

Aktenzeichen: 10 AZR 664/08
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 21. Oktober 2009
- 10 AZR 664/08 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Teilurteil vom 29. Oktober 2007
- 3 Ca 11643/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 16. Mai 2008
- 9 Sa 2577/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Aktienoptionsprogramm - Gleichbehandlungsgrundsatz

Gesetze:

GG Art. 103 Abs. 1; ArbGG § 72 Abs. 5; ZPO § 564 Satz 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 664/08
9 Sa 2577/07
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Oktober 2009

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richter Schlegel und Effenberger für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 16. Mai 2008 - 9 Sa 2577/07 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem Kläger nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in den Jahren 1999 bis 2001 im Rahmen ihres Aktienoptionsprogramms für Führungskräfte Aktienoptionen gewähren musste und dem Kläger deshalb ein Ausübungsgewinn iHv. 520.761,00 Euro brutto zusteht.

Der Kläger war vom 1. April 1998 bis zum 31. Dezember 2005 in der Rechtsabteilung der Zentrale der Beklagten als Jurist beschäftigt. Zuvor war er ab dem 1. September 1993 Syndikus in der Rechtsabteilung der R AG. Die bei der R AG zurückgelegte Beschäftigungszeit wurde angerechnet. Außer dem Abteilungsleiter arbeiteten in der Rechtsabteilung der Zentrale der Beklagten die Juristin St-K (*St-K*) sowie die Juristen L (*L*) und R (*R*) mit folgenden Aufgaben und Funktionen:

- L: „Gesellschaftsrecht, Projekte M & A, Kartellrecht, und S I“
- St-K: „Allround-Beratung der In (inkl. ArbeitsR), vormals St-Kohlebereich (insb. AHB-Sache)“
- R: „ArbeitsR, ImmobilienR, ZollR, Sonstiges“
- Kläger: „IT, St-data-service, Einkauf, Wettbewerbsrecht, I, R (alt), Marken (wenig)“



Die Beklagte erteilte dem Kläger mit Dienstantritt Handlungsvollmacht und mit Wirkung ab dem 1. Januar 2000 Prokura. 3

Im Jahr 1999 wurde im Konzern der Beklagten weltweit eine einheitliche Führungsstruktur geschaffen. Es wurden unterhalb der Vorstandsebene zwei Führungsebenen (*F1 und F2*) eingerichtet. Diese waren unterteilt in die Kategorien „operativ“ und „Stab“. Weiter wurde nach den Kriterien Einfluss, Umfang, strategische Bedeutung und Komplexität der Regelung differenziert, wobei die Buchstaben A, B und C die jeweilige Ausprägung verdeutlichten und der Buchstabe A für die höchste Ausprägung stand. 4

In einem Anschreiben an die Führungskräfte teilte die Beklagte unter der Überschrift „Führungsstruktur des St Konzerns“ ua. Folgendes mit: 5

„Der Vorstand der St AG hat die erste - und in Abstimmung mit den Geschäftsführern und Vorständen der Tochtergesellschaften und den Bereichsleitern der Holding - die zweite Führungsebene definiert.

Zur ersten operativen Führungsebene (*F1 operativ*) zählen die Vorstände und Geschäftsführer der Tochtergesellschaften der St. AG, die einen Geschäftsbereich führen; zur ersten Stabs-Führungsebene (*F1 Stab*) die Bereichsleiter der Holding.

Zur zweiten operativen Führungsebene (*F2 operativ*) gehören definierte Vorstände und Geschäftsführer sowie weitere operative Führungskräfte, die an die F1 Ebene berichten. Zur zweiten Stabs-Führungsebene (*F2 Stab*) zählen definierte Abteilungsleiter der Holding und Tochtergesellschaften.

In den einzelnen Führungsebenen haben wir nach den Kriterien Einfluss, Umfang, strategische Bedeutung und Komplexität der Tätigkeit differenziert. Buchstaben verdeutlichen hier die Ausprägung, wobei ‚A‘ in jeder Ebene für die höchste Ausprägung steht. Verbunden mit diesen Führungsebenen ist die Zuteilung von Aktienoptionen.

...“

In Übereinstimmung mit ihrer Mitteilung an die Führungskräfte hielt die Beklagte in einer Übersicht über die Führungsstruktur des St Konzerns fest, welcher Personenkreis jeweils zur F1 operativ, zur F1 Stab, zur F2 operativ 6



sowie zur F2 Stab zählt. In dieser Übersicht über die Führungsstruktur heißt es ua.:

„Die Einordnung in die einzelnen Führungsebenen wird nach den Kriterien: Strategische Bedeutung, Umsatz- und Ergebnisverantwortung, Komplexität der Aufgabe sowie Mitarbeiterverantwortung vorgenommen.

