

Aktenzeichen: 10 AZR 351/07
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 28. Mai 2008
- 10 AZR 351/07 -

I. Arbeitsgericht
Essen

Urteil vom 22. Dezember 2005
- 1 Ca 3702/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 11. Dezember 2006
- 14 (15) Sa 138/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Verfall von Ansprüchen aus einem Aktienoptionsplan

Gesetze:

GG Art. 12; BGB §§ 133, 157, 158 Abs. 2, § 162 Abs. 2, §§ 242, 307 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1, § 397; AktG § 71 Abs. 1 Nr. 8, § 192 Abs. 2 Nr. 3, § 193 Abs. 2 Nr. 4

Leitsätze:

1. Gewährt der Arbeitgeber seinen Führungskräften Aktienoptionen, unterliegen die Ausübungsbedingungen einer Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB.
2. Bei dieser Inhaltskontrolle können die zu anderen Sondervergütungen entwickelten Grundsätze in Bezug auf Bindungs- und Verfallklauseln nicht uneingeschränkt herangezogen werden.
3. Wird 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, benachteiligt diese Regelung den Arbeitnehmer in der Regel nicht unangemessen.
4. Eine Ausgleichsklausel, wonach sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und anlässlich seiner Beendigung abgegolten sind, erfasst grundsätzlich auch Ansprüche aus Aktienoptionen, wenn die Bezugsrechte vom Arbeitgeber eingeräumt wurden.

Hinweise des Senats:

teilweise Parallelsache zu 28. Mai 2008 - 10 AZR 352/07 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 351/07
14 (15) Sa 138/06
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Mai 2008

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

Streitverkündete:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richter Schlegel und Petri für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. Dezember 2006 - 14 (15) Sa 138/06 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Ansprüche des Klägers aus einem Aktienoptionsprogramm für Führungskräfte (AOP-F) sowie einem Long Term Incentive Plan (LTIP). 1

Der Kläger war vom 1. Januar 1981 bis zum 30. September 2003 innerhalb des R-Konzerns bei der R E AG und deren Rechtsnachfolgerin R N AG, zuletzt als Personalleiter mit dem Status eines leitenden Angestellten iSv. § 5 Abs. 3 BetrVG beschäftigt. Die Beklagte ist die Rechtsnachfolgerin der R N AG. Konzernobergesellschaft ist die nach Streitverkündung durch den Kläger im zweiten Rechtszug auf Seiten der Beklagten Beigetretene. Die R E AG teilte dem Kläger mit Schreiben vom 20. Dezember 1999 ua. Folgendes mit: 2

„Aktienoptionsprogramm für Führungskräfte Tranche 2000

Sehr geehrter Herr S,

die ordentliche Hauptversammlung der R Aktiengesellschaft hat am 19. November 1998 beschlossen, ein



bedingtes Kapital zu schaffen und Vorstand und Aufsichtsrat von R ermächtigt, Bezugsrechte auf neue Stammaktien der R Aktiengesellschaft in jährlichen Tranchen über einen Ermächtigungszeitraum von fünf Jahren auszugeben.

Auf dieser Grundlage hat der Vorstand der R Aktiengesellschaft entschieden, im Geschäftsjahr 1999/2000 - wie bereits im vergangenen Geschäftsjahr - ein Aktienoptionsprogramm für Führungskräfte durchzuführen (AOP-F, Tranche 2000). Sie gehören zu dem Kreis der Teilnahmeberechtigten. Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass wir auf der Grundlage des von der R AG vorgegebenen AOP-F festgelegt haben, Ihnen unentgeltlich

4.500 Bezugsrechte

auf Stammaktien der R AG zu gewähren. Jedes Bezugsrecht berechtigt nach Maßgabe der in der Anlage beigefügten Ausübungsbedingungen in etwa drei Jahren zum verbilligten Bezug je einer Stammaktie der R AG. Die Ausgabe der Bezugsrechte erfolgt als freiwillige Leistung ausschließlich für das Geschäftsjahr 1999/2000. Eine Bindungswirkung für die Zukunft entsteht durch dieses Angebot nicht; über künftige Angebote wird jeweils neu entschieden.

Die Grundidee des AOP für Führungskräfte besteht darin, Ihnen die Möglichkeit zu geben, bei einer Outperformance gegenüber dem STOXX-Index an einem künftigen Kursanstieg der R-Aktie zu partizipieren. Die Gewährung von Aktienoptionen schafft einen Anreiz, durch besondere Leistungen den Unternehmenswert zu steigern und damit auf die Entwicklungen des Börsenkurses Einfluss zu nehmen.

Entscheidende Erfolgsziele des AOP für Führungskräfte sind zwei Performance-Maßstäbe. Sie müssen erfüllt sein, um den Vorteil eines verbilligten Bezugs von R-Aktien nutzen zu können: Die Performance der R-Aktie muss unabhängig von der Entwicklung der Börse mindestens 6 % p. a. betragen (absolute Performance) und sich dauerhaft gegenüber der Performance des STOXX-Index behaupten (relative Performance).

Ausgangspunkt für die Messung der absoluten Performance der R-Aktie ist der Basiskurs. Er wird im März 2000 ebenso wie der Basiswert des STOXX-Index zur Messung der relativen Performance ermittelt und Ihnen gesondert mitgeteilt.

Hinsichtlich weiterer Details und zusätzlicher Informatio-



nen verweisen wir auf die diesem Schreiben beigelegte Broschüre und die Ausübungsbedingungen.

Die Performance-Maßstäbe des Aktienoptionsprogramms für Führungskräfte sind herausfordernd. Hier wurden bewusst ambitionierte Ziele gesetzt. Wir sind davon überzeugt, dass wir diese Herausforderungen gemeinsam mit Ihrer Unterstützung erreichen können.

Wir sind sicher, dass die Gewährung von Aktienoptionen dazu beitragen wird, Ihr Engagement für unsere Gesellschaft und den Konzern noch weiter zu erhöhen, den Unternehmenswert zu steigern und damit im Interesse des Unternehmens, der Aktionäre, der Mitarbeiter und nicht zuletzt auch in Ihrem persönlichen Interesse den Börsenkurs der Stammaktie der R AG positiv zu beeinflussen.

...“

In den von der Beigetretenen herausgegebenen Ausübungsbedingungen für die Tranche 2000 heißt es ua.:

3

„Die ordentliche Hauptversammlung der R Aktiengesellschaft ... hat am 19. November 1998 ein bedingtes Kapital zwecks Ausgabe von Bezugsrechten an Führungskräfte von R und bestimmter verbundener Unternehmen beschlossen. Auf der Grundlage dieses Beschlusses werden ausgewählten Führungskräften („Bezugsberechtigte“) durch Individualvereinbarung in einer weiteren Tranche innerhalb von acht Wochen nach der ordentlichen Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 1998/1999 (die „Tranche 2000“) Bezugsrechte auf neue Stammaktien von R (die „Bezugsrechte“) gewährt. Für die Bezugsrechte der Tranche 2000 gelten diese Ausübungsbedingungen. Sie bilden einen integralen Bestandteil der Individualvereinbarungen und der Bezugsrechte.

§ 1

Inhalt der Bezugsrechte

- 1.1 Jedes einzelne Bezugsrecht berechtigt den Bezugsberechtigten nach Maßgabe dieser Ausübungsbedingungen zum Bezug je einer neuen Stammaktie von R. Der Anspruch richtet sich gegen R. Neue Stammaktien, die von R nach Ausübung von Bezugsrechten ausgegeben werden, nehmen vom Beginn des Geschäftsjahres an, in dem die Ausgabe erfolgt, am Gewinn teil.



1.2 R ist berechtigt (die ‚Ersetzungsrechte‘), nach eigener Wahl, für jeden einzelnen Ausübungszeitraum, an Stelle von neuen Stammaktien

- (a) je ausgeübtem Bezugsrecht eine alte Stammaktie (WKN ...) zu liefern oder
- (b) je ausgeübtem Bezugsrecht eine bare Zahlung in Höhe des gemäß § 4.2 ermittelten Performance-Abschlags zu leisten.

Die Ausübung der Ersetzungsrechte erfolgt in Übereinstimmung mit § 6. R ist berechtigt, von den Ersetzungsrechten für einzelne oder alle Bezugsrechte sowie in jeder von R bestimmten Kombination von (a) und (b) Gebrauch zu machen.

...

