

Mitarbeiterbeteiligungsprogramme aus arbeitsrechtlicher Sicht

Arbeitsrecht-Lunch am 21. Februar 2024

**Minh Riemann, LL.M.
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht | Counsel**



I. Mitarbeiterbeteiligungsmodelle

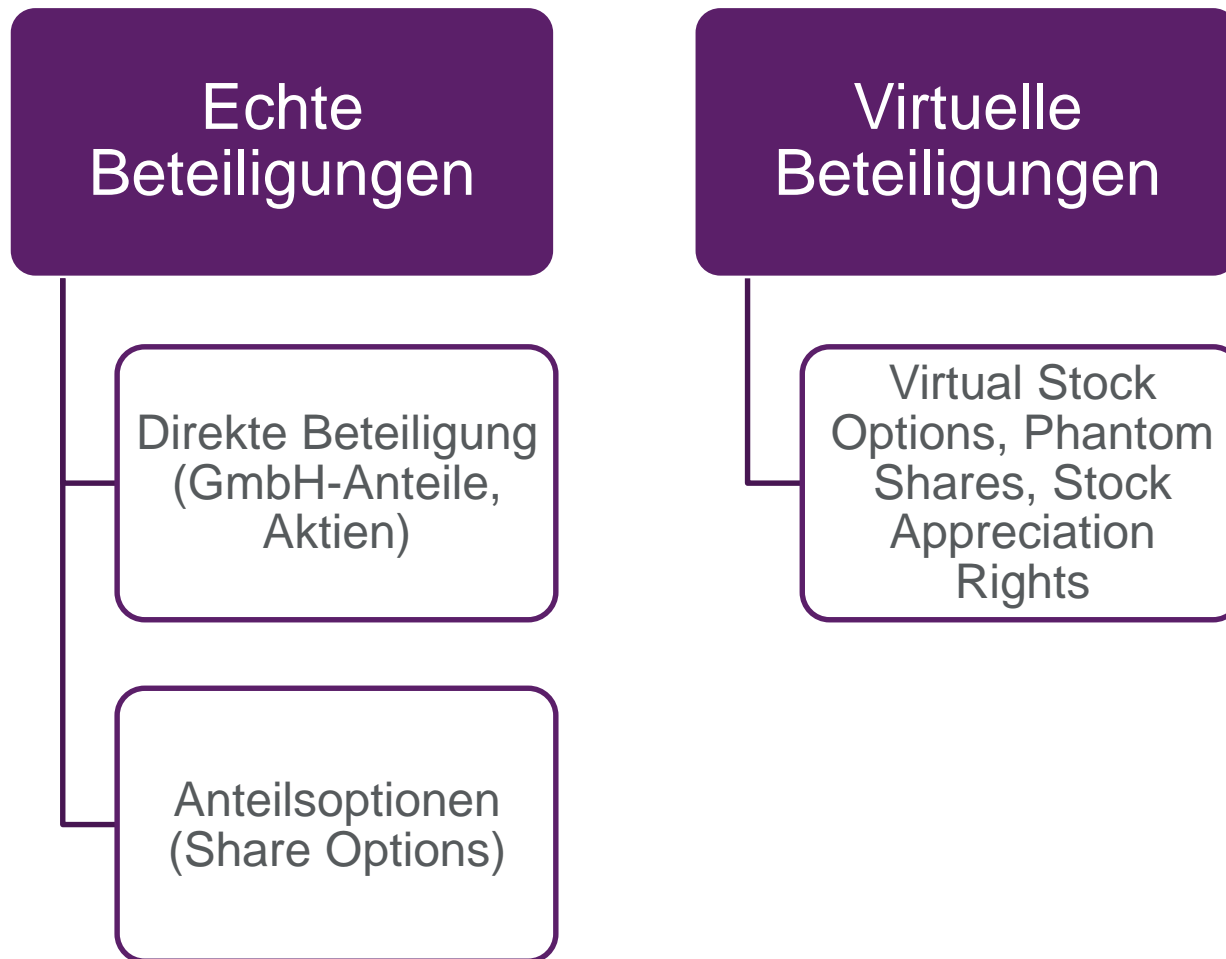
I. Mitarbeiterbeteiligungsmodelle

Beweggründe

Arbeitgeber	Arbeitnehmer
<ul style="list-style-type: none">• Stärkere Motivation der Arbeitnehmer (Steigerung Produktivität, geringerer Krankenstand).• Steigerung der Attraktivität auf dem Bewerbermarkt („war for talents“).• Anregung unternehmerisches Denken (Programme an Performance der Gesellschaft geknüpft).	<ul style="list-style-type: none">• Aufbau von Vermögen.• Zusätzliche Altersvorsorge.• Anerkennung besonderer Leistungen.

