

Vorsicht bei „Bad Leaver“-Regelungen

Unangemessene Benachteiligung durch Abfindungsklauseln in Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen – Verunsicherung durch ein Urteil des LAG Rheinland-Pfalz

Von Benjamin Bein

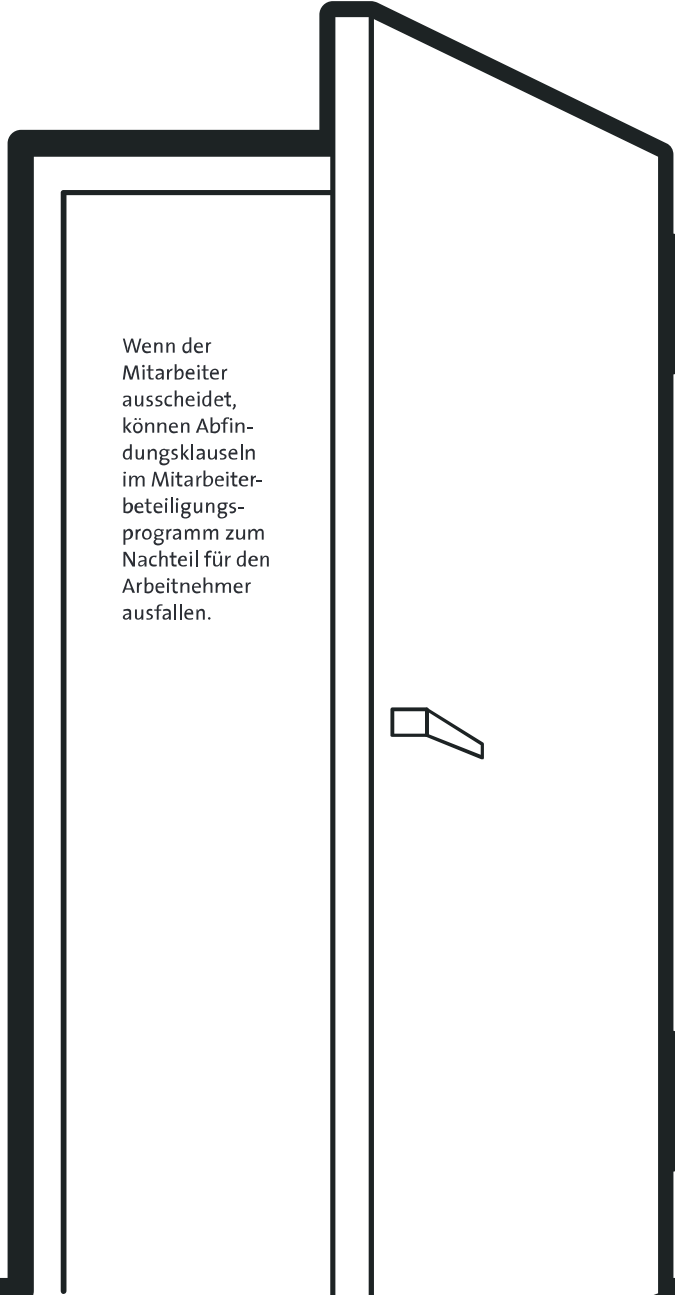
Einleitung

Die Grundidee, Mitarbeiter am Unternehmen zu beteiligen, hat eine lange Geschichte, die in Deutschland bis in die Zeit der Weimarer Republik zurückreicht. Zunächst als Instrument der Beteiligung breiter Mitarbeiterkreise an Unternehmen konzipiert und staatlich gefördert, blieben Mitarbeiterbeteiligungsprogramme lange Zeit weitgehend bedeutungslos. Erst zu Beginn dieses Jahrtausends änderte sich dies signifikant, weil seit Beginn der „Dot-Com-Ära“ der internationale Vergütungswettbewerb um Leistungsträger ganz maßgeblich mit der Gewährung von Beteiligungen an Unternehmen geführt wird. Eines der tragenden Motive hierfür aus Unternehmenssicht ist, den Leistungsträgern nicht nur einen Anreiz zu bieten, zu einem Unternehmen zu wechseln, sondern insbesondere auch einen, dort möglichst lange zu bleiben. Dies wird in der Praxis dadurch zu erreichen versucht, dass in bestimmten Fällen des Ausscheidens eines Mitarbeiters aus einem Unternehmen keine oder nur eine reduzierte Vergütung in Form einer Unternehmensbeteiligung gewährt wird („Bad Leaver“). Insofern ist es verwunderlich, dass in Rechtsprechung und Literatur Mitarbeiterbeteiligungsprogramme bisher überwiegend unter steuer-, kapitalmarkt- und gesell-

schaftsrechtlichen Gesichtspunkten behandelt werden. Eher unbeachtet hingegen blieb bislang die arbeits- bzw. dienstvertragsrechtliche Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen Abfindungsklauseln, die für den Fall des Ausscheidens des Mitarbeiters vor Ablauf einer bestimmten Zeit finanzielle Nachteile für den Mitarbeiter vorsehen, eine unzulässige Kündigungserschwerung im Sinne des § 622 Abs. 6 BGB darstellen. Zu dieser Frage hat das LAG Rheinland-Pfalz (LAG) bereits 2014 Stellung genommen, indes ohne dass dies das eigentlich zu erwartende große Echo ausgelöst hätte.