§ 5

Ausübungszeiträume, Wartezeit, Laufzeit, Spätere Ausübung, Verfall der Bezugsrechte

- 5.1** Bezugsrechte können nur während bestimmter Ausübungszeiträume ausgeübt werden. Die Ausübungszeiträume beginnen jeweils mit dem 21. Börsentag nach der Veröffentlichung vorläufiger Umsatz- und Ergebniszahlen des abgelaufenen Geschäftsjahres und nach der Veröffentlichung des Halbjahresergebnisses. Jeder Ausübungszeitraum umfasst vier Wochen. Die Bezugsberechtigten werden jeweils rechtzeitig über Beginn und Ende des nächsten Ausübungszeitraumes informiert.
- 5.2** Bezugsrechte können erstmals nach Ablauf der Wartezeit ausgeübt werden. Die Wartezeit beginnt mit der Gewährung der Bezugsrechte und endet mit Beginn des ersten Ausübungszeitraumes nach der ordentlichen Hauptversammlung von R, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2001/02 entscheidet.
- 5.3** Die Laufzeit der Bezugsrechte beginnt mit der Ausgabe der Bezugsrechte und endet mit Ablauf des fünften Ausübungszeitraumes nach Ablauf der Wartezeit.
- 5.4** Bezugsrechte können in jedem Ausübungszeitraum, für den die Ausübungsvoraussetzungen vorliegen, ausgeübt werden.
- 5.5** Sind Bezugsrechte bis zum Ende der Laufzeit nicht



ausgeübt worden oder konnten sie bis zum Ende der Laufzeit nicht ausgeübt werden, so verfallen sie ersatzlos. Eine rückwirkende Ausübung, bezogen auf einen bereits abgelaufenen Ausübungszeitraum, ist nicht möglich

5.6 Die Regelung über den Verfall von Bezugsrechten in § 9 bleibt unberührt.

...

§ 9

Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Ausscheiden aus dem Kreis der einbezogenen Unternehmen

- 9.1** Bezugsrechte dürfen nur vom Bezugsberechtigten und nur dann ausgeübt werden, wenn der Bezugsberechtigte bis zum Zeitpunkt der Ausübung in einem ungekündigten und unbefristeten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu R oder zu einem nachgeordneten verbundenen Unternehmen steht, das unmittelbar oder mittelbar in einem Vertragskonzernverhältnis zu R steht, sich unmittelbar oder mittelbar zu 100 % im Besitz von R befindet oder über eine Kombination von 100 %- und Vertragskonzernbeziehungen mit R verbunden ist (zusammen mit der Gesellschaft die ‚einbezogenen Unternehmen‘). Haben Bezugsberechtigte aufgrund ihrer Funktion befristete Dienst- oder Anstellungsverträge, so gelten diese Verträge, soweit sie ohne Unterbrechung verlängert oder erneuert werden und nicht gekündigt werden, für die gesamte Dauer der Anstellung als unbefristete Dienst- oder Anstellungsverhältnisse für Zwecke dieser Regelung. Das Recht zur Kündigung des Dienst- oder Anstellungsverhältnisses durch das jeweilige einbezogene Unternehmen bleibt davon unberührt. Bei einem einvernehmlichen Wechsel zwischen einbezogenen Unternehmen, deren Führungskräfte am Aktienoptionsprogramm für Führungskräfte (Tranche 2000) teilnehmen, soll zwischen den Beteiligten der Fortbestand der Bezugsrechte vorgesehen werden.
- 9.2** Bezugsrechte können nicht mehr ausgeübt werden und verfallen ersatzlos, sobald die Gesellschaft, bei der der Bezugsberechtigte angestellt ist, aus dem Kreis der einbezogenen Unternehmen ausscheidet.
- 9.3** Ausnahmen von den Regelungen in § 9.1 und § 9.2 können zugunsten der Bezugsberechtigten im



Einzelfall oder generell von R durch schriftliche Erklärung bestimmt werden. Wird eine solche Bestimmung getroffen, so kann R auch bestimmen, dass die Ausübung der Bezugsrechte nur zu den Bedingungen des letzten abgelaufenen Ausübungszeitraumes erfolgen kann.

...“

Mit Schreiben der R N AG vom 15. Januar und 2. August 2001 wurden dem Kläger unter Bezugnahme auf den Beschluss der Hauptversammlung der Beigetretenen vom 22. September 2000 als Tranche 2001 und Tranche 2001 A jeweils weitere 4.500 Bezugsrechte auf Stammaktien zugeteilt. Die Schreiben entsprachen im Wortlaut ansonsten dem der R E AG. Die beigelegten Ausübungsbedingungen stimmten, soweit für die Revision von Bedeutung, mit denen der Tranche 2000 überein.

4

Mit einem weiteren Schreiben vom 22. November 2002 teilte die R N AG dem Kläger ua. Folgendes mit:

5

„Long Term Incentive Plan

Sehr geehrter Herr S,

wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass der Aufsichtsrat der R AG einen neuen Long Term Incentive Plan (LTIP) für die Führungskräfte des R-Konzerns beschlossen hat. Der neue LTIP 2002 ergänzt als wertorientierte und attraktive Komponente das bestehende Vergütungssystem und zielt auf ein nachhaltiges Engagement der Führungskräfte ab. Bewusst ist bei der Ausgestaltung darauf geachtet worden, dass er über eine hohe Transparenz verfügt und sich an den langfristigen und anspruchsvollen Ergebniszielen des R-Konzerns ausrichtet.

Der LTIP 2002, der im übrigen auf Wertsteigerungsrechten oder stock appreciation rights (SARs) basiert, bezieht erstmals ausländische Beteiligungsgesellschaften mit ein und liefert so einen strategischen Beitrag zur weiteren Integration und Internationalisierung unseres Konzerns.

Sie als Führungskraft tragen mit Ihrem täglich gezeigten eigenverantwortlichen und unternehmerischen Handeln in den unterschiedlichen Funktionen entscheidend dazu bei,



dass der Unternehmenswert der R AG nachhaltig gesteigert werden kann und dass unsere Wachstums- und Internationalisierungsstrategie weiter vorangetrieben wird. Erklärtes Ziel des LTIP ist es daher, Sie an den erzielten Erfolgen auch zu beteiligen.

Die Anzahl der in diesem Jahr zu gewährenden Rechte orientiert sich an dem Erfolg des R-Konzerns und ihrem Leistungsbeitrag. Vor diesem Hintergrund haben wir beschlossen, Ihnen

4.500 SARs

als Anerkennung Ihrer besonderen Leistungen zu gewähren.

Entsprechend den für den LTIP 2002 maßgeblichen Planbedingungen ist der Ausgabebetrag der SARs der 20.09.2002. Der Ausübungspreis für die SARs wurde auf 34,24 Euro, der Basispreis des DJ STOXX Utility Preisindex auf 219,33 festgelegt. Die Wartezeit des LTIP 2002 endet am 01.06.2004.

Weitere Informationen zu den Einzelheiten des LTIP 2002 können Sie der beigefügten Informationsbroschüre ‚Kursentwicklung‘ entnehmen. Zusätzlich können Sie Informationen demnächst auch im R Intranet finden.

...“

In den Planbedingungen zum LTIP 2002 heißt es ua.:

6

„§ 1 Teilnahme

1. Teilnahmeberechtigt ist nur diejenige Führungskraft, die von R AG oder einer Konzerngesellschaft (zusammen oder jede einzeln die ‚Gesellschaft‘) ein entsprechendes Zuteilungsschreiben erhält (‚Berechtigtter‘).
2. Die Gewährung von Stock Appreciation Rights (‚SARs‘) erfolgt als freiwillige Leistung der Gesellschaft. Auch bei wiederholter Gewährung von SARs oder anderen Instrumenten entstehen daher keinerlei Ansprüche auf die erneute Gewährung von SARs, ähnlichen oder gleichwertigen Leistungen.

...

§ 3 Gewährung der SARs, Laufzeit, Wartezeit, Ausübungszeitraum



1. Im Zuteilungsschreiben wird der Tag mitgeteilt, an dem die SARs gewährt werden („Ausgabetag“).
2. Die Laufzeit der SARs beträgt fünf Jahre. An die Wartezeit von zwei Jahren schließt sich ein Ausübungszeitraum von drei Jahren an. Abweichend davon läuft die Wartezeit für die im Jahr 2002 gewährten SARs im Juni 2004 ab; der Ausübungszeitraum verlängert sich entsprechend. Während der Wartezeit können die SARs nicht ausgeübt werden. Laufzeit und Wartezeit beginnen am Ausgabetag. Die genauen Daten bezüglich der Wartezeit und des Ausübungszeitraums werden im Zuteilungsschreiben mitgeteilt.
3. Die SARs können in den in Ziff. 2 und § 4 genannten Zeiträumen nicht ausgeübt werden.
4. Werden die SARs nicht innerhalb des Ausübungszeitraums ausgeübt, verfallen sie ersatz- und entschädigungslos.