...

Die gesamte Gruppe der F1 und F2 Funktionen bildet das Managementteam.“

Die Beklagte ordnete der F2 Stab über den in den in ihrem Anschreiben an die Führungskräfte und in der Übersicht über die Führungsstruktur genannten Personenkreis hinaus auch andere Mitarbeiter zu. Die Zuordnung erfolgte ua. nach der strategischen Bedeutung der Position, der damit verbundenen Verantwortung sowie nach Umfang und Komplexität der zu erfüllenden Aufgaben. Den Juristen L und R teilte die Beklagte mit formellen Schreiben ihre Zuordnung zur F2 Stab mit.

7

Ebenfalls im Jahr 1999 beschloss der Vorstand der Beklagten die Einführung eines Aktienoptionsprogramms für Führungskräfte. Im Ergebnisprotokoll der Vorstandssitzung vom 15. März 1999 heißt es dazu ua.:

8

„Einführung eines Aktienoptionsprogramms für die 1. und 2. Führungsebene

F und G präsentieren den Vorschlag für das geplante St-Aktienoptionsprogramm. Dieses sieht vor, dass zukünftig neben den Mitgliedern des St-Vorstandes ausgewählte weitere Führungskräfte im St-Konzern Aktienoptionen erhalten. Das Programm soll ab dem 1. Juli 1999 laufen. Dabei werden fiktive Optionen gewährt, ein etwaiger Optionsgewinn daher in bar ausgezahlt.

...

Der Vorstand stimmt der Einführung eines Aktienoptionsprogrammes für ausgewählte Führungskräfte zum 1. Juli 1999 zu. Der Kreis der Berechtigten sowie der Wert der Optionen, der diesem Kreis zugeteilt wird, wird in der Vorstandssitzung am 12. April 1999 festgelegt.

...“



- Dem Protokoll der Vorstandssitzung vom 12. April 1999 ist eine Festlegung des Kreises der Berechtigten nicht zu entnehmen. 9
- In der Broschüre „Aktienoptionen für Führungskräfte“ heißt es ua.: 10
- „Die Vorstandsmitglieder von St sowie ausgewählte Führungskräfte der 1. und 2. Führungsebene erhalten ab 1999 Aktienoptionen.
- ...
- Je nach Führungsebene und Verantwortungsgrad werden den Führungskräften vom jeweiligen Aufsichtsratspräsidium bzw. Vorstand unterschiedlich hohe Optionswerte bewilligt.
- ...
- Die Mitglieder des St-Vorstands sowie ausgewählte Führungskräfte der 1. und 2. Führungsebene nehmen an dem St-Aktienoptionsprogramm teil. Mit welchem Optionswert, aus dem unter Hinzuziehung des aktuellen Optionspreises die Optionszahl ermittelt wird, das Vorstandsmitglied bzw. die Führungskraft teilnimmt, entscheidet das Aufsichtsratspräsidium bzw. der Vorstand jedes Jahr aufs neue.
- ...“
- In einem Schreiben an die Führungskräfte aus dem Monat November 2001 teilte die Beklagte ua. Folgendes mit: 11
- „Mit der Zugehörigkeit zum Konzernmanagement besteht grundsätzlich die Möglichkeit, am Aktienoptionsprogramm für St-Führungskräfte teilzunehmen. Die Entscheidung, ob und in welchem Umfang Sie Aktienoptionen im Rahmen des Aktienoptionsprogramms für Führungskräfte erhalten, erfolgt jährlich durch den St-Vorstand. Für das Jahr 2001 liegt eine Entscheidung zur Durchführung vor. Den Umfang und den Ablauf des Programms entnehmen Sie bitte den beigefügten Ergänzungskonditionen sowie der gleichfalls beiliegenden Aktienoptionsbroschüre und den Optionsbedingungen für Aktienoptionen.“
- Im Jahr 1999 wurde die erste Tranche an fiktiven Aktienoptionen ausgegeben. Weitere Tranchen folgten in den Jahren 2000 und 2001. Bezugsberechtigt waren jeweils die Vorstände und ca. 250 Führungskräfte des Konzerns, die von der Beklagten den Führungsebenen zugeordnet worden waren. Nach 12