I. Mitarbeiterbeteiligungsmodelle

Echte Beteiligungen vs. Virtuelle Beteiligungen



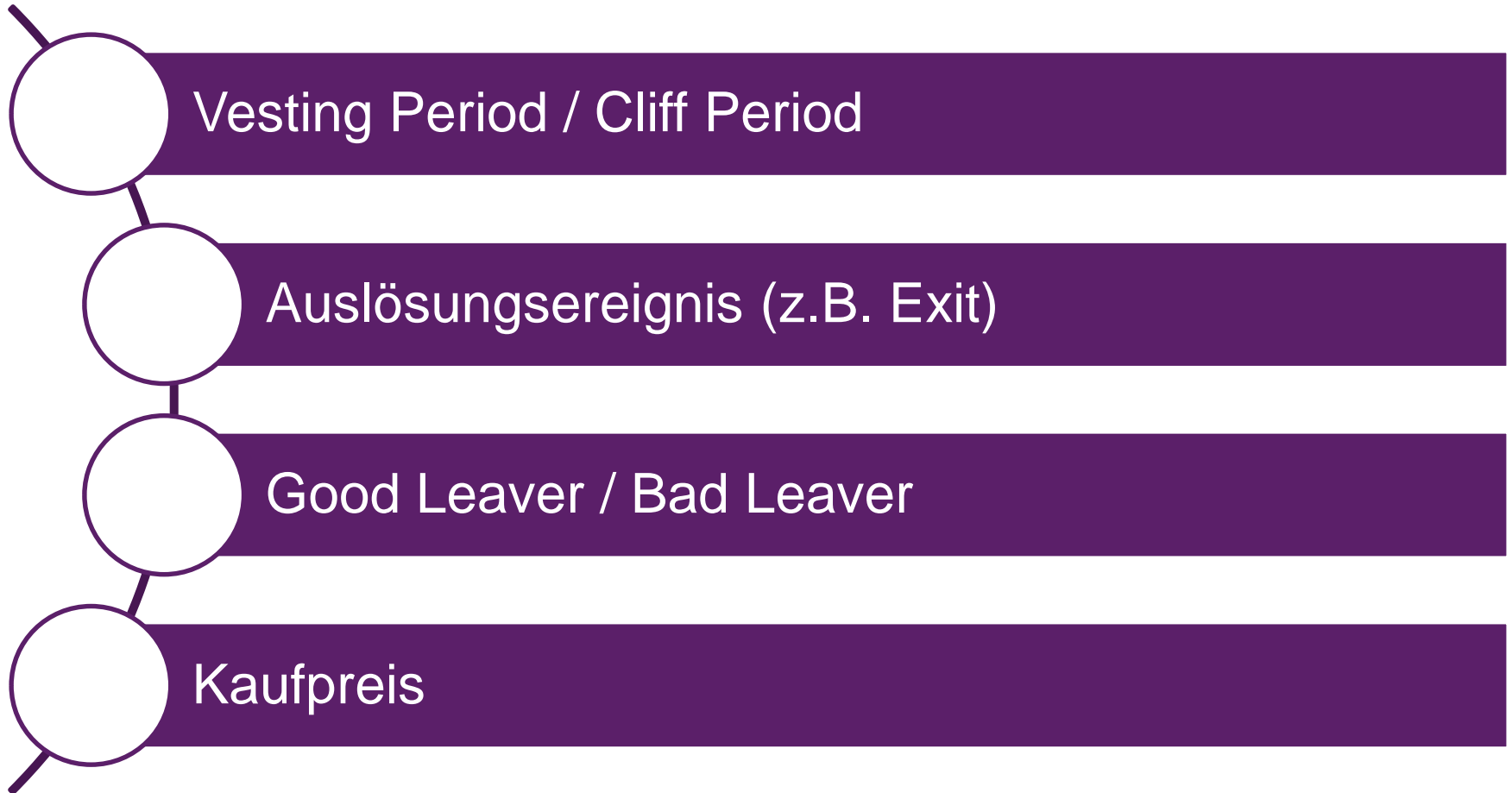
I. Mitarbeiterbeteiligungsmodelle

Echte Beteiligungen vs. Virtuelle Beteiligungen

Echte Beteiligungen (Anteile und Optionen)	Virtuelle Beteiligungen (Virtual Stock Options, Phantom Shares)
Gesellschafterstellung (Mitspracherechte)	Keine Mitspracherechte mangels Gesellschafterstellung
Kapitalaufbringung für Anteilserwerb	Kein Erfordernis für Kapitalaufbringung
Kosten und administrativer Aufwand	Geringer administrativer Aufwand
Verwässerung	Verwässerung
Bei Anteilen direkter Liquiditätszufluss	Kein Liquiditätszufluss

I. Mitarbeiterbeteiligungsmodelle

Zentrale Regelungen



The image features a dark blue, textured background with several white gears of different sizes scattered across the left side. The gears are in various orientations, some overlapping. The text 'II. Arbeitsrechtliche Aspekte' is centered in the middle of the image in a white, bold, sans-serif font.

II. Arbeitsrechtliche Aspekte

II. Arbeitsrechtliche Aspekte

Gewährende Gesellschaft

Arbeitgebergesellschaft

- Arbeitsrechtliche Regelungen finden auf Mitarbeiterbeteiligungsprogramm Anwendung (einschließlich Gleichbehandlungsgrundsatz, AGB-Kontrolle (insb. unzulässige Kündigungserschwerung), Mitbestimmungsrechte Betriebsrat).

Konzernobergesellschaft

- Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis können nicht geltend gemacht werden.
- Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist nicht eröffnet.

II. Arbeitsrechtliche Aspekte

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

**BAG, Urteil vom
21. Oktober 2009
-
10 AZR 554/08**

- Bei der Auswahl der zu begünstigenden Mitarbeiter ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten.