...

§ 7 Gewinn

1. Der Gewinn ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Ausübungspreis und dem Börsenkurs der R-Stammaktie in der Schlussauktion des XETRA-Handels an der Frankfurter Wertpapierbörse am letzten Börsenhandelstag vor dem Ausübungstag, höchstens aber fünfzig vom Hundert des Ausübungspreises.
2. Die die SARs gewährende Gesellschaft zahlt den Gewinn mit der nächstmöglichen Entgeltabrechnung aus.

...

§ 9 Ersetzungsmöglichkeit der Gesellschaft

1. Die Gesellschaft behält sich vor, an Stelle der Auszahlung des Gewinns eine diesem entsprechende Anzahl Stammaktien der R AG, bewertet zu dem Börsenkurs der R-Stammaktie in der Schlussauktion des XETRA-Handels an der Frankfurter Wertpapierbörse am letzten Börsenhandelstag vor dem Ausübungstag, zu liefern.
2. Die Gesellschaft kann auch für jedes ausgeübte SAR eine Stammaktie der R AG liefern. In diesem Fall ist



der Berechtigte verpflichtet, pro Stammaktie den Ausübungspreis an die Gesellschaft zu zahlen sowie den Betrag, um den der Unterschiedsbetrag zwischen dem Ausübungspreis und dem Börsenkurs der R-Stammaktie in der Schlussauktion des XETRA-Handels an der Frankfurter Wertpapierbörse am letzten Börsenhandelstag vor dem Ausübungstag den Gewinn (§ 7 Ziff. 1) übersteigt. Die Anzahl der zu liefernden Stammaktien entspricht der Anzahl der ausgeübten SARs.

3. In dem Fall der Ersetzung werden Unterschiede im Gewinnbezugsrecht bei den von der Gesellschaft gelieferten Stammaktien im Vergleich zu den gehandelten Stammaktien der R AG ausgeglichen. Alle weiteren Einzelheiten werden gesondert geregelt.

...

§ 11 Besondere Bedingungen im Falle der Beendigung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses

1. Endet das Dienst- bzw. Anstellungsverhältnis des Berechtigten mit der Gesellschaft, so sind die SARs bei Vorliegen aller Ausübungsvoraussetzungen bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses ausübbar. Übt der Berechtigte die SARs nicht aus bzw. sind diese innerhalb der vorgenannten Frist nicht ausübbar, so verfallen sie ersatz- und entschädigungslos.
2. Bei einem Wechsel des Berechtigten zu einer Gesellschaft, die am LTIP teilnimmt, bleiben die ihm gewährten SARs fortbestehen. Mit dem Wechsel gilt diese Gesellschaft als die die SARs gewährende Gesellschaft (§ 7 Ziff. 2).
3. Im Falle des Eintritts des Todes des Berechtigten werden die zum Zeitpunkt des Todes bestehenden SARs automatisch ausgeübt, wenn und so weit alle Ausübungsvoraussetzungen erreicht sind. Der Todestag gilt dabei als Ausübungstag. Eine Entschädigung für die zum Zeitpunkt des Todes nicht ausübaren SARs wird nicht gewährt.
4. Ausnahmen von der Regelung in Ziff. 1 zu Gunsten des Berechtigten können im Einzelfall oder generell durch die Gesellschaft durch schriftliche Erklärung bestimmt werden.

“
...



Der Kläger nahm im Jahr 2003 an einem Frühpensionierungsprogramm teil. Er und die R N AG schlossen am 4. März 2003 unter Bezugnahme auf die „Rahmenvereinbarung zur Transfergesellschaft“ vom 8. Mai 2002 sowie die „Betriebsvereinbarung zur Transfergesellschaft für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der ‚51er-Regelungen‘ vom 23. August 2002 erfüllen“ (GBV Transfer 51), folgende Vereinbarung:

- „1. Der zwischen R N und Herrn S bestehende Arbeitsvertrag endet aus betriebsbedingten Gründen auf Veranlassung der R N mit Ablauf des 30.09.2003. Herr S begründet im Anschluss daran ein befristetes Arbeitsverhältnis mit der P (siehe gesonderter dreiseitiger Vertrag vom 04.03.2003).

Im Anschluss an das Beschäftigungsverhältnis mit der P werden unmittelbar nach seinem Ausscheiden die Regelungen der Betriebsvereinbarung zur vorzeitigen Auflösung von Arbeitsverhältnissen vom 30.06.2000 (im Folgenden: ‚51er-Regelung‘ genannt), die Bestandteil dieser Vereinbarung wird, angewendet.

2. Der zu beanspruchende Jahresurlaub wird vor dem Austritt abgewickelt.
3. Zum Ausgleich der durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Nachteile erhält Herr S, wenn er aus dem Beschäftigungsverhältnis bei der P ausscheidet, eine Abfindung.

Unter Anrechnung von Leistungen Dritter, wie Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Krankengeld, Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung und gesetzlicher Rentenversicherung, zahlen wir Herrn S eine Gesamtleistung von insgesamt 584.907,29 Euro brutto, die in monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt wird (siehe Anlage Berechnung). Die Einzelheiten der Berechnung der monatlichen Abfindungsleistung sowie über die Beendigung des Anspruchs auf die Abfindungsleistung richten sich nach der 51er-Regelung vom 30.06.2000. Dabei wird die Abfindungsleistung so bemessen, als hätte Herr S bereits zu dem Zeitpunkt, als er in das Beschäftigungsverhältnis mit der P trat, von der 51er-Regelung Gebrauch gemacht. Die durch die Beschäftigung bei der P bis zum frühestmöglichen Eintritt einer gesetzlichen Rente verkürzte



Zeit der Arbeitslosigkeit innerhalb der 51er-Regelung wirkt sich dagegen nicht erhöhend auf die monatliche Abfindungsleistung aus.

Diese Beträge stellen einen vorläufigen Berechnungswert auf der Basis der zurzeit gültigen Werte dar.

Bei Aufnahme einer anderweitigen Beschäftigung werden die insofern erzielten Nettoeinkünfte, so weit sie € 600,- übersteigen, maximal bis zur Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes auf die monatliche Abfindungsleistung angerechnet.

Die endgültige Ermittlung der Abfindungsleistung erfolgt auf der Grundlage der im Monat des Austritts bei der R N AG geltenden Berechnungsgrößen.

4. Darüber hinaus übernimmt die R N AG bzw. ihr jeweiliger Rechtsnachfolger - sofern hierzu nicht ein anderer Träger verpflichtet ist - die während des Zeitraumes, in der Herr S nicht über das Arbeitsamt oder über eine andere Beschäftigung pflichtversichert ist, die Krankenversicherungsbeiträge als Bruttobetrag, so weit sie sich aus den in diesem Vertrag zugesagten Leistungen ergeben, maximal bis zu einer Höhe des Beitrages der zuständigen Krankenkasse.
5. Soweit Steuern auf Abfindungszahlungen sowie auf Leistungen Dritter anfallen, sind diese allein von Herrn S zu tragen.
6. Die Leistungen werden in der genannten Höhe unter der Voraussetzung gewährt, dass Herr S
 - sich spätestens an dem auf sein Ausscheiden bei der P folgenden Tag arbeitslos meldet, Arbeitslosengeld beantragt, die gesetzlich geforderten Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld erfüllt sowie den Aufforderungen des Arbeitsamtes nachkommt, bis Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung bewilligt werden,
 - rechtzeitig einen Antrag auf Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zur frühestmöglichen Inanspruchnahme stellt,
 - die dieser Berechnung zu Grunde liegenden Steuermerkmale nicht ändert (z.B. durch Steuerklassenwechsel).

Werden diese Bedingungen von Herrn S schuldhaft nicht erfüllt und fließen ihm dadurch Leistungen nicht



zu, die er sonst erhalten würde, so verringern sich die garantierten Gesamtleistungen nach Ziffer 3 und 4 um die entgangenen Beträge.

