jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2003/5/22 8ObA161/02p

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 22.05.2003

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Peter Ammer und Gerhard Loibl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Günther W*****, vertreten durch Klein, Wuntschek & Partner, Rechtsanwälte in Graz, wider die beklagte Partei M***** GmbH, *****, vertreten durch Brandl und Talos, Rechtsanwälte in Wien, wegen Feststellung und EUR 58.232,14 sA, infolge außerordentlicher Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 15. Mai 2002, GZ 7 Ra 86/02z-39, mit dem das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 19. November 2001, GZ 35 Cga 54/00g-33, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 1.814,22 (darin enthalten EUR 302,37 USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Im Unternehmen der Beklagten werden seit 1991, damals auf Grund des hundertjährigen Bestehens des Unternehmens, Aktienoptionsrechte zugeteilt. Während im Jahr 1991 die Zuteilungen an alle Mitarbeiter erfolgte umfassten die späteren Zuteilungen nicht mehr sämtliche Mitarbeiter.

Dem Kläger wurden in den Jahren 1994, 1995 und 1996 Aktienbezugsrechte zugeteilt. Er erhielt dazu 1994 folgendes Schreiben:

"Sehr geehrter Herr W*****!

Für Ihren Betrag zur positiven Entwicklung und dem stetig steigenden Erfolg von M***** im Jahr 1993 verdienen Sie unsere Anerkennung und Dankbarkeit.

Es ist mir eine Freude, dass die Geschäftsleitung auf Grund der erzielten Ergebnisse nun dazu in der Lage ist, einer ausgewählten Gruppe, die einen wesentlichen Beitrag zu unserem Erfolg geleistet hat, eine besondere Anerkennung zuteil werden zu lassen. Daher kann ich Ihnen mit Freude mitteilen, dass Ihnen ein Aktienbezugsrecht auf 600 Stammaktien an M***** zu dem am 22. 2. 1994 festgesetzten Preis von $ 32,625 eingeräumt wurde. Die Laufzeit der Option beträgt 10 Jahre (Die Option läuft am 21. 2. 2004 ab). Eine allgemeine Zusammenfassung der Worldshares Stock Option Terms (Aktienbezugsrechtsbedingungen) finden Sie zu Ihrer Einsichtsnahme und Information. Weitere

Einzelheiten über die Gewährung des Aktienbezugsrechtes an Sie erhalten Sie zu einem späteren Zeitpunkt. Area Vice President Dr. Joachim ***** und ich möchten Ihnen auch unseren persönlichen Dank für Ihren hervorragenden Beitrag aussprechen.

Vielen Dank für Ihren Einsatz..."

Im März 1995 erhielt der Kläger ein ähnliches Schreiben über die Zuteilung von Optionen auf 500 Stammaktionen. Darin wird auch darauf hingewiesen, dass die Option erst in 5 Jahren ausgeübt werden kann.

Es endet mit folgendem Absatz:

"Durch diese Aktienoption wollen wir Ihren wesentlichen Beitrag in der Vergangenheit honorieren und den Wert ihres künftigen Beitrages anerkennen. Somit sind diese Optionen ein wichtiges Werkzeug unserer Geschäftsstrategie sowohl zum aktuellen Zeitpunkt als auch in den kommenden Jahren".

Dazu erhielt der Kläger im März 1995 auch noch ein Schreiben, das ua darauf hinweist, dass eine allgemeine Zusammenfassung der Aktienbezugsrechtsbedingungen zu seiner Einsichtnahme aufliegt und mit folgendem Absatz endet:

"S***** und ich sind Ihnen für Ihren Einsatz und die harte Arbeit, die Sie geleistet haben, um sich diese Belohnung zu verdienen, außerordentlich dankbar".

Im März 1996 erhielt der Kläger ein Schreiben betreffend die Zuteilung von 700 Aktienbezugsrechten, das unter anderem folgendes festhält:

"Durch die Einräumung dieser Option können Sie ihre Beteiligung an dem Unternehmen erhöhen. Ab 27. 2. 2001 (fünf Jahre nach dem Datum des Zuspruches) können Sie Ihre Option ausüben und die Aktien zu dem am 27. 2. 1996 festgesetzten Marktpreis von $ 45,125 erwerben. Die Option läuft 10 Jahre nach dem Datum des Zuspruches am 26. 2. 2006 ab."

Eine allgemeine Zusammenfassung der Stock Option Terms (Aktienbezugsrechtsbedingungen) finden Sie zu Ihrer Einsichtnahme und Information."

Auch in diesem Schreiben wird wieder darauf hingewiesen, dass durch das Programm der wesentliche Beitrag des Klägers in der Vergangenheit honoriert und der Wert seines künftigen Beitrages anerkannt werden soll und dass die Beklagte dem Kläger für seine Arbeit, die er geleistet hat, um diese Belohnung zu verdienen, außerordentlich dankbar ist.

Die sogenannten "Aktienoption-Bedingungen" haben folgenden Inhalt:

"Die hier genannten Bedingungen gelten für die in diesem Dokument genannten Aktienoptionszuteilungen. Frühere oder künftige Zuteilungen von Aktienoptionen können anderen Bedingungen unterliegen. I. Ausübungszeitraum"Die hier genannten Bedingungen gelten für die in diesem Dokument genannten Aktienoptionszuteilungen. Frühere oder künftige Zuteilungen von Aktienoptionen können anderen Bedingungen unterliegen. römisch eins. Ausübungszeitraum

Sie können die Aktienoptionen während des Ausübungszeitraumes, der am Ausübungstermin beginnt und am Verfallstag endet, ausüben. Der Ausübungstermin liegt fünf (5) Jahre ab dem Datum der Zuteilung und der Verfallstag liegt zehn (10) Jahre ab dem Datum der Zuteilung. Falls Ihr Dienstverhältnis mit der Gesellschaft beendet wird, unterliegt Ihr Recht auf Ausübung der Aktienoptionen den in den folgenden Absätzen dargelegten Bedingungen.

II. Beendigung des Dienstverhältnissesrömisch II. Beendigung des Dienstverhältnisses

A. Beendigung. Falls Ihr Dienstverhältnis aus anderen Gründen als den in den folgenden Absätzen genannten Gründen beendet wird, verfallen nicht ausübbare Aktienoptionen am Tag der Beendigung. Ausübbare Aktienoptionen erlöschen drei Monate nach dem Tag der Beendigung Ihres Dienstverhältnisses, spätestens jedoch am ursprünglichen Verfallstag.

B: Antritt des Ruhestandes. Falls Sie in den Ruhestand treten, können nicht ausübbare Aktienoptionen gemäß ihren Bestimmungen weiterhin ausgeübt werden. Sämtliche Aktienoptionen erlöschen sechzig (60) Monate nach Antritt Ihres Ruhestandes, spätestens jedoch am ursprünglichen Verfallstag.

C. Trennung. Falls Ihr Dienstverhältnis auf Grund von Arbeitsmangel, Auflassung Ihres Arbeitsplatzes oder Veräußerung Ihrer Tochtergesellschaft, Ihres Geschäftsbereiches oder Partnerunternehmens beendet wird, können

nicht ausübbare Aktienoptionen weiterhin gemäß ihren Bedingungen ausgeübt werden. Sämtliche Aktienoptionen enden zwölf (12) Monate nach (i) dem Tag der Unverfallbarkeit oder (ii) dem Tag der Trennung, je nach dem, welches Datum das spätere ist, spätestens jedoch am ursprünglichen Verfallstag.

D. Beendigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund. Falls Ihr Dienstverhältnis wegen eines absichtlichen, vorsätzlichen oder grob fahrlässigen pflichtwidrigen Verhaltens beendet wird, erlöschen sämtliche Aktienoptionen unmittelbar nachdem Sie die Entlassung erhalten haben.

E. Beendigung wegen Todes. Im Falle Ihres Todes können Aktienoptionen, die im Jahr 2000 gewährt wurden, jedoch nicht ausübbar waren, unmittelbar nach Ihrem Tod ausgeübt werden. Ausübbare Aktienoptionen (einschließlich jener, die im Todesfall ausübbar werden) erlöschen sechsunddreißig (36) Monate nach dem Tod oder zu einem nach geltendem US-amerikanischen Recht vorgesehenen allfälligen früheren Termin, spätestens jedoch am ursprünglichen Verfallstag.

F. Partnerunternehmen. Ein Dienstverhältnis mit einem Partnerunternehmen oder einer anderen juristischen Person, an der die Gesellschaft eine wesentliche Beteiligung hält, gilt für Zwecke der Aktienoptionen nicht als Beendigung des Dienstverhältnisses. Ein solches Dienstverhältnis ist von der Gesellschaft zu genehmigen und hat an das Dienstverhältnis mit der Gesellschaft anzuschließen. Die Bedingungen gemäß vorstehende Punkt A-E gelten, während der Optionsinhaber im Dienst des Partnerunternehmens steht.

III. Übertragbarkeitrömisch III. Übertragbarkeit

Aktienoptionen können nur von Ihnen ausgeübt werden und dürfen nicht abgetreten oder anderweitig an irgendeine andere Person übertragen werden."

Weiters wurde festgehalten, dass die Aktienoptionszuteilung den Bestimmungen des Leistungsanreiz-Aktienplans 1996 und den von einem bestimmten Commitee festgelegten Regeln unterliegt. Die Beklagte führte hinsichtlich der eingeräumten Aktienoptionsrechte Schulungen durch, an denen der Kläger auch teilnahm. 1997 wurde der zwar in Graz ansässige aber von 1993 bis 1996 in bestimmten Bereichen in Wien tätige Kläger nach Graz versetzt und sagte in diesem Zusammenhang auf die Frage, ob er im Hinblick darauf die Firma verlassen werde, dass er auch wenn er dies vorhätte, es nicht sagen würde. Er betreute dann weiters als Außendienstmitarbeiter die Gebiete Steiermark und Kärnten. 1998 kam es jedoch zu Problemen mit dem Kläger, da dieser E-Mails nicht beantwortete und ausstehende Berichte trotz Urgenz nicht erstattete. Auch kam es immer wieder zu Beschwerden der von ihm betreuten Ärzte über mangelhafte Betreuung. Mit 1. 12. 1998 wurde der Kläger dann dienstfrei gestellt. Es kam in der weiteren Folge zu Gesprächen ua auch über die Aktienoptionsrechte des Klägers, jedoch zu keiner einvernehmlichen Lösung hinsichtlich der Beendigung des Dienstverhältnisses, sodass schließlich die Beklagte den Kläger - allerdings unter Einhaltung einer um drei Monate verlängerten Kündigungsfrist - zum 30. 6. 1999 kündigte. Sie bot ihm auch an, ihn bei der Suche eines neuen Jobs zu unterstützen. Bis zur Beendigung seines Dienstverhältnisses übte der Kläger sämtliche Aktienoptionsrechte, deren Wartezeit bereits erfüllt war, aus, jedoch wurde ihm für die 1995 und 1996 zugeteilten Optionsrechte, bei denen die Wartezeit noch nicht abgelaufen war, mitgeteilt, dass die Optionsrechte mit der Beendigung erlöschen.

Das monatliche Bruttogehalt des Klägers betrug zuletzt S 53.500,--. Zusätzlich machte der Kläger noch Überstunden geltend. Der Posten des Klägers wurde nachbesetzt.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage primär die Feststellung, dass ihm die Ausübung der 1995 und 1996 gewährten - später gesplitterten Optionsrechte zustehe; hilfsweise begehrt er die Zahlung von S 801.300,-- samt 8,5 % Zinsen seit 30. 6. 1999. Er stützt dies zusammengefasst darauf, dass ihm die Optionen auch als Anerkennung für seine Beiträge zuerkannt worden seien. Es sei sittenwidrig, wenn der Arbeitgeber durch einseitige Kündigung, die bereits erworbenen Rechte erlöschen lassen könne. Bei den Regelungen hinsichtlich der Optionen werde primär darauf abgestellt, dass der Arbeitnehmer die Umstände für die Beendigung selbst zu vertreten habe; hier liege aber eine Arbeitgeberkündigung vor. Die von der Beklagten erhobenen Vorwürfe, habe der Kläger entkräften können. Die Beklagte habe sogar noch seine Kündigungsfrist verlängert. Auch die Regelungen des § 16 AngG stünden dem Verfall entgegen. Dieser stelle auch eine ungerechtfertigte Erschwerung einer Arbeitnehmerkündigung dar. Die Optionen seien wie eine Treueprämie einzustufen. Es habe sich um eine betriebsbedingte Kündigung gehandelt, weil der Kläger einfach als zu teuer eingestuft worden sei. Sein Zahlungsbegehren stützte der Kläger auch auf Schadenersatz, da die Beklagte unberechtigt

vom Erlöschen der Optionen ausgehe. Das Klagebegehren entspreche dem Wert der Optionen im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses. Auch bei der Berechnung der Überstunden und der Abfertigung habe die Beklagte die Optionen nicht berücksichtigt.Der Kläger begehrt mit seiner Klage primär die Feststellung, dass ihm die Ausübung der 1995 und 1996 gewährten - später gesplitterten Optionsrechte zustehe; hilfsweise begehrt er die Zahlung von S 801.300,-- samt 8,5 % Zinsen seit 30. 6. 1999. Er stützt dies zusammengefasst darauf, dass ihm die Optionen auch als Anerkennung für seine Beiträge zuerkannt worden seien. Es sei sittenwidrig, wenn der Arbeitgeber durch einseitige Kündigung, die bereits erworbenen Rechte erlöschen lassen könne. Bei den Regelungen hinsichtlich der Optionen werde primär darauf abgestellt, dass der Arbeitnehmer die Umstände für die Beendigung selbst zu vertreten habe; hier liege aber eine Arbeitgeberkündigung vor. Die von der Beklagten erhobenen Vorwürfe, habe der Kläger entkräften können. Die Beklagte habe sogar noch seine Kündigungsfrist verlängert. Auch die Regelungen des Paragraph 16, AngG stünden dem Verfall entgegen. Dieser stelle auch eine ungerechtfertigte Erschwerung einer Arbeitnehmerkündigung dar. Die Optionen seien wie eine Treueprämie einzustufen. Es habe sich um eine betriebsbedingte Kündigung gehandelt, weil der Kläger einfach als zu teuer eingestuft worden sei. Sein Zahlungsbegehren stützte der Kläger auch auf Schadenersatz, da die Beklagte unberechtigt vom Erlöschen der Optionen ausgehe. Das Klagebegehren entspreche dem Wert der Optionen im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses. Auch bei der Berechnung der Überstunden und der Abfertigung habe die Beklagte die Optionen nicht berücksichtigt.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Sie wendete zusammengefasst ein, dass dem Kläger stets zur Kenntnis gebracht worden sei, dass die Wartezeit bei den Optionen fünf Jahre betrage und der Kläger daher noch gar keinen Anspruch gehabt habe, der hätte erlöschen können. Dies könne auch nicht mit einer Prämie oder einer Gewinnbeteiligung verglichen werden, weil die Optionen nicht für eine messbare Arbeitsleistung gewährt worden seien und der Kläger auch nicht auf eine feste Vergütung habe vertrauen können. Zweck der Optionen sei es vielmehr, qualifizierte Mitarbeiter langfristig zu binden und ihre Motivation zu erhöhen. Es liege hier keine betriebsbedingte Kündigung vor, vielmehr sei die Kündigung erfolgt, da die Beklagte mit den Arbeitsleistungen des Klägers nicht mehr zufrieden gewesen sei und der Kläger mehrfach Dienstanweisungen trotz Urgenzen missachtet habe. Die Gründe für die Kündigung seien ausschließlich in der Person des Klägers gelegen.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es folgerte dabei rechtlich, dass die Beklagte kein Verschulden an der Beendigung des Dienstvertrages treffe. Die Ausübung der Optionsrechte sei aber an den Ablauf der Wartezeit gebunden. Dadurch, dass das Dienstverhältnis des Klägers vor Ablauf der Wartezeit beendet worden sei, habe der Kläger die Anwartschaftsrechte auf diesen Optionen verloren. Dies sei dem Kläger auch bekannt gewesen. Es habe sich bei den Optionen nur um eine "Art Draufgabe" einer Gewinnchance gehandelt und nicht auf einen wesentlichen Lohnbestandteil. Nur bei letzterem wäre es bedenklich, das Entgelt für geleistete Dienste in Form eines Glücksgeschäfts einzuräumen. Hinsichtlich des geltend gemachten Schadenersatzanspruches sei auch noch darauf hinzuweisen, dass gar nicht gesagt werden könne, ob der Kurs der Aktien nach Ablauf der Wartezeit dem begehrten Betrag entsprechen würde.