- Der Gleichbehandlungsgrundsatz kommt zur Anwendung, wenn Begünstigte nach einem bestimmten generalisierenden Prinzip festgelegt werden. Alle vergleichbaren Arbeitnehmer sind demnach gleich zu behandeln und vergüten.
- Verstößt der Arbeitgeber gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, kann der Arbeitnehmer
 - einen Auskunftsanspruch über die Programmbedingungen geltend machen und
 - Verlangen „nach Maßgabe der begünstigten Mitarbeiter behandelt zu werden“.
- Zulässige Differenzierungskriterien: z.B. Hierarchielevel, Betriebszugehörigkeit.
- Unzulässige Differenzierungskriterien: z.B. befristete Tätigkeit oder Teilzeitbeschäftigung.

II. Arbeitsrechtliche Aspekte

Vesting und Cliff Periods – Angemessenheitskontrolle (§ 307 Abs. 1 BGB)

- Arbeitgeber hat Interesse an möglichst langer Bindung des Arbeitnehmers: Ausübung von Bezugsrechten wird daher an Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses geknüpft (Wartefristen) – **(P) Kündigungserschwernis**
- BAG, Urteil vom 28. Mai 2008 – 10 AZR 351/07 (bzgl. Aktienoptionsplan):
 - Wartefristen und Verfallklauseln stellen nicht per se eine unangemessene Benachteiligung dar; die für andere Sonderzahlungen entwickelten Grundsätze zu Stichtags- und Rückzahlungsklauseln sind aufgrund spekulativen Charakters nicht anwendbar.
 - Unerheblich, dass Wartefrist nicht danach differenziert, in wessen Verantwortungsbereich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällt.
- Zeitliche Obergrenze für Wartefristen?
 - BAG hat Dauer einer zulässigen zeitlichen Obergrenze offengelassen.
 - In der Literatur wird unter Anlehnung an § 624 BGB eine Wartefrist von bis zu fünf Jahren als zulässig angesehen.

II. Arbeitsrechtliche Aspekte

Leaver Klauseln – Angemessenheitskontrolle (§ 307 Abs. 1 BGB)

Good Leaver Event

- Betriebsbedingte Kündigung.
- Außerordentliche Eigenkündigung des AN aus wichtigem Grund.
- Erreichen der Regelaltersgrenze.