7. Nach Beendigung des Anspruchs auf die Frühpensionsleistung wird das Ruhe- bzw. Hinterbliebenengeld nach Maßgabe der jeweils geltenden Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung der R N AG bzw. ihres jeweiligen Rechtsnachfolgers und der 51er-Regelung gezahlt.
8. Mit Erfüllung dieses Vertrages sind sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dem Anlass seiner Beendigung abgegolten.
9. Zur Vermeidung sozialversicherungsrechtlicher Nachteile ist es erforderlich, dass Herr S sich auch nach Beendigung des Arbeitslosengeldbezuges bis zum Beginn der Altersrente uneingeschränkt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellt. Nähere Auskünfte erteilt das Arbeitsamt.
10. Die Nutzung sozialer Einrichtungen und Maßnahmen der R N AG bleiben Herrn S in dem Umfang erhalten, wie sie auch die pensionierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der R N AG in Anspruch nehmen können.“

Dem Aufhebungsvertrag waren zwei von den Vertragsparteien unterzeichnete Anlagen beigelegt. In der ersten Anlage wird ua. darauf hingewiesen, dass der Kläger auf die sich aus der Beendigung des Vertragsverhältnisses ergebenden Folgen insbesondere im Hinblick auf die Beschäftigung bei der P GmbH (P) sowie auf den sich daran gegebenenfalls anschließenden Arbeitslosenstatus und die Rentenzugangsvoraussetzungen hingewiesen worden ist und die R N AG für mögliche Nachteile keinen Ausgleich oder Teilausgleich gewähren wird. Die zweite Anlage betrifft die Belehrung des Klägers über Auswirkungen auf die Altersrente und die betriebliche Altersversorgung. Die P ist ein bundesweit tätiges Transferunternehmen. Dieses ist weder iSv. § 9 Abs. 1 der Ausübungsbedingungen in den AOP-F einbezogen noch ein am LTIP teilnehmendes Unternehmen iSv. § 11 Abs. 2 der Planbedingungen.

Ebenfalls am 4. März 2003 unterzeichneten die Parteien der Aufhebungsvereinbarung einen dreiseitigen Vertrag zum Übertritt des Klägers in

8

9



ein befristetes Arbeitsverhältnis mit der P für die Zeit vom 1. Oktober 2003 bis zum 30. September 2005. Dieser von der P am 16. April 2003 unterzeichnete Vertrag regelte den Einsatz des Klägers in Qualifizierungsmaßnahmen, den Urlaubsanspruch, die Arbeitszeit sowie die Vergütung unter Berücksichtigung des Kurzarbeitergeldes. In § 8 ist festgehalten, dass die R N AG die Leistungen der P garantiert und darüber hinaus dem Kläger die Nebenleistungen aus dem ehemaligen Beschäftigungsverhältnis gewährt, wie sie ihm nach der jeweiligen 51er-Regelung zustehen.

Die GBV Transfer 51 setzt für die Inanspruchnahme der 51er-Regelung den Wechsel in die P voraus und bestimmt in § 3, dass das befristete Arbeitsverhältnis in der P als Betriebszugehörigkeit zum Vorarbeitgeber angerechnet wird, wenn andernfalls eine Schlechterstellung im Vergleich zu einer zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter geltenden „51er-Regelung“ gemäß RV Transfer eintreten würde. Die „Betriebsvereinbarung zur vorzeitigen Auflösung von Arbeitsverhältnissen (51er-Regelung)“ zwischen der R E AG und deren Gesamtbetriebsrat vom 30. Juni 2000 regelt ua., dass bestimmte Leistungen und Vergünstigungen trotz des Ausscheidens eines Arbeitnehmers weiter gewährt werden, zB Darlehen, Stromlieferungen und Jubiläumsleistungen.

Wertsteigerungsrechte des Klägers aus dem AOP-F wurden erst nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit der R N AG zum 30. September 2003 folgendermaßen werthaltig und ausübbar:

Bezugsrecht	Ablauf der Wartezeit	Erstmalige Ausübbarkeit
Tranche 2000	5. Februar 2003	8. September - 5. Oktober 2004
Tranche 2001	9. September 2003	9. September - 7. Oktober 2005
Tranche 2001 A	7. September 2004	9. September - 7. Oktober 2005

Bezugsrechte des Klägers aus dem LTIP 2002 waren am 17. Juli 2004 zu 25 %, am 23. Juli 2004 zu 60 % und am 17. November 2004 zu 100 % erstmals ausübbar.



Die R N AG teilte dem Kläger in einem Schreiben vom 27. August 2003 mit, dass der Ausübungszeitraum, in dem die Ausübung von Bezugsrechten der Tranchen 2000/2001 des AOP-F möglicherweise zulässig sein werde, am 10. September 2003 beginne und am 7. Oktober 2003 ende. Mit einem weiteren Schreiben vom 10. September 2003 informierte die R N AG den Kläger darüber, dass die Voraussetzungen für eine Ausübung von Bezugsrechten nicht eingetreten seien und er diese zunächst nicht ausüben könne.

13

Der Kläger gab am 4. Oktober 2004 eine Ausübungserklärung für die Tranche 2000 und am 15. September 2005 für die Tranchen 2001 und 2001 A des AOP-F ab. Für sämtliche Tranchen hat die Beigetretene gegenüber den Bezugsberechtigten von ihrer Ersetzungsbefugnis Gebrauch gemacht und beschlossen, den „Performance-Abschlag“ in bar auszuzahlen. Bei jeweils 4.500 Bezugsrechten ergibt dies für die Tranche 2000 einen Betrag von 71.550,00 Euro, für die Tranche 2001 einen Betrag von 98.865,00 Euro und für die Tranche 2001 A einen Betrag von 72.900,00 Euro.

14

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, seine Rechte aus dem AOP-F und dem LTIP bestünden trotz des Ausscheidens bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten fort. Die R N AG habe ihm und allen anderen leitenden Angestellten gegenüber stets den Eindruck erweckt, auch nach dem Übertritt in die Transfergesellschaft weiterhin wie aktive Arbeitnehmer des Konzerns behandelt zu werden. Es sei bei diesem Personenkreis das allgemeine Verständnis vorhanden gewesen, dass Bezugs- und Wertsteigerungsrechte unberührt bleiben würden. In einem kurz vor dem Abschluss des Aufhebungsvertrags mit dem für Führungskräfte zuständigen Mitarbeiter Sch geführten Gespräch habe dieser nicht widersprochen, als er konstatierend bemerkt habe, dass wirtschaftliche Nachteile in Bezug auf Nebenleistungen nicht gegeben seien und daher nicht im Einzelnen geregelt werden müssten.

15

Der Kläger hat, soweit für die Revision von Bedeutung, beantragt,

16

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 243.315,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 7. Oktober 2005 zu zahlen;



2. festzustellen, dass die dem Kläger im Jahr 2002 gewährten 4.500 Bezugsrechte nach dem LTIP fortbestehen.

Die Beklagte und die Beigetretene haben zu ihrem Klageabweisungsantrag die Ansicht vertreten, die Ansprüche des Klägers aus dem AOP-F und LTIP seien nach den Ausübungs- bzw. Planbedingungen mit seinem Ausscheiden bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten verfallen. Aus § 3 GBV Transfer 51 ergäben sich keine weitergehenden Rechte. Auch bei Mitarbeitern, die sofort von der 51er-Regelung Gebrauch gemacht hätten, sei ein Verfall von Bezugs- und Wertsteigerungsrechten eingetreten. Auf Grund der Ausgleichsklausel des Aufhebungsvertrags sei überdies klargestellt worden, dass Ansprüche aus dem AOP-F und dem LTIP nicht mehr bestünden.

17

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageansprüche weiter. Die Beklagte und die Beigetretene beantragen, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

18

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

19

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte sei als Rechtsnachfolgerin der R N AG nicht verpflichtet, an den Kläger „Performance-Abschläge“ für Bezugsrechte der Tranchen 2000, 2001 und 2001 A des AOP-F zu zahlen. Einem Anspruch des Klägers gegen die Beklagte aus dem AOP-F stehe die Ausgleichsklausel in Nr. 8 des vom Kläger und der R N AG am 4. März 2003 abgeschlossenen Aufhebungsvertrags entgegen. Deshalb könne dahingestellt bleiben, ob die Ansprüche des Klägers aus dem AOP-F mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit der R N AG zum 30. September 2003 gemäß den Ausübungsbedingungen verfallen seien. Auf Grund der

20



Ausgleichsklausel im Aufhebungsvertrag könne auch dahinstehen, ob durch den Aktienoptionsvertrag ausschließlich Ansprüche des Klägers gegen die Beigetretene begründet worden seien oder die Zuteilung der Bezugsrechte durch die R N AG erfolgt sei und die Beklagte als deren Rechtsnachfolgerin damit verpflichtet wäre, die Ansprüche des Klägers aus dem AOP-F zu erfüllen. Etwaige Verschaffungsansprüche des Klägers gegen die Beklagte aus dem AOP-F seien nach § 397 Abs. 2 BGB iVm. Nr. 8 des Aufhebungsvertrags vom 4. März 2003 erloschen. Die Auslegung der Ausgleichsklausel, wonach mit der Erfüllung des Vertrags sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dem Anlass seiner Beendigung abgegolten sein sollten, ergebe, dass auch die Ansprüche des Klägers aus dem AOP-F in konstitutiver Weise von der Ausgleichsklausel erfasst werden sollten. Dafür spreche neben dem Wortlaut der Klausel auch die Systematik der Aufhebungsvereinbarung. Die Parteien des Aufhebungsvertrags hätten die wechselseitigen Rechte und Pflichten umfänglich und abschließend regeln wollen. Sie hätten die dem Kläger auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch zustehenden Ansprüche ausdrücklich aufgeführt und mit der Ausgleichsklausel deutlich zum Ausdruck gebracht, dass außer diesen Ansprüchen keine weiteren mehr bestehen sollten. Die Ausgleichsklausel halte einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB stand und verstoße nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Zu berücksichtigen sei, dass dem Kläger im Aufhebungsvertrag eine erhebliche Abfindung zugesagt worden sei. Aus vorstehenden Gründen sei die Klage auch unbegründet, soweit der Kläger Ansprüche im Zusammenhang mit dem LTIP geltend mache.