der Auskunft der Beklagten, zu deren Erteilung sie in diesem Rechtsstreit rechtskräftig verurteilt worden ist, gewährte sie den Juristen L und R in den Jahren 1999 bis 2001 jeweils Optionen, die zum Zeitpunkt der Gewährung einen Wert von 20.000,00 Euro hatten. Gemäß der Auskunft der Beklagten erhielt die Mehrzahl der Führungskräfte, die die Beklagte der F2 zugeordnet hatte, in den vorgenannten Jahren ebenfalls jeweils Optionen, die im Zeitpunkt der Gewährung einen Wert von 20.000,00 Euro hatten.

Nach der Übernahme der weitaus überwiegenden Anteile der Beklagten durch eine Konzerntochter der D AG, bot die Beklagte Inhabern von Aktienoptionen in einem Schreiben vom 15. April 2003 an, dass bei Ausübung der Aktienoptionen 40,38 Euro pro Aktie gezahlt würden. Unabhängig von der Ausübung des Optionsrechts zahlte sie an die Inhaber von Aktienoptionen mit den Gehältern für Mai 2003 die auf der Basis dieses Aktienpreises ermittelten Beträge aus. Der Preis von 40,38 Euro pro Aktie entsprach dem Barabfindungswert, der auf einer Hauptversammlung im Februar 2003 für die in einem Squeeze-out-Verfahren verbliebenen Minderheitsaktionäre beschlossen worden war. Ein von einigen Minderheitsaktionären gegen den Squeeze-out-Beschluss angestrengtes Anfechtungsverfahren endete mit einem Vergleich, wonach die Minderheitsaktionäre eine Barabfindung iHv. 52,00 Euro pro Aktie erhielten.

13

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe ihm nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in den Jahren 1999 bis 2001 ebenso wie seinen Kollegen L und R jeweils Aktienoptionen mit einem Wert im Zeitpunkt der Gewährung von 20.000,00 Euro gewähren und ihm deshalb zumindest auf der Basis eines Barabfindungswerts von 40,38 Euro pro Aktie einen Ausübungsgewinn iHv. 520.761,00 Euro zahlen müssen. Seine Kollegen L und R hätten im Vergleich zu ihm keine grundlegend anderen oder höherwertigen Tätigkeiten ausgeübt.

14

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

15

die Beklagte im Wege des Teilurteils zu verurteilen, an ihn 520.761,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus



20.000,00 Euro seit dem 1. Oktober 2002 und aus
500.761,00 Euro seit dem 1. Juni 2003 zu bezahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag gemeint, die Voraussetzungen für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes lägen nicht vor. Sie habe die Aktienoptionen nicht nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt, sondern eine individuelle Auswahl der Bezugsberechtigten nach subjektiven Kriterien getroffen. Zudem habe sie Aktienoptionen an Mitarbeiter unterschiedlicher Führungsebenen zu unterschiedlichen Zeitpunkten in unterschiedlicher Anzahl und in unterschiedlichem Wert gewährt. Eine Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes wäre auch unverhältnismäßig, weil die Gewährung von Aktienoptionen im Rahmen ihres Aktienoptionsprogramms nur eine außerordentlich kleine Gruppe betroffen habe. Die vom Kläger und seinen Kollegen L und R ausgeübten Tätigkeiten seien nicht gleichwertig gewesen. Im Gegensatz zu seinen Kollegen L und R habe der Kläger nicht der F2 angehört. Die Zuordnung zu einer der zwei Führungsebenen sei Voraussetzung für die Gewährung von Aktienoptionen gewesen. Die Beschränkung der potentiellen Teilnehmer am Aktienoptionsprogramm auf Mitarbeiter der F1 und F2 sei keine sachwidrige Ungleichbehandlung, sondern beruhe auf gewichtigen sachlichen Gründen. Die Beschränkung auf das formale, leicht feststellbare Kriterium der Zuordnung zu einer Führungsebene sei notwendig gewesen, um das Aktienoptionsprogramm finanziell kalkulierbar zu gestalten. Schließlich sei der Anspruch auch der Höhe nach unbegründet. Nicht alle Mitarbeiter der F2 Stab hätten in den Jahren 1999 bis 2001 jeweils Aktienoptionen im Wert von 20.000,00 Euro erhalten. Auch ergebe sich der vom Kläger beanspruchte Betrag iHv. 520.761,00 Euro erst bei Zugrundelegung des Ausübungswerts der Optionen im Mai 2003.