Das Berufungsgericht gab der gegen dieses Urteil erhobenen Berufung des Klägers nicht Folge. Es verwies auf die rechtliche Beurteilung des Erstgerichtes und führte ergänzend aus, dass die übliche Gewährung von Aktienoptionen nicht als Arbeitsentgelt, auf welches der Arbeitnehmer Anspruch habe, zu bewerten sei. Es handle sich um eine Art "Treueprämie" oder "Draufgabe", die den Arbeitnehmer für eine gewisse Zeit an das Unternehmen binden solle, nicht aber um das wesentliche Entgelt für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft. Die Einräumung von nicht übertragbaren Optionen stelle auch im Steuerrecht keinen entgeltwerten Vorteil dar, sondern entstehe dieser erst mit deren Ausübung. Nur für die im Zeitpunkt der Beendigung der Arbeitsverhältnisse schon ausübbare Optionen bestehe ein Anspruch. Eine Erweiterung sei nur für betriebsbedingte Beendigungen vorgesehen. Es sei eindeutig davon auszugehen, dass die Beklagte auch im Fall der begründungslosen Arbeitgeberkündigung das Optionsrecht für zum Zeitpunkt der Dienstvertragsbeendigung noch nicht ausübbare Optionen nicht aufrecht belassen wollte. Eine sittenwidrige Schädigungsabsicht der Beklagten dahin, das Kündigungsrecht nur deshalb auszuüben, um dem Kläger die Aktienoptionen zu nehmen, sei nicht nachgewiesen worden. Ähnlich wie bei Abfertigungsansprüchen sei eben auch der Anfall von Optionsrechten an den Ablauf einer bestimmten Dienstdauer geknüpft. Dass der Arbeitnehmer davor gekündigt werde, stelle als solches kein rechtswidriges Verhalten dar.

Die Revision erachtete das Berufungsgericht ohne Begründung als nicht zulässig.

Rechtliche Beurteilung

Die gegen dieses Urteil gerichtete außerordentliche Revision ist zulässig.

Zutreffend zeigt der Kläger auf, dass zur Frage, ob eine Regelung, nach der einem Dienstnehmer eingeräumte Aktienoptionen nur nach Ablauf einer Wartezeit und bei aufrechtem Dienstverhältnis ausgeübt werden können, zulässig ist, keine Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes vorliegt. Da, wie sich sowohl aus der umfangreichen im Folgenden noch darzustellenden Literatur als auch aus den Initiativen des Gesetzgebers ergibt, die Einräumung von Aktienoptionen an Arbeitnehmer zunehmend an Bedeutung gewinnt, ist von einer erheblichen Rechtsfrage im Sinne des § 46 Abs 1 ASGG auszugehen. Vorweg festzuhalten ist nun, dass es bei den vorliegenden "Optionen" offensichtlich um die Rechte auf Erwerb von Aktien an der amerikanischen Konzernmutter der Beklagten geht. Insoweit kommen also die Bestimmungen des österreichischen Aktiengesetzes und damit auch dessen Änderungen durch das sogenannte Aktienoptionengesetz (AOG BGBl Nr I 42/01) grundsätzlich nicht zur Anwendung. Sollten damit doch im Wesentlichen die gesellschaftsrechtlichen Erleichterungen für die Einräumung und Bedienung von Aktienoptionen geschaffen werden (vgl auch RV 485 BlgNR 21. GP, 6). Beachtlich scheint aber doch, dass der österreichische Gesetzgeber die Einräumung von Optionen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis durch die Verbesserung der gesellschaftsrechtlichen Rahmenbedingungen fördern wollte, um qualifizierte Führungskräfte längerfristig an Unternehmen zu binden und allenfalls insbesondere bei jungen Wachstumsunternehmen auch eine Alternative zu liquiditätsintensiven traditionellen Entlohnungsformen zu eröffnen (vgl RV 485 BlgNR 21. GP, 7). Auf die gesellschaftsrechtlichen Grundlagen der Muttergesellschaft haben beide Parteien nicht Bezug genommen. Es reicht daher darauf hinzuweisen, dass die sogenannten "Stock Options" in den USA und Großbritannien seit Jahrzehnten zum gängigen Bestandteil von sogenannten "Incentive-Programmen" zählen. Entscheidend ist dabei nicht die Gewinnentwicklung des Unternehmens und die Verbesserung der Bilanzzahlen, sondern wie der Unternehmenserfolg an der Börse honoriert wird (vgl Hügel, Stock Options und materielle Beschlusskontrolle nach dem Aktienoptionengesetz in FS Krejci, 648). Das Erfordernis des aufrechten Beschäftigungsverhältnisses für die Ausübung der Aktienoption soll die Treue zum Unternehmen fördern. Durch diese Zusatzvergütung entsteht dem Unternehmer unmittelbar kein Aufwand, sondern sie wird am Aktienmarkt realisiert, führt allerdings, wenn sie im Rahmen von Kapitalerhöhungen unter Bezugsrechtsausschluss erfolgt, zu einer "Verwässerung" der Anteilsrechte der bisherigen Aktionäre.Zutreffend zeigt der Kläger auf, dass zur Frage, ob eine Regelung, nach der einem Dienstnehmer eingeräumte Aktienoptionen nur nach Ablauf einer Wartezeit und bei aufrechtem Dienstverhältnis ausgeübt werden können, zulässig ist, keine Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes vorliegt. Da, wie sich sowohl aus der umfangreichen im Folgenden noch darzustellenden Literatur als auch aus den Initiativen des Gesetzgebers ergibt, die Einräumung von Aktienoptionen an Arbeitnehmer zunehmend an Bedeutung gewinnt, ist von einer erheblichen Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG auszugehen. Vorweg festzuhalten ist nun, dass es bei den vorliegenden "Optionen" offensichtlich um die Rechte auf Erwerb von Aktien an der amerikanischen Konzernmutter der Beklagten geht. Insoweit kommen also die Bestimmungen des österreichischen Aktiengesetzes und damit auch dessen Änderungen durch das sogenannte Aktienoptionengesetz (AOG BGBl Nr römisch eins 42/01) grundsätzlich nicht zur Anwendung. Sollten damit doch im Wesentlichen die gesellschaftsrechtlichen Erleichterungen für die Einräumung und Bedienung von Aktienoptionen geschaffen werden vergleiche auch RV 485 BlgNR 21. GP, 6). Beachtlich scheint aber doch, dass der österreichische Gesetzgeber die Einräumung von Optionen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis durch die Verbesserung der gesellschaftsrechtlichen Rahmenbedingungen fördern wollte, um qualifizierte Führungskräfte längerfristig an Unternehmen zu binden und allenfalls insbesondere bei jungen Wachstumsunternehmen auch eine Alternative zu liquiditätsintensiven traditionellen Entlohnungsformen zu eröffnen vergleiche RV 485 BlgNR 21. GP, 7). Auf die gesellschaftsrechtlichen Grundlagen der Muttergesellschaft haben beide Parteien nicht Bezug genommen. Es reicht daher darauf hinzuweisen, dass die sogenannten "Stock Options" in den USA und Großbritannien seit Jahrzehnten zum gängigen Bestandteil von sogenannten "Incentive-Programmen" zählen. Entscheidend ist dabei nicht die Gewinnentwicklung des Unternehmens und die Verbesserung der Bilanzzahlen, sondern wie der Unternehmenserfolg an der Börse honoriert wird vergleiche Hügel, Stock Options und materielle Beschlusskontrolle nach dem Aktienoptionengesetz in FS Krejci, 648). Das Erfordernis des aufrechten Beschäftigungsverhältnisses für die Ausübung der Aktienoption soll die Treue zum Unternehmen fördern. Durch diese Zusatzvergütung entsteht dem Unternehmer unmittelbar kein Aufwand, sondern sie wird am Aktienmarkt realisiert, führt allerdings, wenn sie im Rahmen von Kapitalerhöhungen unter Bezugsrechtsausschluss erfolgt, zu einer "Verwässerung" der Anteilsrechte der bisherigen Aktionäre.