- B. Diese Ausführungen sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden und halten den Angriffen der Revision stand. Dem Kläger stünden allerdings die geltend gemachten Ansprüche auch dann nicht zu, wenn die im Aufhebungsvertrag vom 4. März 2003 vereinbarte Ausgleichsklausel Ansprüche des Klägers aus dem AOP-F und LTIP nicht erfassen würde. 21
- I. Der Kläger hat auf Grund der ihm in den Schreiben der R E AG vom 20. Dezember 1999 und der R N AG vom 15. Januar 2001 und vom 2. August 22



2001 gewährten Bezugsrechte nach dem AOP-F keinen Anspruch auf Zahlung von Performance-Abschlägen für jeweils 4.500 Bezugsrechte für die Tranchen 2000, 2001 und 2001 A iHv. 71.550,00 Euro, 98.865,00 Euro und 72.900,00 Euro.

1. Allerdings hindert die Regelung in § 1 Nr. 1.1 der Ausübungsbedingungen, wonach sich der Anspruch des Bezugsberechtigten gegen die Beigetretene richtet, einen Zahlungsanspruch des Klägers gegen die Beklagte nicht. Die Frage, wer aus einem Aktienoptionsplan verpflichtet wird, lässt sich nicht einheitlich beantworten (vgl. BAG 16. Januar 2008 - 7 AZR 887/06 -). Die Beantwortung dieser Frage hängt von den jeweiligen rechtsgeschäftlichen Beziehungen im Rahmen von Aktienoptionsprogrammen ab. Parteien des Gewährungs- oder Optionsvertrags, der den Arbeitnehmer unter der Bedingung des Ablaufs der von der Hauptversammlung der emittierenden Gesellschaft festgelegten Wartezeit und des Erreichens der von der Hauptversammlung beschlossenen Erfolgsziele zum Erwerb von Aktien der emittierenden Gesellschaft zu einem zuvor festgelegten Preis (Ausübungs- oder Basispreis) berechtigt, sind in der Regel der bezugsberechtigte Arbeitnehmer und diejenige Gesellschaft, auf deren Aktien die Optionen lauten (*Willemsen/Müller-Bonanni ZIP 2003, 1177*). Hat eine Muttergesellschaft der Arbeitgeberin oder ein Konzernunternehmen in einem Aktienoptionsplan eigenständig und ausschließlich Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern übernommen, die im Betrieb der Tochtergesellschaft oder eines anderen zum Konzern gehörenden Unternehmens beschäftigt sind, so gehen diese Verpflichtungen im Falle der Veräußerung des Betriebs nicht auf den Betriebserwerber über, weil vor dem Betriebsübergang keine Ansprüche aus dem Optionsplan gegenüber der Arbeitgeberin bestanden haben (vgl. BAG 12. Februar 2003 - 10 AZR 299/02 - BAGE 104, 324). Jedoch sind auch Konstellationen möglich, in denen sich der Arbeitgeber allein oder zusammen mit der emittierenden Gesellschaft gegenüber dem bezugsberechtigten Arbeitnehmer selbst verpflichtet, diesem zum festgelegten Preis die Aktien zu verschaffen oder die Performance-Abschläge zu zahlen. So verhält es sich hier. Davon geht nicht nur der Kläger aus, der seine Zahlungsansprüche nicht gegenüber der Beigetretenen, sondern aus-

23

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



schließlich gegenüber der Beklagten als Rechtsnachfolgerin seiner früheren Arbeitgeberinnen geltend macht. Auch die Beklagte räumt ein, dass es sich bei dem Anspruch des Klägers um einen Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis handelt. Sie trägt selbst vor, die Bezugsrechte seien dem Kläger von ihr bzw. von ihren Rechtsvorgängerinnen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zugesagt worden. Nachdem die Beigetretene für sämtliche Tranchen gegenüber den Bezugsberechtigten von ihrer Ersetzungsbefugnis Gebrauch gemacht und beschlossen hat, den Performance-Abschlag in bar auszubezahlen (§ 1 Nr. 1.2 Buchst. b der Ausübungsbedingungen), wäre deshalb bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis die Beklagte materiellrechtlich zur Zahlung der vom Kläger beanspruchten Performance-Abschläge verpflichtet, sofern die weiteren Ausübungsbedingungen erfüllt sind.

2. Jedoch steht dem Anspruch des Klägers auf Zahlung von Performance-Abschlägen für jeweils 4.500 Bezugsrechte für die Tranchen 2000, 2001 und 2001 A die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien zum 30. September 2003 entgegen. Der Kläger hat seine Ausübungserklärung für die Tranche 2000 am 4. Oktober 2004 und für die Tranchen 2001 und 2001 A am 15. September 2005 und damit erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegeben. Gemäß § 9 Nr. 9.1 Satz 1 der Ausübungsbedingungen konnte er nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Bezugsrechte jedoch nicht mehr wirksam ausüben. Nach dieser Regelung dürfen Bezugsrechte nur vom Bezugsberechtigten und nur dann ausgeübt werden, wenn der Bezugsberechtigte bis zum Zeitpunkt der Ausübung in einem ungekündigten und unbefristeten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Beigetretenen oder zu einem nachgeordneten verbundenen Unternehmen steht, das unmittelbar oder mittelbar in einem Vertragskonzernverhältnis zur Beigetretenen steht, sich unmittelbar oder mittelbar zu 100 % im Besitz der Beigetretenen befindet oder über eine Kombination von 100 %- und Vertragskonzernbeziehungen mit der Beigetretenen verbunden ist (zusammen mit der Gesellschaft die „einbezogenen Unternehmen“). Nach seinem Wechsel zur P GmbH (P) gehörte der Kläger nicht mehr einem in das AOP-F einbezogenen Unternehmen an.

24



3. Der Wortlaut des § 9 Nr. 9.1 Satz 1 der Ausübungsbedingungen ist 25
eindeutig. Er knüpft die Befugnis zur Ausübung der Bezugsrechte an das
Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses unabhängig davon, aus
welchen Gründen das Arbeitsverhältnis geendet hat. Auch eine Differenzierung
danach, ob das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Wartezeit oder erst nach Ablauf
der Wartezeit im Ausübungszeitraum gekündigt wird oder endet, hat im Wort-
laut der Regelung keinen Niederschlag gefunden. Entgegen der Auffassung des
Klägers ist diese Bindung der Befugnis zur Ausübung der Bezugsrechte an ein
ungekündigtes Arbeitsverhältnis nicht zu weit gefasst und damit nicht nach
§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB auf Grund unangemessener Benachteiligung des
Arbeitnehmers unwirksam.
- a) Allerdings wurden dem Kläger die Bezugsrechte in den Schreiben der R 26
E AG vom 20. Dezember 1999 und der R N AG vom 15. Januar 2001 und vom
2. August 2001 unter Hinweis auf die Ausübungsbedingungen gewährt. Bei
diesen handelt es sich um für eine Vielzahl von Optionsverträgen vorformulierte
und einseitig gestellte Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1
Satz 1 BGB (vgl. *Mauroschat Aktienoptionsprogramme* S. 167). Die Be-
dingungen waren für alle Teilnehmer des Aktienoptionsprogramms einheitlich
gestaltet, ohne dass diese ernsthafte Verhandlungsspielräume hinsichtlich des
Inhalts der Klauseln hatten. Für die Inhaltskontrolle der Ausübungsbedingungen
ist ohne Bedeutung, dass die Beigetretene diese herausgegeben hat.
Maßgeblich ist, dass die Ausübungsbedingungen von den früheren Arbeit-
geberinnen des Klägers bei der Gewährung der Bezugsrechte gestellt wurden
und die §§ 305 ff. BGB seit dem 1. Januar 2002 auf das Arbeitsverhältnis der
Parteien Anwendung gefunden haben.
- b) Nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB ist eine unangemessene Benachteiligung 27
im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung in Allgemeinen Geschäfts-
bedingungen mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von
der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist. Von maßgeblicher Bedeutung ist
insoweit, ob die gesetzliche Regelung nicht nur auf Zweckmäßigkeitser-
wägungen beruht, sondern eine Ausprägung des Gerechtigkeitsgebots