16

Das Arbeitsgericht hat das vom Kläger beantragte Teilurteil erlassen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Teilurteil des Arbeitsgerichts insoweit abgeändert und die Klage abgewiesen, soweit der Kläger Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus

17



20.000,00 Euro seit dem 1. Oktober 2002 verlangt hat. Im Übrigen hat es die Berufung der Beklagten gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung weiter. Der Kläger beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Beklagte zu Recht zur Zahlung von 520.761,00 Euro brutto an den Kläger verurteilt. 18

A. Das Landesarbeitsgericht hat, kurz zusammengefasst, angenommen, dem Kläger hätten nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in den Jahren 1999 bis 2001 Aktienoptionen im Wert von jeweils 20.000,00 Euro zugestanden. Der Kläger habe deshalb Anspruch auf den von ihm beanspruchten Ausübungsgewinn iHv. 520.761,00 Euro. Die Beklagte habe als Ausübungsgewinn den Betrag zu zahlen, den sie an diejenigen gezahlt habe, die ihre Aktienoptionen bis zuletzt gehalten hätten. Dass der Kläger ihm gewährte Optionsrechte zu einem früheren Zeitpunkt ausgeübt hätte, habe die Beklagte weder dargelegt, geschweige denn nachgewiesen. Die Beklagte habe die Aktienoptionen nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip und unter einheitlichen Voraussetzungen gewährt und damit eine - prinzipiell zulässige - Gruppenbildung vorgenommen. So hätten Angehörige der F1 und der F2 Aktienoptionen erhalten. Darüber hinaus habe die Beklagte jedoch auch anderen Führungskräften Aktienoptionen gewährt. Maßgeblich sei, dass die ebenso wie der Kläger in der Rechtsabteilung der Zentrale der Beklagten beschäftigten und mit dem Kläger direkt vergleichbaren Juristen L und R in den Jahren 1999 bis 2001 Aktienoptionen im Wert von jeweils 20.000,00 Euro erhalten hätten. Der Kläger habe im Vergleich zu den Juristen L und R gleichwertige Tätigkeiten ausgeübt. Die allgemein gehaltenen Ausführungen der Beklagten zur herausgehobenen Bedeutung der Juristen L und R änderten daran nichts. Neben dem gesamten Spektrum einer Rechtsabteilung hätten 19



dem Kläger als Sonderzuständigkeiten die Ressorts „Marken und Gewerblicher Rechtsschutz“ sowie „IT/Neue Medien und e-Commerce“ oblegen. Der Kläger habe einschlägige Tätigkeiten jedenfalls seit dem Jahre 1993 ausgeübt, als er in die Konzernrechtsabteilung der R AG eingetreten sei, und könne deshalb auf eine langjährige Erfahrung verweisen. Bis zum Jahr 2001 habe er einen Unternehmensbereich mit einem Umsatz von ca. 4,2 Milliarden DM betreut. Auch die dem Kläger erteilten Zeugnisse belegten eindrucksvoll seine Verantwortung. Schließlich könne auch nicht unberücksichtigt bleiben, dass die Beklagte dem Kläger Prokura erteilt habe. Ohne Belang sei dagegen, dass die Beklagte den Kläger nicht formell einer der Führungsebenen zugeordnet habe. Ein sachlicher Grund für die Schlechterstellung des Klägers im Vergleich zu den Juristen L und R lasse sich aus dem Zweck des Aktienoptionsprogramms nicht herleiten.

B. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten den Angriffen der Revision stand. 20

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Beklagte dem Kläger nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ebenso wie seinen Kollegen L und R in den Jahren 1999 bis 2001 Aktienoptionen im Wert von jeweils 20.000,00 Euro zu gewähren hatte und dem Kläger deshalb der von ihm beanspruchte Ausübungsgewinn iHv. 520.761,00 Euro zusteht. 21