Im Rahmen der deutschen Regelung dazu wurden als von der Hauptversammlung zu beschließende Kriterien die Aufteilung der Bezugsrechte auf die Mitglieder der Geschäftsführungen und Arbeitnehmer, die Erfolgsziele, die Erwerbs- und Ausübungszeiträume sowie die Wartezeit, die zumindest zwei Jahre betragen muss, festgelegt (vgl Hügel aaO).Im Rahmen der deutschen Regelung dazu wurden als von der Hauptversammlung zu beschließende Kriterien die Aufteilung der Bezugsrechte auf die Mitglieder der Geschäftsführungen und Arbeitnehmer, die Erfolgsziele, die Erwerbs- und Ausübungszeiträume sowie die Wartezeit, die zumindest zwei Jahre betragen muss, festgelegt vergleiche Hügel aaO).

Im Rahmen der österreichischen Regelungen durch das Aktienoptionengesetz erfolgte keine Festlegung des Kriterienkatalogs, wohl aber ein Bericht über die Bedingungen des Stock Option-Plans. Dieser hat die der Gestaltung der Aktionenoptionen zugrunde liegenden Grundsätze und Leistungsanreize, die Anzahl und Aufteilung der Optionen und die wesentlichen Bedingungen der Aktienoptionsverträge, insbesondere auch die Laufzeit sowie die "zeitlichen Ausübungsfenster" zu umfassen (vgl zu den weiteren Regelungen § 159 Abs 2 Z 3 AktG, aber vgl auch allgemein Kalss, Ausgewählte Fragen zum Erwerb eigener Aktien nach dem Aktienoptionsgesetz, GesRZ 2001, 42 ff, dieselbe, Aktienoptionen auf neuer gesellschaftsrechtlicher Grundlage, GesRZ 2001, 2 ff auch zur Forderung einer Langzeitbeziehung, 4). Dem Schutz der Altaktionäre vor Verwässerung "soll die 10 %-Beschränkung des § 159 Abs 4 AktG dienen (vgl Dehn,Im Rahmen der österreichischen Regelungen durch das Aktienoptionengesetz erfolgte keine Festlegung des Kriterienkatalogs, wohl aber ein Bericht über die Bedingungen des Stock Option-Plans. Dieser hat die der Gestaltung der Aktionenoptionen zugrunde liegenden Grundsätze und Leistungsanreize, die Anzahl und Aufteilung der Optionen und die wesentlichen Bedingungen der Aktienoptionsverträge, insbesondere auch die Laufzeit sowie die "zeitlichen Ausübungsfenster" zu umfassen vergleiche zu den weiteren Regelungen Paragraph 159, Absatz 2, Ziffer 3, AktG, aber vergleiche auch allgemein Kalss, Ausgewählte Fragen zum Erwerb eigener Aktien nach dem Aktienoptionsgesetz, GesRZ 2001, 42 ff, dieselbe, Aktienoptionen auf neuer gesellschaftsrechtlicher Grundlage, GesRZ 2001, 2 ff auch zur Forderung einer Langzeitbeziehung, 4). Dem Schutz der Altaktionäre vor Verwässerung "soll die 10 %-Beschränkung des Paragraph 159, Absatz 4, AktG dienen vergleiche Dehn,

Das neue Aktienoptionengesetz: Gesellschaftsrechtliche Änderungen für die Einräumung von Stock Options RdW 2001, 194). In diesem Zusammenhang soll auch erwähnt werden, dass die Möglichkeiten der Satzung selbst, hier Regelungen etwa hinsichtlich der Übertragung der Verwaltung von Aktien an Dritte oder der Einschränkung der Verfügungsrechte zu schaffen, als restriktiv beurteilt werden (vgl dazu etwa Tiehle, RdW 2001, 200 f). Hinsichtlich der Mitarbeiterbeteiligungen wurde dabei auch kritisch angemerkt, dass diese zu einer Risikoakkumulation führe, da der Arbeitnehmer nicht nur über sein normales Entgelt, sondern auch über den schwankenden Wert der Mitarbeiterbeteiligungen an das Unternehmen gebunden werde (vgl Posch/Knoll/Rasinger, Aktienoptionsgesetz als Glied einer Illusionenkette, RdW 2001, 202).Das neue Aktienoptionengesetz: Gesellschaftsrechtliche Änderungen für die Einräumung von Stock Options RdW 2001, 194). In diesem Zusammenhang soll auch erwähnt werden, dass die Möglichkeiten der Satzung selbst, hier Regelungen etwa hinsichtlich der Übertragung der Verwaltung von Aktien an Dritte oder der Einschränkung der Verfügungsrechte zu schaffen, als restriktiv beurteilt werden vergleiche dazu etwa Tiehle, RdW 2001, 200 f). Hinsichtlich der Mitarbeiterbeteiligungen wurde dabei auch kritisch angemerkt, dass diese zu einer Risikoakkumulation führe, da der Arbeitnehmer nicht nur über sein normales Entgelt, sondern auch über den schwankenden Wert der Mitarbeiterbeteiligungen an das Unternehmen gebunden werde vergleiche Posch/Knoll/Rasinger, Aktienoptionsgesetz als Glied einer Illusionenkette, RdW 2001, 202).