darstellt. Die Frage, ob eine gegen Treu und Glauben verstoßende unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners des Klauselverwenders vorliegt, ist auf der Grundlage einer Abwägung der berechtigten Interessen der Beteiligten zu beantworten. Hierbei ist das Interesse des Verwenders an der Aufrechterhaltung der Klausel mit dem Interesse des Vertragspartners an der Ersetzung der Klausel durch das Gesetz abzuwägen. Bei dieser wechselseitigen Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner, bei der auch grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten sind (*BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - AP BGB § 307 Nr. 32 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 26 mwN*), ist ein genereller, typisierender Maßstab anzulegen (*BAG 25. April 2007 - 5 AZR 627/06 - AP BGB § 308 Nr. 7 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 20 mwN*). Rechtsvorschriften im Sinne von § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB sind nicht nur die Gesetzesbestimmungen selbst, sondern die dem Gerechtigkeitsgebot entsprechenden allgemein anerkannten Rechtsgrundsätze, dh. auch alle ungeschriebenen Rechtsgrundsätze, die Regeln des Richterrechts oder die auf Grund ergänzender Auslegung nach den §§ 157, 242 BGB und aus der Natur des jeweiligen Schuldverhältnisses zu entnehmenden Rechte und Pflichten (*BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - aaO mwN*). 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 (*28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21; 25. April 2007 - 10 AZR 634/06 - AP BAT §§ 22, 23 Zuwendungs-TV Nr. 29*). Nach den vom Bundesarbeitsgericht für Rückzahlungs- und Stichtagsklauseln entwickelten Grundsätzen hängt die Dauer der zulässigen Bindung regelmäßig von der Höhe der Sonderzahlung ab (*28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - aaO; 28. April 2004 - 10 AZR 356/03 - BAGE 110, 244; 21. Mai 2003 - 10 AZR 390/02 - BAGE 106, 159*). Es müssen Grenzwerte eingehalten werden. Werden diese überschritten, ist anzunehmen, dass der Arbeitnehmer durch die Rückzahlungs- oder Stichtags-



klausel in unzulässiger Weise in seiner durch Art. 12 GG garantierten Berufsfreiheit behindert wird (*st. Rspr.*, vgl. BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - aaO; 21. Mai 2003 - 10 AZR 390/02 - BAGE 106, 159, 162 mwN). In einem solchen Fall liegt eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers iSv. § 307 BGB vor, die zur Unwirksamkeit der Rückzahlungs- oder Stichtagsklausel führt.

c) Die Bindungs- und Verfallklauseln in den Ausübungsbedingungen benachteiligen die Arbeitnehmer nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB. Die Regelungen in § 5 Nr. 5.1, Nr. 5.2 und Nr. 5.4 der Ausübungsbedingungen, wonach die Bezugsrechte erstmals nach Ablauf der Wartezeit und bei Vorliegen der Ausübungsvoraussetzungen nur während bestimmter Ausübungszeiträume ausgeübt werden können, ist bei der gebotenen typisierenden Betrachtung interessengerecht. Das gilt auch für die in § 9 Nr. 9.1 der Ausübungsbedingungen geregelte Ausübungsvoraussetzung, nach der Bezugsrechte vom Bezugsberechtigten nur dann ausgeübt werden dürfen, wenn er bis zur Ausübung in einem ungekündigten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Beigetretenen oder zu einem bestimmten nachgeordneten verbundenen Unternehmen steht. Die vom Bundesarbeitsgericht für bestimmte Sonderleistungen, insbesondere Gratifikationen, entwickelten Rechtsgrundsätze können bezüglich der Zulässigkeit von Bindungsfristen und Verfallklauseln nicht uneingeschränkt auf Aktienoptionen übertragen werden (*Mohr/Bihn in Kessler/Sauter Handbuch Stock Options S. 292 Rn. 961; Lembke BB 2001, 1469, 1473; Mauroschat S. 177*).

aa) Im Gegensatz zu anderen Sondervergütungen haben Aktienoptionen einen ungleich größeren spekulativen Charakter (*Leuzinger Aktienoptionen im Arbeitsverhältnis S. 177; Lembke BB 2001, 1469, 1473; Mauroschat S. 177 f.; Lingemann/Diller/Mengel NZA 2000, 1191, 1195*). 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. 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 (*Veil in K. Schmidt/Lutter AktG § 193 Rn. 13*). Erfolgsziele können sich am Börsenkurs, an der Eigenkapital- oder Gesamtkapitalrendite, dem Gewinn pro Aktie oder anderen Kennzahlen orientieren (*Marsch-Barner in Bürgers/Körber AktG § 193 Rn. 10*). 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. 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 (vgl. *Leuzinger S. 176 ff.*; *Pulz Personalbindung durch aktienkursorientierte Vergütung S. 130 mwN*). Bloße Erwerbschancen genießen nicht den gleichen arbeitsrechtlichen Schutz wie gesicherte Vergütungsbestandteile (*Mauroschat S. 178*).

bb) Obgleich die Gewährung von Aktienoptionen durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer unabhängig davon, ob das Bezugsrecht im Anstellungs-

30



vertrag oder später vereinbart wird, Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vergütungsregelung und damit arbeitsrechtlich als Arbeitsentgelt zu qualifizieren ist (Küttner/Röller Personalbuch 2005 12. Aufl. Stichwort „Aktienoptionen“ Rn. 8 und 33; Mohr/Bihn in Kessler/Sauter S. 287 Rn. 941 mwN; zur steuerrechtlichen Einordnung von geldwerten Vorteilen aus der Ausübung von Aktienoptionen als sog. Anreizlohn und Vergütung für mehrjährige Tätigkeiten vgl. BFH 18. Dezember 2007 - VI R 62/05 - DB 2008, 445), steht der Wert des Optionsrechts auf Grund der nicht vorhersehbaren Entwicklung des Aktienkurses und etwaiger Vergleichsparameter 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 (Pulz BB 2004, 1107, 1112).

cc) Entscheidend gegen die entsprechende Anwendung der zu anderen Sondervergütungen entwickelten Grundsätze und Höchstbindungsfristen spricht die Regelung in § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG. Durch die Neuregelungen des § 71 Abs. 1 Nr. 8 Satz 5, § 192 Abs. 2 Nr. 3, § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG auf Grund des Gesetzes zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG) vom 27. April 1998 (BGBl. I S. 786) hat der Gesetzgeber 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 (vgl. Begründung Regierungsentwurf BT-Drucks. 13/9712 S. 14, 23). 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

31



Geschäftsführung und Arbeitnehmer die Erfolgsziele, die Erwerbs- und Ausübungszeiträume und die Wartezeit für die erstmalige Ausübung (mindestens zwei Jahre) festgestellt werden müssen. Die Wartezeit soll gewährleisten, dass Aktienoptionsprogramme auf langfristige Anreizwirkung ausgelegt werden (*Hüffer AktG 8. Aufl. § 193 Rn. 9 mwN*). 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 (*Regierungsentwurf zur Änderung des Aktiengesetzes [KonTraG] ZIP 1997, 2059, 2068*). 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 (*Referentenentwurf zur Änderung des Aktiengesetzes [KonTraG] ZIP 1996, 2129, 2138*), erfordert schon diese mit der gesetzlichen Regelung beabsichtigte Verhaltenssteuerung eine längere Bindung. Ist eine Mindestwartezeit von zwei Jahren aus Gründen des Aktionärschutzes gesetzlich vorgeschrieben und geht der Gesetzgeber von einer sinnvollen Regel-Erstaussübung nach drei Jahren aus (*Regierungsentwurf zur Änderung des Aktiengesetzes [KonTraG] ZIP 1997, 2059, 2068*), folgt daraus, dass im Interesse der beabsichtigten langfristigen Verhaltenssteuerung auch eine noch längere Wartezeit zulässig ist. 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 (*Pulz BB 2004, 1107, 1108*). 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 ab-



gesichert (vgl. *Lembke BB 2001, 1469, 1473*). 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 (*Pulz Personalbindung durch aktienkursorientierte Vergütung S. 125 mwN*; zur Zulässigkeit von Verfallklauseln bei Übergang des Arbeitsverhältnisses auf ein konzernfremdes Unternehmen vgl. *Däubler/Dorndorf/Bonin/Deinert/Däubler 2. Aufl. Anhang zu § 307 BGB Rn. 8*; *Schnitker BB 2002, 2497*; *Willemsen/Müller-Bonanni ZIP 2003, 1177*). Dabei wird überwiegend in Anlehnung an § 624 BGB eine Bindungsdauer von bis zu fünf Jahren für noch angemessen erachtet (*Lembke BB 2001, 1469, 1473*; *Küttner/Röller Stichwort „Aktienoptionen“ Rn. 5*; *Pulz BB 2004, 1107, 1112*; *Baeck/Diller DB 1998, 1405, 1408*; *Röder/Göpfert BB 2001, 2002, 2003*; *Maletzky NZG 2003, S. 715, 717*; *Busch BB 2000, 1294*; *Schanz NZA 2000, 626, 634*; *Moll FS 50 Jahre Bundesarbeitsgericht S. 62*).