II. Ohne Erfolg rügt die Beklagte eine Verletzung ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör (*Art. 103 Abs. 1 GG*). Das Landesarbeitsgericht hat das Vorbringen der Beklagten, wonach sie die Aktienoptionen nicht nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt habe, sondern eine individuelle Auswahl der Bezugsberechtigten nach subjektiven Kriterien getroffen habe, nicht übergangen. Dies gilt auch für den Vortrag der Beklagten, die vom Kläger und den Mitarbeitern L und R ausgeübten Tätigkeiten seien nicht gleichwertig gewesen, sowie den Sachvortrag der Beklagten zur Höhe des Anspruchs. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Vortrag der Beklagten nicht nur im Tatbestand des Urteils festgehalten und damit zur Kenntnis genommen. Es hat sich auch in den Entscheidungsgründen 22



des Urteils mit diesem Vorbringen der Beklagten befasst und ihren Vortrag gewürdigt. Damit ist dem Anspruch der Beklagten auf rechtliches Gehör genügt. Dieser Anspruch postuliert nicht, dass das Gericht der Rechtsauffassung einer Partei folgen muss. Soweit die Beklagte das Übergehen von Beweisangeboten rügt, genügt ihre Rüge schon nicht den an eine solche Verfahrensrüge zu stellenden Zulässigkeitsanforderungen. Es fehlt an der Darlegung, welches Ergebnis die Beweisaufnahmen jeweils voraussichtlich gehabt hätten und weshalb das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf dem Verfahrensfehler beruhen kann (vgl. dazu BAG 24. April 2008 - 8 AZR 347/07 - AP BGB § 611 Haftung des Arbeitgebers Nr. 42 = EzA BGB 2002 § 611 Persönlichkeitsrecht Nr. 8; 12. Juli 2007 - 2 AZR 666/05 - AP ZPO § 551 Nr. 64 = EzA ZPO 2002 § 551 Nr. 5). Von einer weiteren Begründung wird gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 564 Satz 1 ZPO abgesehen.

III. Entgegen der Auffassung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Voraussetzungen einer Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht verkannt. 23

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gesetzten Regelung gleich zu behandeln. Damit verbietet der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Im Bereich der Arbeitsvergütung ist er trotz des Vorrangs der Vertragsfreiheit anwendbar, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt (st. Rspr., vgl. BAG 15. Juli 2009 - 5 AZR 486/08 - mwN, DB 2009, 2496). Ist dies der Fall, darf er einzelne Arbeitnehmer von der Leistung nur ausnehmen, wenn die Ausnahme sachlichen Kriterien entspricht. Arbeitnehmer werden dann nicht sachfremd benachteiligt, wenn sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, diesen Arbeitnehmern die den anderen Arbeitnehmern 24



gewährte Leistung vorzuenthalten. Ist die unterschiedliche Behandlung nicht gerechtfertigt, kann der benachteiligte Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden (*st. Rspr., vgl. BAG 5. August 2009 - 10 AZR 666/08 - mwN, NZA 2009, 1135*). Allerdings erlaubt die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer noch nicht den Schluss, diese bildeten eine Gruppe. Eine Gruppenbildung liegt erst dann vor, wenn die Besserstellung nach bestimmten Kriterien vorgenommen wird, die bei allen Begünstigten vorliegen. Keine Anwendung findet der Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn die Besserstellung einzelner Arbeitnehmer unabhängig von abstrakten Differenzierungsmerkmalen erfolgt. In einem solchen Fall fehlt der notwendige kollektive Bezug (*st. Rspr., vgl. BAG 29. September 2004 - 5 AZR 43/04 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 192 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 4*). Diese Grundsätze finden auch Anwendung, wenn der Arbeitgeber im Rahmen eines Aktienoptionsprogramms Arbeitnehmern Bezugsrechte einräumt. Bei dem erzielten Ausübungsgewinn handelt es sich um Arbeitsentgelt (*vgl. BAG 28. Mai 2008 - 10 AZR 351/07 - AP BGB § 305 Nr. 12 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 35*).

2. Daran gemessen ist entgegen der Ansicht der Beklagten die Annahme des Landesarbeitsgerichts revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, die Beklagte habe in den Jahren 1999 bis 2001 im Rahmen ihres Aktienoptionsprogramms Führungskräften der F1 und F2 Bezugsrechte nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip eingeräumt, indem sie bestimmte Voraussetzungen für die Gewährung von Aktienoptionen festgelegt hat.

a) Nach dem Vortrag der Beklagten diene die Einführung der Führungsebenen F1 und F2 unterhalb der Vorstandsebene der Schaffung einer weltweit einheitlichen Führungsstruktur. Ohne ein bestimmtes, generalisierendes Prinzip war die Errichtung einer weltweit einheitlichen Führungsstruktur nicht möglich. Das hat auch die Beklagte so gesehen. Sie hat nicht nur bestimmt, welcher Personenkreis der F1 und der F2 angehört. Sie hat diese Führungsebenen darüber hinaus unterteilt in die Kategorien „operativ“ und „Stab“. Schließlich hat