Für den Erwerb eigener Aktien zum Anbot an Arbeitnehmer oder Aufsichtsratsmitglieder wurde im Rahmen des Aktienoptionengesetzes eine Frist für die Ermächtigung durch die Hauptversammlung von 18 Monaten vorgesehen (vgl § 65 Abs 1 Z 4 AktG; etwa auch Zehetner/Wolf, Gesellschaftsrechtliche Rahmenbedingungen für Stock Options, ecolex 2001, 7). Davon zu unterscheiden ist die Frage, in welchem Zeitraum die Aktien auszugeben sind. Im Zusammenhang mit der Novelle durch das Aktienoptionengesetz wurde die bis dahin bestehende Regelung, wonach dann, wenn Aktien an Arbeitnehmer mit einer längeren als einjährigen Ausgabefrist ausgegeben werden, der Beschluss der vorhergehenden Vereinbarung mit den Arbeitnehmern oder dem Betriebsrat bedurfte, beseitigt (vgl Wolf/Zehetner aaO, 8). Insgesamt ist der Anteil der Aktienoptionen von Arbeitnehmern sowie Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern auf 20 % des Grundkapitals beschränkt (vgl § 159 Abs 5 AktG).Für den Erwerb eigener Aktien zum Anbot an Arbeitnehmer oder Aufsichtsratsmitglieder wurde im Rahmen des Aktienoptionengesetzes eine Frist für die Ermächtigung durch die Hauptversammlung von 18 Monaten vorgesehen vergleiche Paragraph 65, Absatz eins, Ziffer

4, AktG; etwa auch Zehetner/Wolf, Gesellschaftsrechtliche Rahmenbedingungen für Stock Options, ecolex 2001, 7). Davon zu unterscheiden ist die Frage, in welchem Zeitraum die Aktien auszugeben sind. Im Zusammenhang mit der Novelle durch das Aktienoptionengesetz wurde die bis dahin bestehende Regelung, wonach dann, wenn Aktien an Arbeitnehmer mit einer längeren als einjährigen Ausgabefrist ausgegeben werden, der Beschluss der vorhergehenden Vereinbarung mit den Arbeitnehmern oder dem Betriebsrat bedurfte, beseitigt vergleiche Wolf/Zehetner aaO, 8). Insgesamt ist der Anteil der Aktienoptionen von Arbeitnehmern sowie Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern auf 20 % des Grundkapitals beschränkt vergleiche Paragraph 159, Absatz 5, AktG).

Bereits vor der Schaffung der gesellschaftsrechtlichen Regelungen hat der Gesetzgeber im Rahmen des sogenannten Kapitalmarktoffensivegesetzes (vgl BGBl I 2/2001 - KMOG) steuerrechtliche Begünstigungen für die Abgabe von Kapitalanteilen am Unternehmen des Arbeitgebers oder verbundenen Konzernunternehmen durch nicht übertragbare Optionen festgelegt. Die steuerrechtliche Regelung bezieht sich auf die "Ausübung" der nicht übertragbaren Optionen und ist an die Voraussetzung gebunden, dass dieser Vorteil zumindest einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern gewährt wird, ein bestimmter Zeitraum für die Ausübung vorgegeben sein muss und der Vorteil einen bestimmten Wert nicht übersteigen darf, wobei die Steuerbefreiung jedes Jahr zwischen Einräumung und Ausübung der Option um 10 % zunimmt, jedoch maximal 50 % erreichen kann. Den nicht steuerbefreiten Teil hat der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Veräußerung der Beteiligung, der Beendigung des Dienstverhältnisses spätestens aber am 31. 12. des 7. auf die Einräumung der Option folgenden Kalenderjahres als sonstigen Bezug gemäß § 67 Abs 10 EStG zu versteuern (vgl § 3 Abs 1 Z 15 lit c EStG 1988). Inhaltsgleich wurde auch eine Begünstigung im Rahmen der Sozialversicherung vorgesehen (vgl § 49 Abs 3 Z 18 ASVG).Bereits vor der Schaffung der gesellschaftsrechtlichen Regelungen hat der Gesetzgeber im Rahmen des sogenannten Kapitalmarktoffensivegesetzes vergleiche Bundesgesetzblatt Teil eins, 2 aus 2001, - KMOG) steuerrechtliche Begünstigungen für die Abgabe von Kapitalanteilen am Unternehmen des Arbeitgebers oder verbundenen Konzernunternehmen durch nicht übertragbare Optionen festgelegt. Die steuerrechtliche Regelung bezieht sich auf die "Ausübung" der nicht übertragbaren Optionen und ist an die Voraussetzung gebunden, dass dieser Vorteil zumindest einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern gewährt wird, ein bestimmter Zeitraum für die Ausübung vorgegeben sein muss und der Vorteil einen bestimmten Wert nicht übersteigen darf, wobei die Steuerbefreiung jedes Jahr zwischen Einräumung und Ausübung der Option um 10 % zunimmt, jedoch maximal 50 % erreichen kann. Den nicht steuerbefreiten Teil hat der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Veräußerung der Beteiligung, der Beendigung des Dienstverhältnisses spätestens aber am 31. 12. des 7. auf die Einräumung der Option folgenden Kalenderjahres als sonstigen Bezug gemäß Paragraph 67, Absatz 10, EStG zu versteuern vergleiche Paragraph 3, Absatz eins, Ziffer 15, Litera c, EStG 1988). Inhaltsgleich wurde auch eine Begünstigung im Rahmen der Sozialversicherung vorgesehen vergleiche Paragraph 49, Absatz 3, Ziffer 18, ASVG).

In diesem Zusammenhang wurden auch arbeitsrechtliche Regelungen geschaffen. Es wurde im§ 2a AVRAG festgelegt, dass Vorteile aus Beteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers oder mit diesem verbundenen Konzernunternehmen und Optionen auf den Erwerb von Arbeitgeberaktien nicht die Bemessungsgrundlage für Entgeltfortzahlungsansprüche und Beendigungsansprüche einzubeziehen sind.In diesem Zusammenhang wurden auch arbeitsrechtliche Regelungen geschaffen. Es wurde im Paragraph 2 a, AVRAG festgelegt, dass Vorteile aus Beteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers oder mit diesem verbundenen Konzernunternehmen und Optionen auf den Erwerb von Arbeitgeberaktien nicht die Bemessungsgrundlage für Entgeltfortzahlungsansprüche und Beendigungsansprüche einzubeziehen sind.

Die Regierungsvorlage (358 BlgNR 21. GP, 25 f) führen dazu ua folgendes aus:

"Im Zusammenhang mit der Kapitalmarktoffensive soll auch die Arbeitnehmerbeteiligung, vor allem aber auch die Optionen auf den Erwerb von Arbeitgeberaktien durch Senkung der Lohnnebenkosten attraktiver gestaltet werden. Daher sind künftig Vorteile aus Beteiligungen und aus regelmäßig gewährten Optionen auf den Erwerb von Aktien in die Bemessungsgrundlage weder der Entgeltfortzahlungsansprüche noch der Beendigungsansprüche einzubeziehen.

Durch diese Beteiligungen am Arbeitgeberunternehmen wird einerseits die Identifikation des Arbeitnehmers mit dem Unternehmen gestärkt und andererseits tritt eine stärkere Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen ein. Die erhöhte Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter wird auch zu einem verbesserten Unternehmensergebnis und daher zu einer Steigerung des Aktienwertes führen. Der gesteigerte Aktienwert kommt auch den Mitarbeitern durch eine höhere Dividende und durch den höheren Verkaufserlös der Aktien zugute."