dd) In der Entscheidung des Senats vom 24. Oktober 2007 (- 10 AZR 825/06 - AP BGB § 307 Nr. 32 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 26) ist unentschieden geblieben, ob bei der Inhaltskontrolle von Bonuszahlungen von einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers auszugehen ist, wenn die Bindungsklausel nicht danach differenziert, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers oder in den des Arbeitnehmers fällt. Bei Aktienoptionen ist diese Differenzierung unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis vor oder erst nach Ablauf der Wartezeit endet, nicht interessengerecht.

(1) Die Regelung in § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG, wonach eine Wartezeit von mindestens zwei Jahren zwingend erforderlich ist, schließt dem Wortlaut nach eine Ausübung der Option durch den Arbeitnehmer nach Ablauf der Wartezeit zwar nicht aus, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Wartezeit beendet worden ist. Die Ausübung von Bezugsrechten durch einen vor Ablauf der Wartezeit ausgeschiedenen Arbeitnehmer ist jedoch mit dem Sinn und Zweck der Vorschrift, die das Verhalten der Bezugsberechtigten langfristig steuern will, nicht zu vereinbaren. Die Bezugsberechtigten sollen ihr Denken und Handeln



auf einen langfristigen Unternehmenserfolg richten. Das ist auch ein Ziel von Aktienoptionsplänen. 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 (vgl. *Leuzinger S. 56; Schanz NZA 2000, 626*). 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 (*Leuzinger S. 183; Lembke BB 2001, 1469, 1473 f.; Mechlem/Melms DB 2000, 1614, 1615*). Die Frage, ob die im Aktienoptionsprogramm festzulegende Wartezeit zugleich die höchstzulässige Bindungsfrist darstellt oder ob und gegebenenfalls wie lange der bezugsberechtigte Arbeitnehmer über den Ablauf der Wartezeit hinaus gebunden werden kann, bedarf hier keiner Entscheidung. Die Ausübungsbedingungen sehen nach Ablauf der Wartezeit keine weitere Bindungsfrist vor. Nach den vom Kläger nicht mit Revisionsrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist die Wartezeit für die Tranche 2001 A am 7. September 2004 und damit erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2003 abgelaufen. Dies hindert einen Anspruch des Klägers auf die Zahlung eines Performance-Abschlags iHv. 72.900,00 Euro für die Tranche 2001 A.

(2) Allerdings entzieht § 9 Nr. 9.1 der Ausübungsbedingungen dem Arbeitnehmer alle noch nicht ausgeübten Optionen auch nach Ablauf der Wartezeit im Falle einer Kündigung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wie dies in der Praxis bei nahezu allen Aktienoptionsplänen der Fall ist (*Tepass/Lenzen in Harrer Mitarbeiterbeteiligungen und Stock-Option-Pläne 2. Aufl. S. 131 Rn. 457; Baeck/Diller DB 1998, 1405, 1407; Pulz Personalbindung durch aktienkursorientierte Vergütung S. 123; Leuzinger S. 171; Urban-Crell/Manger NJW 2004, 125, 127*). Dies kann erhebliche finanzielle Nachteile für den Arbeitnehmer bewirken. Im Rahmen der Abwägung der wechselseitigen Interessen ist jedoch auch der im Vergleich zu anderen Sondervergütungen ungleich größere

34



spekulative Charakter von Aktienoptionen zu berücksichtigen. Aktienoptionen stellen im Gegensatz zu anderen Sonderleistungen, die an den Gewinn oder Umsatz des Unternehmens in einem Geschäftsjahr anknüpfen oder individuelle Leistungen des Arbeitnehmers innerhalb einer bestimmten, überschaubaren Periode zusätzlich honorieren, weniger Gegenleistung für erbrachte Leistungen, sondern vielmehr Gewinnchance und Anreiz für zukünftigen Einsatz dar (*Lingemann/Diller/Mengel NZA 2000, 1191, 1195 mwN*). Ein bezugsberechtigter Arbeitnehmer kann nach Ablauf der Wartezeit innerhalb der von der Hauptversammlung der emittierenden Gesellschaft beschlossenen Ausübungszeiträume seine Rechte aus dem Optionsvertrag ausüben, wenn die von der Hauptversammlung beschlossenen Erfolgsziele erreicht wurden und damit die Ausübungsbedingungen erfüllt sind. Sieht er davon ab in der Erwartung, der Wert seiner Bezugsrechte werde noch steigen, und werden die Erfolgsziele nicht mehr erreicht oder sind sonstige Ausübungsbedingungen im nächsten Ausübungszeitraum wie das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses nicht mehr erfüllt, ist seine Spekulation nicht aufgegangen. Ist ein ausübungsberechtigter Arbeitnehmer bewusst das Risiko des Verfalls seiner Bezugsrechte eingegangen, führt die im Rahmen der Prüfung einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers vorzunehmende Abwägung der wechselseitigen Interessen nicht dazu, dass er noch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der gesamten Laufzeit des Aktienoptionsprogramms jederzeit die Option ausüben kann, obwohl er nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nichts mehr zum Erfolg des Unternehmens und zu einem gestiegenen Aktienkurs beigetragen hat.

War dem bezugsberechtigten Arbeitnehmer trotz abgelaufener Wartezeit bis zur Kündigung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Ausübung der Option in einem Ausübungszeitraum nicht möglich, wie das beim Kläger bezüglich der Tranche 2000 und der Tranche 2001 der Fall war, liegt allerdings keine Fehlspekulation vor. Vielmehr hat sich eine Gewinnchance nicht realisiert. Beruht die nicht mögliche Ausübung der Bezugsrechte darauf, dass die von der Hauptversammlung der emittierenden Gesellschaft festgelegten Erfolgsziele nicht erreicht wurden, wird der Arbeitnehmer nicht entgegen den Geboten von

35



Treu und Glauben iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen benachteiligt, wenn Optionsrechte, die während des Arbeitsverhältnisses nicht werthaltig wurden, mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis verfallen. Sind die Erfolgsziele nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreicht worden, hätte der Arbeitnehmer bei einem Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses zwar einen finanziellen Vorteil noch erlangen können. Ein ausgeschiedener Arbeitnehmer wird aber bei der gebotenen typisierenden Betrachtung nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt, wenn er von einem erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steigenden Aktienkurs nicht finanziell profitiert. Dies gilt grundsätzlich auch für den Fall der betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers (*Mauroschat S. 181; Pulz Personalbindung durch aktienkursorientierte Vergütung S. 136; Leuzinger S. 179; Baeck/Diller DB 1998, 1405, 1408; Lembke BB 2001, 1469, 1474; Lingemann/Diller/Mengel NZA 2000, 1191, 1196; Mechlem/Melms DB 2000, 1614, 1615*). Dem Arbeitnehmer wird auch in diesem Fall keine bereits erdiente Vergütung, sondern nur eine Verdienstchance entzogen. Der Grundsatz, dass bereits erdienter Lohn nicht mehr entzogen werden darf, wird dadurch nicht durchbrochen. Könnte ein Arbeitnehmer auch nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis während eines nachfolgenden Ausübungszeitraums Rechte aus dem Aktienoptionsplan ausüben, würde dies der mit Aktienoptionen verbundenen Zielsetzung einer langfristigen Verhaltenssteuerung und eines Anreizes für künftigen Einsatz widersprechen. Aktienoptionen bezwecken nicht, dass die während des Arbeitsverhältnisses nicht eingetretene Realisierung eines Gewinns nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nachgeholt wird. Da eine Klausel, die bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Bezugsrechte aus dem Optionsvertrag entfallen lässt, eine auflösende Bedingung iSv. § 158 Abs. 2 BGB ist, kommt ein Fortbestehen der Bezugsrechte trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses allenfalls dann in Betracht, wenn der Eintritt der Bedingung vom Arbeitgeber wider Treu und Glauben herbeigeführt wird (§ 162 Abs. 2 BGB). Diese Voraussetzung wird jedoch nur in seltenen Ausnahmefällen erfüllt sein.