25

26



die Beklagte noch nach Kriterien wie Einfluss, Umfang und strategischer Bedeutung der Position differenziert, wobei die Buchstaben A, B und C die jeweilige Ausprägung verdeutlichten und der Buchstabe A für die höchste Ausprägung stand. Dies rechtfertigt die Annahme eines bestimmten generalisierenden Prinzips bei der Festlegung der Bezugsberechtigten. Die Beklagte räumt insoweit selbst ein, dass die Zuordnung zur F1 oder F2 Voraussetzung für die Gewährung von Aktienoptionen war.

- b) Soweit die Beklagte behauptet, die Zuordnung zu einer der zwei Führungsebenen unterhalb der Vorstandsebene sei nicht allein Anspruchsvoraussetzung für die Gewährung von Aktienoptionen gewesen, neben der Einordnung in die F1 oder F2 seien individuelle Kriterien wie Management-, Fach- und Entscheidungskompetenz, Größe des Einflussbereichs und der Grad der Verantwortung maßgebend gewesen, hilft ihr das nicht weiter. Die Beklagte setzt sich mit diesem Vortrag nicht nur in Widerspruch zum Inhalt ihres an die Führungskräfte gerichteten Schreibens, in dem sie diesen klar und eindeutig mitgeteilt hat, dass mit der Zuordnung zu einer Führungsebene die Zuteilung von Aktienoptionen verbunden ist, ohne weitere Voraussetzungen für die Gewährung von Aktienoptionen zu nennen. Die Beklagte hat auch nicht eine Führungskraft der F1 oder F2 benannt, der sie in den Jahren 1999 bis 2001 keine Aktienoptionen gewährt hat. 27
- c) Aber selbst wenn die Beklagte nicht allen Führungskräften der F1 und F2 Aktienoptionen gewährt hätte, sondern auf Kriterien wie Management-, Fach- und Entscheidungskompetenz, Größe des Einflussbereichs und Grad der Verantwortung abgestellt hätte, fehlte es nicht an dem für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erforderlichen bestimmten generalisierenden Prinzip. Auch in diesem Fall hätte die Beklagte bestimmte Voraussetzungen für die Zuteilung von Aktienoptionen aufgestellt und läge keine Besserstellung einzelner Arbeitnehmer vor, die unabhängig von abstrakten Differenzierungsmerkmalen erfolgt wäre. 28
- d) Zu Unrecht meint die Beklagte, der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes stehe entgegen, dass sie von ihren damals 42.000 29



Mitarbeitern nur ca. 250 Führungskräften Aktienoptionen gewährt habe. Es trifft zwar zu, dass die Begünstigung einzelner weniger Arbeitnehmer nicht stets dazu führt, dass auch die anderen Arbeitnehmer verlangen können, nach Maßgabe der begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden. Dies setzt aber voraus, dass der kollektive Bezug als Anknüpfungspunkt dafür fehlt, einer Ungleichbehandlung entgegenzuwirken, und die Besserstellung unabhängig von abstrakten Differenzierungsmerkmalen in Einzelfällen erfolgt ist (vgl. BAG 13. Februar 2002 - 5 AZR 713/00 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 184 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 87). Die begünstigte Gruppe kann auch zahlenmäßig kleiner als die benachteiligte Gruppe sein (vgl. BAG 21. März 2002 - 6 AZR 144/01 - EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 88; 8. August 2000 - 9 AZR 517/99 -). Entgegen der Auffassung der Beklagten käme es schließlich auch nicht auf das Zahlenverhältnis der Optionsberechtigten zur Gesamtbelegschaft an, sondern auf das Verhältnis zu den potentiell betroffenen Arbeitnehmern (vgl. BAG 29. September 2004 - 5 AZR 43/04 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 192 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 4).

e) Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist auch die weitere Annahme des Landesarbeitsgerichts, es lägen keine Gründe vor, die es gerechtfertigt hätten, den Kläger im Gegensatz zu seinem Kollegen R nicht der Führungsebene F2 Stab zuzuordnen und damit von der Gewährung von Aktienoptionen auszunehmen. 30

aa) Allerdings bezieht sich der Gleichbehandlungsgrundsatz nur auf Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage. Das sind solche Arbeitnehmer, die von ihrer Tätigkeit her vergleichbar sind. Um die gleiche Arbeit handelt es sich, wenn Arbeitnehmer identische oder gleichartige Tätigkeiten ausüben (BAG 14. August 2007 - 9 AZR 943/06 - BAGE 123, 358, 363). Gleichartige Tätigkeiten liegen vor, wenn sie trotz Nichtidentität der Arbeitsvorgänge im Hinblick auf Qualifikation, erworbene Fertigkeiten, Verantwortung und Belastbarkeit gleiche Anforderungen stellen und die mit ihnen befassten Arbeitnehmer wechselseitig ausgetauscht werden können. Ob die Arbeit in diesem Sinne „gleich“ ist, muss durch einen Gesamtvergleich der Tätigkeiten ermittelt werden 31



(BAG 14. August 2007 - 9 AZR 943/06 - aaO). Hinsichtlich der Vergütung vergleichbar iSd. arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes sind aber auch Arbeitnehmer, die gleichwertige Arbeit leisten. Entgegen der Auffassung der Beklagten gelten hier keine anderen Grundsätze. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet insoweit „Gleichwertiges“ gleich zu behandeln (vgl. BAG 20. November 1996 - 5 AZR 401/95 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 133 = EzA BGB § 612 Nr. 19; 23. August 1995 - 5 AZR 942/93 - BAGE 80, 343, 350). Ob die Arbeiten gleichwertig sind, kann ebenfalls nur dadurch festgestellt werden, indem die geschuldeten Tätigkeiten insgesamt miteinander verglichen werden.

bb) Bei Anlegung dieser Maßstäbe ist die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts, die vom Kläger und seinem Kollegen R in der Rechtsabteilung der Zentrale der Beklagten jeweils ausgeübten Tätigkeiten seien gleichwertig gewesen, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

32

(1) Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass einer Gleichwertigkeit der Tätigkeiten nicht entgegensteht, dass die Beklagte den Kläger anders als seinen Kollegen R nicht formal der F2 Stab zugeordnet hat. Die Festlegung des Kreises der Bezugsberechtigten bei Aktienoptionsprogrammen kann allerdings ohne Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf bestimmte Hierarchieebenen beschränkt werden (vgl. *Lembke BB 2001, 1469, 1471; Lingemann/Diller/Mengel NZA 2000, 1191, 1196; Baeck/Diller DB 1998, 1405, 1409; Pulz Personalbindung durch aktienorientierte Vergütung S. 30*). Auch im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ist anerkannt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt ist, wenn der Arbeitgeber nur den Mitarbeitern bestimmter Hierarchieebenen eine Versorgungszusage macht (vgl. BAG 19. März 2002 - 3 AZR 229/01 -; 17. Februar 1998 - 3 AZR 783/96 - BAGE 88, 23; 9. Dezember 1997 - 3 AZR 695/96 - BAGE 87, 250, 255; 11. November 1986 - 3 ABR 74/85 - BAGE 53, 309). Will ein Arbeitgeber nur Führungskräften bestimmter Hierarchieebenen Aktienoptionen gewähren, muss sich die Gruppe der Bezugsberechtigten allerdings klar von der Gruppe der vom Bezugsrecht Ausgenommenen abgrenzen lassen, damit eine willkürliche

33



Auswahl der Bezugsberechtigten ausgeschlossen ist (*Leuzinger Aktienoptionen im Arbeitsverhältnis* S. 132). An einer solchen klaren Abgrenzung fehlt es. Die Beklagte hat der F2 Stab nicht nur „definierte Abteilungsleiter der Holding und der Tochtergesellschaften“ zugeordnet, sondern entgegen ihrer eigenen Definition in ihrem Anschreiben an die Führungskräfte und in der Übersicht über die Führungsstruktur des Konzerns auch Mitarbeiter unterhalb der Hierarchieebene der Abteilungsleiter. Die Kollegen des Klägers L und R in der Rechtsabteilung der Zentrale der Beklagten waren nicht Abteilungsleiter.