Das Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 21.08.2014 (5 Sa 110/14)

Der klagende Arbeitnehmer sollte im Wege einer typischen stillen Beteiligung am unternehmerischen Erfolg der Beklagten beteiligt werden. Hierzu hatte er mit der Beklagten im Februar 2010 einen Vertrag über die Errichtung einer typischen stillen Gesellschaft geschlossen und eine Bareinlage in Höhe von 5.000 Euro geleistet. Der Vertrag über die Errichtung der stillen Gesellschaft („Gesellschaftsvertrag“) sah in § 15 vor, dass der Gesellschaftsvertrag (im Übrigen) mit dem Ausscheiden des stillen Gesellschafters aus dem Arbeitsverhältnis aus ►



Wenn der Mitarbeiter ausscheidet, können Abfindungsklauseln im Mitarbeiterbeteiligungsprogramm zum Nachteil für den Arbeitnehmer ausfallen.

der GmbH ende, ohne dass es einer Kündigung bedürfe. Für den Fall der Kündigung des Gesellschaftsverhältnisses oder seines Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten durch den Kläger ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes in der Sphäre der Beklagten und für den Fall der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte wegen eines verhaltensbedingten wichtigen Grundes des Klägers sah der Gesellschaftsvertrag unter anderem vor, dass der Kläger als Abfindung den Nominalbetrag seiner Einlage zuzüglich einer Verzinsung, aber abzüglich der bis dahin erhaltenen Gewinnanteile erhalten solle. Gleichlautende Vereinbarungen schloss die Beklagte mit sämtlichen Mitarbeitern, die an ihrem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilnahmen. Das Beschäftigungsverhältnis des Klägers bei der Beklagten endete durch ordentliche Kündigung des Klägers. Während seiner über einen Zeitraum von 21 Monaten bestehenden Beteiligung als stiller Gesellschafter erhielt der Kläger Gewinnausschüttungen in Höhe von 6.212,94 Euro. Diese Gewinnausschüttungen rechnete die Beklagte bei der Berechnung der dem Kläger zustehenden Abfindung auf die vom Kläger gezahlte Einlage an. Der Kläger begehrte mit seiner Klage die Rückzahlung der Einlage. Das LAG urteilte, dass die im Gesellschaftsvertrag enthaltene Abfindungsklausel unwirksam sei. Die Unwirksamkeit ergebe sich aus § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, da die Abfindungsklausel eine Kündigungserschwerung darstelle, die den Kläger unangemessen benachteilige. Im Rahmen der Inhaltskontrolle der gesellschaftsvertraglichen Regelung könnten die §§ 622 Abs. 6, 723 Abs. 3 BGB als gesetzliches Leitbild herangezogen werden, gegen die der Gesellschaftsvertrag verstoße. Ihre Nichtzulassungsbeschwerde zum BAG nahm die Beklagte zurück.

Kritik: keine unzulässige Kündigungsbeschränkung

Die Begründung des LAG überzeugt nicht; ein Verstoß der Abfindungsklausel des Gesellschaftsvertrags gegen § 723 Abs. 3 oder § 622 Abs. 6 BGB liegt nicht vor:

Nach § 723 Abs. 3 BGB ist eine Vereinbarung, durch die das Recht zur Kündigung einer BGB-Gesellschaft ausgeschlossen oder den gesetzlichen Vorschriften zuwider beschränkt wird, nichtig. Das LAG führt bezugnehmend auf § 723 Abs. 3 BGB aus, dass die Abfindungsklausel des Gesellschaftsvertrags schwerwiegende Nachteile an die Kündigung der Gesellschaft knüpfe und den bestehenden Abfindungsanspruch des Klägers unzumutbar einschränke. Das LAG verkennt aber, dass die stille Gesellschaft von vornherein befristet begründet wurde. Spätestens mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters des Klägers wäre sie beendet worden. Bei einer befristeten Gesellschaft kann das Recht zur ordentlichen Kündigung – und als solche wird die durch die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers bedingte Beendigung der Gesellschaft zu sehen sein – sogar gänzlich ausgeschlossen werden. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Höchstfrist der Gesellschaft unangemessen lang bemessen ist. Als Richtwert für eine unangemessen lange Dauer einer Gesellschaft nennt die Rechtsprechung in der Regel einen Zeitraum von 30 Jahren. Der Gesellschaftsvertrag wurde im Jahr 2010 geschlossen und beschränkte den Abfindungsanspruch des Klägers bis zur Vollendung seines 63. Lebensjahres, also bis zum Jahr 2034. Das ergibt einen Zeitraum von 24 Jahren. Dieser Zeitraum kann nicht ohne weitere Begründung als unangemessen lang angesehen werden.