Zehetner/Wolf (Arbeitsrechtliche Probleme bei Stock Option Modellen, ecolex 2001, 12) sehen als wesentlichen Aspekt der Mitarbeiterbeteiligung die höhere Motivation aber auch die Bindung an das Unternehmen, weshalb die Optionsrechte unübertragbar seien, und nur bei aufrechtem Arbeitsverhältnis innerhalb bestimmter Zeiträume ausgeübt werden könnten. Sie gehen davon aus, dass die Gewährung von Stock Options Entgeltcharakter aufweise, weil sie dem Arbeitnehmer ja für die Erbringung der Arbeitsleistung eingeräumt werde. Bei nicht übertragbaren Optionen entstehe ein vermögenswerter Anspruch aber erst in dem Zeitpunkt, in dem diese ausgeübt werden könnten.

§ 16 AngG lege nun allgemein fest, dass periodische Remunerationen oder besondere Entlohnungen auch vor Fälligkeit in dem Verhältnis gebühren, das der Dienstperiode, für die die Entlohnung gewährt werde, entspreche. Dies lege aber einen bereits bestehenden Anspruch auf Remunerationen zugrunde, sodass es grundsätzlich auch möglich sei, Wartezeiten zu vereinbaren. In Stock Option Programmen könnten zwar Wartezeiten vorgesehen werden, jedoch würde dem Arbeitnehmer auch im Fall eines vorzeitigen Ausscheidens während eines Kalenderjahres unabdingbar eine anteilige Quote zustehen, wenn er bereits in das Stock Optionprogramm einbezogen sei und damit einen Anspruch erworben habe. Werde etwa einem Arbeitnehmer zugesagt, dass er für seine Arbeitsleistung in einem bestimmten Jahr Optionen auf 1000 Aktien erhalte, so habe er dann, wenn er nach sechs Monaten ausscheide, Anspruch auf Optionen auf 500 Aktien. De lege ferenda schlagen diese Autoren eine Änderung des § 16 AngG vor. Krejci (Stock Options und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ecolex 2001, 16) befasst sich ausführlich mit der Frage des Optionsverlustes bei Nichterfüllung der Wartezeit. Er geht auch davon aus, dass der Zweck der Optionen darin bestehe, die Arbeitnehmer auf längere Zeit an das Unternehmen zu binden. Die Aktienoptionen zählten aber nicht zum Kernbereich des Arbeitsentgeltes, sondern stellten eine zusätzliche Gewinnchance dar. Es sei nicht missbilligenswert, wenn diese nicht nur für die vergangene Zeit gewährt werden, sondern nur für den Fall in Aussicht gestellt werden, dass der Arbeitnehmer noch eine weitere Zeit im Unternehmen tätig bleibe. Erst nach Ablauf der Wartezeit sei die Gewinnchance erdient. Dies müsse allerdings in den Optionsbedingungen klargestellt sein. Grund für eine Wartezeit könne auch darin liegen, die vorhersehbare Kursentwicklung der nächsten Zeit zu überbrücken. Unklarheiten seien entsprechend § 915 ABGB zugunsten des Arbeitnehmers auszulegen, wobei sich aus der Bedingung des aufrechten Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt des Ablaufes der Wartezeit hinreichend deutlich ergebe, dass die Aktienoption die längere Bindung des Arbeitnehmers bezwecke und die Funktion einer "Treueprämie" habe. Bedenklich sei eine solche Regelung nur dann, wenn die Kursgewinnaussicht so hohe Beträge betreffe, dass sie von für den Arbeitnehmer von existentieller Relevanz seien. Sei die Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder auf ein Verschulden des Arbeitgebers noch des Arbeitnehmers zurückzuführen, erfolge aber aus Gründen in der Spähre des Arbeitgebers, so bestehe kein Anspruch. Niemand habe einen Lohnanspruch nach berechtigter Auflösung eines Arbeitsverhältnisses. Es bestehe auch keine Einschränkung auf "billiges" Ermessen, da dies nur die Änderung des Vertragsinhaltes betreffe. Dass auch nach einem längeren "Abdienen" der Wartezeit dann kein Anspruch bestehe werde vom Gesetzgeber selbst etwa im Zusammenhang mit der Regelung des Abfertigungsanspruches in Kauf genommen. Soweit sich diese Regelung im Rahmen von formulierten Vertragsformblättern befinde, stelle sie keine "gröbliche Benachteiligung" im Sinne des § 879 Abs 3 ABGB dar, weil diesbezüglich gar kein dispositives Gesetzesrecht vorliege. Auch bestehe kein auffallendes Missverhältnis, da die Aktienoption von vornherein eine "aleatorische" Zusatzleistung in einer Art "Draufgabe" einer Gewinnchance darstelle. Anders wäre dies nur zur beurteilen, wenn es sich um einen wesentlichen Lohnbestandteil handle.Paragraph 16, AngG lege nun allgemein fest, dass periodische Remunerationen oder besondere Entlohnungen auch vor Fälligkeit in dem Verhältnis gebühren, das der Dienstperiode, für die die Entlohnung gewährt werde, entspreche. Dies lege aber einen bereits bestehenden Anspruch auf Remunerationen zugrunde, sodass es grundsätzlich auch möglich sei, Wartezeiten zu vereinbaren. In Stock Option Programmen könnten zwar Wartezeiten vorgesehen werden, jedoch würde dem Arbeitnehmer auch im Fall eines vorzeitigen Ausscheidens während eines Kalenderjahres unabdingbar eine anteilige Quote zustehen, wenn er bereits in das Stock Optionprogramm einbezogen sei und damit einen Anspruch erworben habe. Werde etwa einem Arbeitnehmer zugesagt, dass er für seine Arbeitsleistung in einem bestimmten Jahr Optionen auf 1000 Aktien erhalte, so habe er dann, wenn er nach sechs Monaten ausscheide, Anspruch auf Optionen auf 500 Aktien. De lege ferenda schlagen diese Autoren eine Änderung des Paragraph 16, AngG vor. Krejci (Stock Options und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ecolex 2001, 16) befasst sich ausführlich mit der Frage des Optionsverlustes bei Nichterfüllung der Wartezeit. Er geht auch davon aus, dass der Zweck der Optionen darin bestehe, die Arbeitnehmer auf längere Zeit an das Unternehmen zu binden. Die Aktienoptionen zählten aber nicht zum Kernbereich des Arbeitsentgeltes, sondern