(2) Da sowohl der Kläger als auch sein Kollege R als Juristen in der Zentrale der Rechtsabteilung der Beklagten tätig waren und jeweils bestimmte Rechtsgebiete bearbeitet und bestimmte Teilbereiche betreut haben, lässt die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger und sein Kollege R hätten gleichwertige Tätigkeiten ausgeübt, Rechtsfehler nicht erkennen. Die Beklagte hat zwar eine im Vergleich zum Kläger herausgehobene Position des Juristen R pauschal behauptet, jedoch nicht hinreichend substantiiert dargelegt. Nach dem Vortrag der Beklagten hätte sich eine solche herausgehobene Stellung des Juristen R ua. aus dessen strategischer Bedeutung, seiner Verantwortung sowie aus dem Umfang und der Komplexität seiner Aufgaben ergeben müssen. Rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass aus dem Vortrag der Beklagten nicht deutlich geworden ist, dass dieser im Gegensatz zum Kläger Führungsaufgaben wahrgenommen, strategische Entscheidungen getroffen oder eine im Vergleich zum Kläger weitergehende Verantwortung zu tragen hatte. Die nicht näher konkretisierte Behauptung der Beklagten, der Kollege des Klägers R habe mit seinem Zuständigkeitsbereich eine weit über die juristische Tätigkeit innerhalb der Rechtsabteilung hinausgehende Verantwortung, Kommunikations- und Dispositionsmacht gehabt, war nicht geeignet, relevante Unterschiede in den Tätigkeiten nachvollziehbar aufzuzeigen. Dass der Kläger im Jahre 1999 anders als sein Kollege R noch nicht Prokurist war, schließt die vom Landesarbeitsgericht angenommene Gleichwertigkeit der Tätigkeiten für dieses Jahr nicht aus. Für die Zuordnung zu einer Führungsebene und für die Gewährung von Aktienoptionen hat die Beklagte selbst dem Kriterium „Prokura“ keine Bedeutung beigemessen. Sie hat dem Kläger auch

34

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



nach der Erteilung der Prokura mit Wirkung ab dem 1. Januar 2000 keine Aktienoptionen gewährt. Auch soweit die Beklagte während des Rechtsstreits die Auffassung vertreten hat, die erheblichen Gehaltsunterschiede schlossen die Annahme aus, dass die Tätigkeiten gleichwertig gewesen seien, hat sie bei der Gewährung der Aktienoptionen erkennbar selbst nicht auf die Höhe der Vergütung abgestellt. Das wird bereits daraus deutlich, dass die ebenfalls in der Rechtsabteilung der Zentrale der Beklagten beschäftigte Juristin St-K ein höheres Gehalt bezog als ihr Kollege R, jedoch ebenso wie der Kläger keine Aktienoptionen erhalten hat.

(3) Ob der Kläger und sein Kollege L gleichwertige Tätigkeiten verrichten haben, wie dies das Landesarbeitsgericht angenommen hat, kann unentschieden bleiben. Allerdings hat die Beklagte die von den Juristen L und R ausgeübten Tätigkeiten offensichtlich selbst für gleichwertig gehalten. Sie hat beide Juristen bei der Gewährung von Aktienoptionen gleich behandelt. Waren die Tätigkeiten tatsächlich gleichwertig, hat der Kollege des Klägers L im Vergleich zum Kläger auch keine höherwertige Tätigkeit ausgeübt.

35

3. Der Ausübungsgewinn steht dem Kläger auch in der beanspruchten Höhe von 520.761,00 Euro brutto zu. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Verstoß der Beklagten gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz bewirke, dass der Kläger so gestellt werden müsse, als wären ihm wie seinem Kollegen R und der Mehrzahl der Führungskräfte in den Jahren 1999 bis 2001 ebenfalls jeweils Optionen gewährt worden, die im Zeitpunkt der Gewährung einen Wert von 20.000,00 Euro hatten, lässt Rechtsfehler nicht erkennen. Das hat zur Folge, dass der Kläger einen Ausübungsgewinn auf der Grundlage des Barabfindungswertes von 40,38 Euro pro Aktie verlangen kann. Auf der Basis dieses im Squeeze-out-Verfahren beschlossenen Aktienpreises hat die Beklagte den Ausübungsgewinn mit den Gehältern für Mai 2003 ausbezahlt. Darüber, dass sich auf dieser Grundlage ein Ausübungsgewinn von 520.761,00 Euro errechnet, besteht kein Streit. Allerdings hätte der Kläger die Optionen für die Jahre 1999 und 2000 schon vor Mai 2003 ausüben können. Die Beklagte hat jedoch weder hinreichend substantiiert dargelegt, geschweige

36



denn nachgewiesen, dass der Kläger Optionen für die Jahre 1999 und 2001 schon vor Mai 2003 ausgeübt hätte. Deshalb ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Ausübungsgewinn sei auf der Grundlage eines Aktienpreises von 40,38 Euro zu ermitteln, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

Schlegel

A. Effenberger