Auch ein Verstoß gegen § 622 Abs. 6 BGB ist vom LAG nicht überzeugend begründet worden. Aus dieser Vorschrift wird nach herrschender Meinung über ihren Wortlaut hinaus ein generelles Verbot unangemessener Kündigungsbeschränkungen – insbesondere zu Lasten des Arbeitnehmers – abgeleitet. Maßgeblich für die Beurteilung der Unangemessenheit einer entsprechenden Klausel ist eine Würdigung der Gesamtumstände unter Beachtung des Gebots der Verhältnismäßigkeit.

„Das LAG verkennt, dass die stille Gesellschaft von vornherein befristet begründet wurde. Spätestens mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters des Klägers wäre sie beendet worden.“

Die Abfindungsklausel des Gesellschaftsvertrags knüpft an die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger finanzielle Nachteile („Bad Leaver“). Durch die Anrechnung ausgeschütteter Gewinnanteile auf den Einlagenrückzahlungsanspruch wird der Arbeitnehmer bei wirtschaftlicher Betrachtung verpflichtet, erhaltene Gewinnanteile jedenfalls bis zur Höhe seiner ursprünglichen Einlagenleistung zurückzuerstatten. Vorliegend erhielt der Kläger während der 21 Monate dauernden Beteiligung als stiller Gesellschafter 6.212,94 Euro an Gewinnen ausgezahlt. Wäre er nicht als „Bad Leaver“ ausgeschieden, wäre die Anrechnung dieses Be- ►

trags auf die Einlagenleistung unterblieben, und auch die Einlage von 5.000 Euro wäre an ihn zurückgezahlt worden. Nach dem Gesellschaftsvertrag erhielt er aus der stillen Beteiligung per Saldo statt 6.212,94 Euro jedoch „nur“ 1.212,94 Euro. Dies hielt das LAG für unangemessen, berücksichtigt bei dieser Bewertung aber in keiner Weise den Mechanismus dieses Beteiligungspro-

„Der finanzielle Nachteil bei einem Ausscheiden als ‚Bad Leaver‘ aus dem Arbeitsverhältnis und der stillen Beteiligung schmilzt mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses ab.“

gramms. Denn dieses war so angelegt, dass der finanzielle Nachteil bei einem Ausscheiden als „Bad Leaver“ aus dem Arbeitsverhältnis und der stillen Beteiligung mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses abschmilzt. Selbst im für den Arbeitnehmer ungünstigsten Fall war der Nachteil auf die Höhe der Einlagenleistung begrenzt. Dass dem klagenden Arbeitnehmer am Ende noch immer eine Rendite aus dieser Beteiligung von etwa 25% (!) verblieb, hat das LAG bei seiner Betrachtung völlig ausgeklammert.

Fazit

Nun ist zuzugeben, dass das Beteiligungsprogramm etwas glücklicher hätte konstruiert werden können, um

das Ziel, Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden, in einer Weise zu erreichen, an der das LAG möglicherweise keinen Anstoß genommen hätte. Dies bleibt jedoch Spekulation, und es ist nicht auszuschließen, dass der gemeinsame Kern aller üblichen Beteiligungsprogramme – die Verwirkung von Ansprüchen der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb einer sogenannten „Vesting Period“ – durch dieses Urteil zumindest in Frage gestellt wird. Es ist daher zu bedauern, dass die Beklagte ihre Nichtzulassungsbeschwerde beim BAG zurückgenommen hat und es somit nicht zu einer höchstrichterlichen Entscheidung kommen konnte. Für die Praxis bedeutet dies, dass „Bad Leaver“-Regelungen in Beteiligungsprogrammen nicht formuliert werden sollten, ohne dieses Urteil des LAG Rheinland-Pfalz im Hinterkopf zu haben und ohne die Unternehmen auf diese Rechtsprechung hinzuweisen. Auch wenn dies bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise letztlich keinen Unterschied macht, sollte die Faustformel lauten: Besser die Mitarbeiter für zunehmende Betriebszugehörigkeit prämiieren, als ihnen zunächst etwas geben, was ihnen dann bei frühzeitigem Weggang teilweise wieder genommen wird. ◀



Benjamin Bein,
Volljurist, Austmann & Partner,
Düsseldorf

benjamin.bein@austmannpartner.com
www.austmannpartner.com