum 31. Dezember 2016 aus und zu diesem Datum hatte der Kläger mit der Beklagten nicht mehr ein Arbeitsverhältnis.

4. Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch ergibt sich auch nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen und schlechter zu stellen (vgl. zB. BAG, 06.12.1995 - 10 AZR 123/95; LAG München, 31.05.2011 – 9 Sa 80/11). Eine Verletzung dieses Grundsatzes ist nicht ersichtlich. Der Kläger hat nicht dargelegt, dass die Beklagte auch Arbeitnehmern bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Stichtagsklausel Aktien zugeteilt hat und er von einer solchen Handhabung ausgenommen worden wäre.

### III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG, § 97 Abs. 1 ZPO.

### IV.

Die Kammer sah sich veranlasst, wegen grundsätzlicher Bedeutung der vorliegenden Rechtsfrage die Revision zuzulassen.



### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de> hingewiesen.

Karrasch

Römelt

Jung