- II. Auch Ansprüche aus dem LTIP 2002 stehen dem Kläger nicht zu. 36
1. Bei den SARs handelt es sich zwar nicht um Aktienoptionen, sondern 37
lediglich um schuldrechtliche Nachbildungen von Aktienoptionen. Diese Nach-
bildungen bezweckten jedoch ebenso wie die Aktienoptionen eine sich im
Aktienkurs widerspiegelnde Wertsteigerung und verfolgten bezüglich der Moti-
vation und Bindung der bezugsberechtigten Arbeitnehmer dieselben Ziele. Das
rechtfertigt hinsichtlich ihres Verfalls die Anwendung der bei Aktienoptionen
geltenden Grundsätze.
2. Soweit der Kläger festgestellt haben will, dass die ihm im Jahr 2002 38
gewährten 4.500 Bezugsrechte nach dem LTIP fortbestehen, ist die Klage
unabhängig von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September
2003 auch deshalb unbegründet, weil die fünfjährige Laufzeit der SARs (§ 3
Nr. 2 Satz 1 der Planbedingungen zum LTIP 2002) abgelaufen ist. Die 4.500
Bezugsrechte nach dem LTIP wurden dem Kläger mit einem Schreiben der R
N AG vom 22. November 2002 gewährt. In diesem Schreiben ist als Ausgabeta-
g der „stock appreciation rights“ (SARs) der 20. September 2002 festgehalten.
Gemäß § 3 Nr. 2 Satz 5 der Planbedingungen zum LTIP 2002 begann die
Laufzeit am Ausgabetag und damit am 20. September 2002. Die Laufzeit lief
damit gemäß § 187 Abs. 2 BGB am 19. September 2007 ab. Der Ablauf der
Laufzeit hindert eine Ausübung der SARs (§ 3 Nr. 4 der Planbedingungen zum
LTIP 2002).
- C. Selbst wenn man zu Gunsten des Klägers unterstellt, dass die Beklagte 39
sich auf Grund besonderer, fallbezogener Umstände nicht auf den in den
Ausübungs- und Planbedingungen klar und verständlich geregelten und
üblicherweise in allgemeinen Optionsbedingungen enthaltenen Verfall der
Bezugsrechte bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses berufen dürfte,
wäre die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Ansprüche des Klägers
seien jedenfalls nach Nr. 8 der Vereinbarung der Parteien vom 4. März 2003
verfallen, revisionsrechtlich auch dann nicht zu beanstanden, wenn zu Gunsten
des Klägers von einem Formularaufhebungsvertrag ausgegangen wird. Die
Auslegung des Landesarbeitsgerichts hält auch einer uneingeschränkten



revisionsrechtlichen Kontrolle stand. Die Parteien haben etwa bestehende Ansprüche aus dem AOP-F und LTIP 2002 jedenfalls mit der Ausgleichsklausel zum Erlöschen gebracht.

I. Welche Rechtsqualität und welchen Umfang die in einer Ausgleichsquittung abgegebenen Erklärungen haben, ist nach den Regeln der §§ 133, 157 BGB durch Auslegung zu ermitteln. Als rechtstechnische Mittel für den Willen der Parteien, ihre Rechtsbeziehung zu bereinigen, kommen insbesondere der Erlassvertrag, das konstitutive und das deklaratorische Schuldanerkennnis in Betracht. Ein Erlassvertrag (§ 397 Abs. 1 BGB) ist dann anzunehmen, wenn die Parteien vom Bestehen einer bestimmten Schuld ausgehen, diese aber übereinstimmend als nicht mehr zu erfüllen betrachten. Ein konstitutives negatives Schuldanerkennnis iSv. § 397 Abs. 2 BGB liegt vor, wenn der Wille der Parteien darauf gerichtet ist, alle oder eine bestimmte Gruppe von bekannten oder unbekannten Ansprüchen zum Erlöschen zu bringen. Ein deklaratorisches negatives Schuldanerkennnis ist anzunehmen, wenn die Parteien nur die von ihnen angenommene Rechtslage eindeutig dokumentieren und damit fixieren wollen (vgl. BAG 8. März 2006 - 10 AZR 349/05 - Rn. 29, BAGE 117, 218; 7. November 2007 - 5 AZR 880/06 - AP BGB § 397 Nr. 2 = EzA BGB 2002 § 397 Nr. 2). Maßgebend ist das Verständnis eines redlichen Erklärungsempfängers. Dieser ist nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verpflichtet, unter Berücksichtigung aller ihm erkennbaren Umstände mit gehöriger Aufmerksamkeit zu prüfen, was der Erklärende gemeint hat (BGH 2. Mai 2007 - XII ZR 109/04 - NZA 2007, 816, 817 mwN). Zu berücksichtigen ist ferner der Grundsatz der nach beiden Seiten hin interessengerechten Auslegung (BAG 7. November 2007 - 5 AZR 880/06 - aaO). Bei dieser ist allerdings auch zu beachten, dass Ausgleichsklauseln in Aufhebungsverträgen im Interesse klarer Verhältnisse grundsätzlich weit auszulegen sind (BAG 11. Oktober 2006 - 5 AZR 755/05 - AP EntgeltFG § 5 Nr. 9; 19. November 2003 - 10 AZR 174/03 - AP BGB § 611 Konkurrenzklausele Nr. 50 = EzA BGB 2002 § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 2 mwN). Die Parteien wollen in der Regel das Arbeitsverhältnis abschließend bereinigen und alle Ansprüche erledigen, gleichgültig ob sie bei Abschluss des Aufhebungsvertrags an diese dachten oder nicht. Von

40

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Ausgleichsklauseln werden allerdings solche Forderungen nicht erfasst, die objektiv außerhalb des von den Parteien Vorgestellten liegen und bei Abschluss des Aufhebungsvertrags subjektiv unvorstellbar waren.

II. Nach Nr. 8 der Vereinbarung der Parteien vom 4. März 2003 sind mit der Erfüllung dieses Vertrags sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dem Anlass seiner Beendigung abgegolten. Damit erfasst die Ausgleichsklausel dem Wortlaut nach auch die Bezugsrechte aus dem AOP-F und LTIP 2002. Vom Arbeitgeber gewährte Aktienoptionen sind Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vergütungsregelung und damit arbeitsrechtlich als Arbeitsentgelt zu qualifizieren (*Mohr/Bihn in Kessler/Sauter S. 287 Rn. 941 mwN*). In der Regel sind geldwerte Vorteile aus der Ausübung von Aktienoptionen auch steuerrechtlich als sog. Anreizlohn und Vergütung für mehrjährige Tätigkeiten einzuordnen (*vgl. BFH 18. Dezember 2007 - VI R 62/05 - DB 2008, 445*). Soweit sie nicht bestimmte geldwerte Ansprüche des Klägers ausdrücklich ausgenommen haben, war der Wille der Parteien bei Abschluss des Aufhebungsvertrags erkennbar darauf gerichtet, alle vertraglichen Vergütungsansprüche des Klägers zum Erlöschen zu bringen. Dazu zählten auch die Ansprüche aus dem LTIP 2002. Die 4.500 SARs wurden dem Kläger mit Schreiben der R N AG vom 22. November 2002 und damit von der vormaligen Arbeitgeberin des Klägers und Rechtsvorgängerin der Beklagten gewährt. Ansprüche aus dem LTIP 2002 sind damit Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis iSv. Nr. 8 der Aufhebungsvereinbarung der Parteien vom 4. März 2003. Auch bestehende Ansprüche des Klägers aus dem AOP-F wären von der vertraglichen Ausgleichsklausel erfasst worden. Könnte der Kläger allerdings Ansprüche aus dem AOP-F nur gegen die Beigetretene herleiten, wie dies die Regelung in § 1 Nr. 1.1 Satz 2 der Ausübungsbedingungen „Der Anspruch richtet sich gegen R“ zunächst nahelegt, handelte es sich bei diesen Bezugsrechten nicht um Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Davon, dass nur die Beigetretene die Bezugsrechte aus dem AOP-F gewährt hat, gehen jedoch beide Parteien nicht aus. Nach dem Vortrag der Beklagten sind diese Bezugsrechte nicht durch die Beigetretene, sondern durch die jeweilige Konzern-

41

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



gesellschaft vergeben worden. Nach dem Vorbringen des Klägers haben sich seine Arbeitgeberinnen selbst zur Verschaffung der Aktien bzw. Auszahlung der Performance-Abschläge verpflichtet.

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

Schlegel

Petri