stellten eine zusätzliche Gewinnchance dar. Es sei nicht missbilligenswert, wenn diese nicht nur für die vergangene Zeit gewährt werden, sondern nur für den Fall in Aussicht gestellt werden, dass der Arbeitnehmer noch eine weitere Zeit im Unternehmen tätig bleibe. Erst nach Ablauf der Wartezeit sei die Gewinnchance erdient. Dies müsse allerdings in den Optionsbedingungen klargestellt sein. Grund für eine Wartezeit könne auch darin liegen, die vorhersehbare Kursentwicklung der nächsten Zeit zu überbrücken. Unklarheiten seien entsprechend Paragraph 915, ABGB zugunsten des Arbeitnehmers auszulegen, wobei sich aus der Bedingung des aufrechten Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt des Ablaufes der Wartezeit hinreichend deutlich ergebe, dass die Aktienoption die längere Bindung des Arbeitnehmers bezwecke und die Funktion einer "Treueprämie" habe. Bedenklich sei eine solche Regelung nur dann, wenn die Kursgewinnaussicht so hohe Beträge betreffe, dass sie von für den Arbeitnehmer von existentieller Relevanz seien. Sei die Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder auf ein Verschulden des Arbeitgebers noch des Arbeitnehmers zurückzuführen, erfolge aber aus Gründen in der Spähre des Arbeitgebers, so bestehe kein Anspruch. Niemand habe einen Lohnanspruch nach berechtigter Auflösung eines Arbeitsverhältnisses. Es bestehe auch keine Einschränkung auf "billiges" Ermessen, da dies nur die Änderung des Vertragsinhaltes betreffe. Dass auch nach einem längeren "Abdienen" der Wartezeit dann kein Anspruch bestehe werde vom Gesetzgeber selbst etwa im Zusammenhang mit der Regelung des Abfertigungsanspruches in Kauf genommen. Soweit sich diese Regelung im Rahmen von formulierten Vertragsformblättern befinde, stelle sie keine "gröbliche Benachteiligung" im Sinne des Paragraph 879, Absatz 3, ABGB dar, weil diesbezüglich gar kein dispositives Gesetzesrecht vorliege. Auch bestehe kein auffallendes Missverhältnis, da die Aktienoption von vornherein eine "aleatorische" Zusatzleistung in einer Art "Draufgabe" einer Gewinnchance darstelle. Anders wäre dies nur zur beurteilen, wenn es sich um einen wesentlichen Lohnbestandteil handle.

Schima (Gestaltungsfragen bei Aktienoptionen GesRZ 2001, 61, insbes 67 f) zeigt auf, dass unter dem Aspekt der "Wartezeit" einerseits die Zeit zwischen der Einräumung der Option und der Möglichkeit, diese auszuüben, und andererseits auch eine Zeitspanne, die nach den Optionsbedingungen im aufrechten Arbeitsverhältnis verstreichen müsse, bis der Arbeitnehmer in das Optionsprogramm überhaupt einbezogen werde, verstanden wird. Schima unterscheidet bei der Frage, wielange eine Optionsausübung auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich sein soll, zwischen leitenden Angestellten, deren Verhalten sich auf die Kursentwicklung positiv auswirken kann, und anderen Angestellten. Bei nicht leitenden Angestellten weist er darauf hin, dass der Aspekt eines positiv kursrelevanten Verhaltens des einzelnen Arbeitnehmers in den Hintergrund tritt und dafür der Aktienoptionsplan als Sozialleistung anzusehen ist, die vom Verhalten des Begünstigten nicht abhängig ist und bei der der Gesichtspunkt der Förderung der langjährigen Betriebsbindung den Ausschlag gibt. Ihnen könne auch längere Zeit danach die Ausübung der Option eingeräumt werden. Auch er hält fest, dass der aus Gewährung und Ausübung von Aktienoptionen resultierende Vorteil unter den arbeitsrechtlichen Entgeltbegriff fällt. Hinsichtlich der Berechnung der Abfertigung habe früher strittig sein können, ob es sich um regelmäßig gewährte Vorteile gehandelt habe (jährlicher Rhythmus).

Was nun die Frage der "Aliquotierung" im Falle des Ausscheidens des Arbeitnehmers anlangt, so hält er (aaO 74 ff) zwar allgemein die Judikatur des Obersten Gerichtshofes zu § 16 AngG insbesondere wegen der mangelnden Berücksichtigung der Schaffung von Anreizen zur Erhöhung der Dauer der Betriebsbindung für kritikwürdig, meint aber, dass ausgehend von dieser Judikatur wohl eine Aliquotierung vorzunehmen wäre. Unbedenklich sei nur eine Wartefrist für die Einbeziehung in den Optionsplan. Bei Vorstandsmitgliedern, bei denen § 16 AngG nicht zur Anwendung komme, sei, da hier die "Anspannung" der Kräfte der Mitarbeiter tatsächlich zur Erreichung der Kurssteigerung maßgeblich sein könnte, eine schrankenlose Möglichkeit der Gesellschaft, auch bei einer durch das Vorstandsmitglied unverschuldeten Vertragsbeendigung die durch die Optionsgewährung zu erwartende Vergütung völlig zu vernichten, unter dem Aspekt des § 879 ABGB sittenwidrig.Was nun die Frage der "Aliquotierung" im Falle des Ausscheidens des Arbeitnehmers anlangt, so hält er (aaO 74 ff) zwar allgemein die Judikatur des Obersten Gerichtshofes zu Paragraph 16, AngG insbesondere wegen der mangelnden Berücksichtigung der Schaffung von Anreizen zur Erhöhung der Dauer der Betriebsbindung für kritikwürdig, meint aber, dass ausgehend von dieser Judikatur wohl eine Aliquotierung vorzunehmen wäre. Unbedenklich sei nur eine Wartefrist für die Einbeziehung in den Optionsplan. Bei Vorstandsmitgliedern, bei denen Paragraph 16, AngG nicht zur Anwendung komme, sei, da hier die "Anspannung" der Kräfte der Mitarbeiter tatsächlich zur Erreichung der Kurssteigerung maßgeblich sein könnte, eine schrankenlose Möglichkeit der Gesellschaft, auch bei einer durch das Vorstandsmitglied unverschuldeten Vertragsbeendigung die durch die Optionsgewährung zu erwartende Vergütung völlig zu vernichten, unter dem Aspekt des Paragraph 879, ABGB sittenwidrig.

Peschek (Neue arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten bei Mitarbeiterbeteiligungen und Stock-Option-Plänen? RdW 2001, 219) zeigt auf, dass durch die Vereinbarung nur des kollektivvertraglichen Mindestentgeltes und die regelmäßige Gewährung von nicht handelbaren Aktien und Optionen erhebliche Lohnnebenkosten eingespart werden könnten. Zur Frage der Mitarbeiterbindung verweist er darauf, dass es zulässig sein sollte, Arbeitnehmern die Vorteile aus Beteiligungsmodellen nur dann zukommen zu lassen, wenn sie während der Planlaufzeit Arbeitnehmer seien oder zumindest ein Kürzung für den Fall bestimmter Beendigungsarten analog zu § 23 Abs 7 AngG vorzusehen. Aus § 2a AVRAG sei insgesamt abzuleiten, dass der Gesetzgeber beabsichtigt habe, einen "arbeitsrechtlichen Sonderstatus" zu verleihen. Dem Arbeitgeber sollten erhöhte Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt werden.Peschek (Neue arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten bei Mitarbeiterbeteiligungen und Stock-Option-Plänen? RdW 2001, 219) zeigt auf, dass durch die Vereinbarung nur des kollektivvertraglichen Mindestentgeltes und die regelmäßige Gewährung von nicht handelbaren Aktien und Optionen erhebliche Lohnnebenkosten eingespart werden könnten. Zur Frage der Mitarbeiterbindung verweist er darauf, dass es zulässig sein sollte, Arbeitnehmern die Vorteile aus Beteiligungsmodellen nur dann zukommen zu lassen, wenn sie während der Planlaufzeit Arbeitnehmer seien oder zumindest ein Kürzung für den Fall bestimmter Beendigungsarten analog zu Paragraph 23, Absatz 7, AngG vorzusehen. Aus Paragraph 2 a, AVRAG sei insgesamt abzuleiten, dass der Gesetzgeber beabsichtigt habe, einen "arbeitsrechtlichen Sonderstatus" zu verleihen. Dem Arbeitgeber sollten erhöhte Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt werden.