AN behält gevestete Anteile, ungevestete Anteile verfallen.

Grey Leaver Event

- Ordentliche Eigenkündigung des AN.



AN behält einen Teil seiner gevesteten Anteile, der restliche Teil der gevesteten Anteile sowie alle ungevesteten Anteile verfallen.

Bad Leaver Event

- Außerordentliche Arbeitgeberkündigung aus wichtigem Grund.
- Verhaltensbedingte ordentliche Arbeitgeberkündigung.



AN verliert alle gevesteten und ungevesteten Anteile.
(P) Regelmäßig unwirksame Bad-Leaver-Regelungen

II. Arbeitsrechtliche Aspekte

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

**Mitbestimmungsrecht
gemäß
§ 87 Abs. 1 Nr. 10
BetrVG**

Der Betriebsrat hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bezüglich Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bezüglich der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung.

- Betriebsrat hat nur Mitbestimmungsrecht bzgl. des „wie“ der betrieblichen Lohngestaltung:
 - Bedingungen des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms (z.B. Vesting Periods).
 - Verteilungsgrundsätze.
 - Durchführungsregelungen.

- Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht bzgl. des „ob“ der Gewährung:
 - Einführung des Beteiligungsprogramms.
 - Beteiligungsform.
 - Umfang und Höhe.

The image shows several large stacks of paper, likely documents or forms, arranged in a row. Each stack is bound with a white string. The paper has a slightly aged, yellowish tint. The background is a plain, light-colored wall.

III. Überblick Änderungen durch Zukunftsfinanzierungsgesetz

III. Überblick Änderungen durch das ZuFinG

Um die Attraktivität von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen zu erhöhen, enthält das ZuFinG insbesondere die folgenden Änderungen, die grundsätzlich ab dem 1. Januar 2024 in Kraft getreten sind:

- Anhebung des (jährlichen) Steuerfreibetrags von EUR 1.440,00 auf EUR 2.000,00 (§ 3 Nr. 39 EStG).
- Bereits 2021 wurde eine Steueraufschubregelung für Mitarbeiterbeteiligungen eingeführt, um die sog. Dry-Income-Problematik abzumildern. Die Dry-Income-Problematik tritt auf, wenn Arbeitnehmer Einkommensteuer auf den Wert ihrer erhaltenen Unternehmensanteile zahlen müssen, obwohl sie dafür keine liquiden Mittel erhalten. Unternehmen sind nun begünstigt, wenn sie (i) weniger als 1.000 Mitarbeiter haben und (ii) entweder eine Bilanzsumme von EUR 100 Mio. oder einen Umsatz von EUR 86 Mio. nicht überschreiten.
- Das Höchstalter für die Qualifizierung eines Arbeitgeberunternehmens im Zeitpunkt der Beteiligungsgewährung wurde von 12 auf 20 Jahre angehoben.
- Die Besteuerung und somit die Dry-Income-Problematik kann für 15 Jahre aufgeschoben werden (bislang 12 Jahre).

DENTONS

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ansprechpartner



Minh Riemann, LL.M. (Univ. of Bristol)
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG
Markgrafenstraße 33
10117 Berlin

Telefon: +49 30 26473 651
E-Mail: minh.riemann@dentons.com

Minh Riemann ist Counsel im Berliner Dentons-Büro. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät Unternehmen zu allen Aspekten des Arbeitsrechts sowie des Sozialversicherungsrechts. Er ist spezialisiert auf die Prozessführung vor Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichten und hat nationale und internationale Mandanten in einer Vielzahl von Verfahren über mehrere Instanzen hinweg – bis hin zum Bundesarbeits- und Bundesverwaltungsgericht – erfolgreich vertreten. Minh Riemann unterstützt Mandanten rechtlich bei der Bearbeitung aller Fragestellungen, die im Rahmen der täglichen Personalarbeit aufkommen. Hierzu gehört u.a. die Erstellung von Arbeits- und Geschäftsführeranstellungsverträgen und die Entwicklung von Vergütungssystemen sowie Unternehmensrichtlinien. Zu seinen weiteren Schwerpunkten gehört die aufenthaltsrechtliche Beratung von Unternehmen im Zusammenhang mit der Anstellung von Drittstaatsangehörigen.