Damböck (Stock Options aus Arbeitnehmersicht, Österreichische Steuerzeitung 2001/211, in diesem Sinne vgl auch Postl, Der Besteuerungszeitpunkt von Stock Options ecolex 2002, 836 oder Rechtsansichten des BMF ecolex 1997, 124) sieht die Mitarbeitermotivation und die Unternehmensbindung als die wesentliche Zielsetzung von Optionsplänen. In weiterer Folge geht er davon aus, dass Optionen, die von der aufschiebenden Bedingung des aufrechten Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Ausübungsmöglichkeit ausgingen, keine Wirtschaftsgüter seien, sondern nur ein aufschiebend bedingtes Rechtsgeschäft.Damböck (Stock Options aus Arbeitnehmersicht, Österreichische Steuerzeitung 2001/211, in diesem Sinne vergleiche auch Postl, Der Besteuerungszeitpunkt von Stock Options ecolex 2002, 836 oder Rechtsansichten des BMF ecolex 1997, 124) sieht die Mitarbeitermotivation und die Unternehmensbindung als die wesentliche Zielsetzung von Optionsplänen. In weiterer Folge geht er davon aus, dass Optionen, die von der aufschiebenden Bedingung des aufrechten Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Ausübungsmöglichkeit ausgingen, keine Wirtschaftsgüter seien, sondern nur ein aufschiebend bedingtes Rechtsgeschäft.

Weiss (Die Berücksichtigung von Unternehmensbeteiligungen und Aktienoptionen bei Entgeltfortzahlungs- und Beendigungsansprüchen ASoK 2001, 245) betrachtet Aktienoptionen als Entgelt im Sinne des arbeitsrechtlichen Entgeltbegriffes und erachtet schon die im § 2a AVRAG vorgesehenen Ausnahmen für die Entgeltfortzahlung und die Beendigungsansprüche als bedenklich. Insgesamt sieht er auch eine teilweise Überwälzung des Unternehmerrisikos auf den Arbeitnehmer. In der sehr zahlreichen deutschen Literatur hat etwa Schanz (vgl NZ 2000, 626) die Aspekte der Motivation und Identifikation sowie Bindung der Mitarbeiter im Rahmen von Stock Option-Plänen hervorgehoben. Bei der sofortigen vollständigen Ausschüttung sei eine Erreichung dieser Ziele beeinträchtigt. Die Regelungen seien an den Grenzen der Sittenwidrigkeit zu messen. Hinsichtlich der Kündigungserschwerung sei auch der mit der Leistung verfolgte Zweck, die Bindungsdauer und die Höhe des wirtschaftlichen Vorteils zu berücksichtigen. Gehe es darum, die Betriebstreue zu honorieren, so wären Verfallsfristen bis zu fünf Jahren als angemessen zu erachten. Baeck/Diller (Arbeitsrechtliche Probleme bei Aktienoptionen und Belegschaftsaktien DB 1998, 1405 untersuchen im Zusammenhang mit Verfalls- und Bindungsklausel ebenfalls deren allfällige Sittenwidrigkeit bzw eine unzulässige Kündigungserschwerung. Auch sie heben hervor, dass es einerseits um die Bindung der Mitarbeiter andererseits auch um den Leistungsanreiz gehe. Soweit es um die Honorierung der Betriebstreue gehe, sei gegen eine zehnjährige Bindungsfrist im Sinne des § 1 des Betrieblichen Altersversorgungsgesetzes nichts einzuwenden. Gehe es aber um die Erfolgsbeteiligung, so wäre es unbillig, den Arbeitnehmer, der jahrelang "überobligationsmäßig" für das Unternehmen gearbeitet habe, kurzfristig um die Früchte seiner Arbeit zu bringen. Allerdings sei zu berücksichtigen, dass es bei Aktienoptionen ohnehin nur um die unsichere Erwartung eines künftigen Kursgewinns gehe, dessen Eintreten in keiner Weise abgesichert sei. Es gehe um einen weit weniger greifbaren Vermögensvorteil als etwa bei Erfolgsprämien, bei denen auch regelmäßig der Aspekt der Förderung der Betriebstreue fehle. Auch sie kommen letztlich zu einer zulässigen Verfallsfrist von fünf Jahren.Weiss (Die Berücksichtigung von Unternehmensbeteiligungen und Aktienoptionen bei Entgeltfortzahlungs- und Beendigungsansprüchen ASoK 2001, 245) betrachtet Aktienoptionen als Entgelt im Sinne des arbeitsrechtlichen Entgeltbegriffes und erachtet schon die im Paragraph 2 a, AVRAG

vorgesehenen Ausnahmen für die Entgeltfortzahlung und die Beendigungsansprüche als bedenklich. Insgesamt sieht er auch eine teilweise Überwälzung des Unternehmerrisikos auf den Arbeitnehmer. In der sehr zahlreichen deutschen Literatur hat etwa Schanz vergleiche NZ 2000, 626) die Aspekte der Motivation und Identifikation sowie Bindung der Mitarbeiter im Rahmen von Stock Option-Plänen hervorgehoben. Bei der sofortigen vollständigen Ausschüttung sei eine Erreichung dieser Ziele beeinträchtigt. Die Regelungen seien an den Grenzen der Sittenwidrigkeit zu messen. Hinsichtlich der Kündigungserschwerung sei auch der mit der Leistung verfolgte Zweck, die Bindungsdauer und die Höhe des wirtschaftlichen Vorteils zu berücksichtigen. Gehe es darum, die Betriebstreue zu honorieren, so wären Verfallsfristen bis zu fünf Jahren als angemessen zu erachten. Baeck/Diller (Arbeitsrechtliche Probleme bei Aktienoptionen und Belegschaftsaktien DB 1998, 1405 untersuchen im Zusammenhang mit Verfalls- und Bindungsklausel ebenfalls deren allfällige Sittenwidrigkeit bzw eine unzulässige Kündigungserschwerung. Auch sie heben hervor, dass es einerseits um die Bindung der Mitarbeiter andererseits auch um den Leistungsanreiz gehe. Soweit es um die Honorierung der Betriebstreue gehe, sei gegen eine zehnjährige Bindungsfrist im Sinne des Paragraph eins, des Betrieblichen Altersversorgungsgesetzes nichts einzuwenden. Gehe es aber um die Erfolgsbeteiligung, so wäre es unbillig, den Arbeitnehmer, der jahrelang "überobligationsmäßig" für das Unternehmen gearbeitet habe, kurzfristig um die Früchte seiner Arbeit zu bringen. Allerdings sei zu berücksichtigen, dass es bei Aktienoptionen ohnehin nur um die unsichere Erwartung eines künftigen Kursgewinns gehe, dessen Eintreten in keiner Weise abgesichert sei. Es gehe um einen weit weniger greifbaren Vermögensvorteil als etwa bei Erfolgsprämien, bei denen auch regelmäßig der Aspekt der Förderung der Betriebstreue fehle. Auch sie kommen letztlich zu einer zulässigen Verfallsfrist von fünf Jahren.

Lembke (Die Ausgestaltung von Aktienoptionsplänen in arbeitsrechtlicher Hinsicht BB 2001, 1469) betont, das Stichtags- und Verfallsregelungen nur dort zulässig sind, wo die Aktienoptionen nur Arbeitsentgelt im weiteren, nicht aber im engeren Sinn darstellen. Röder/Göpfert (Aktien statt Gehalt BB 2001, 2002) erachten eine Prüfung für erforderlich, halten aber Bindungsfristen bis zu 5 Jahren für zulässig.

Allgemein hat der Oberste Gerichtshof ausgehend von einer weiten Auslegung (vgl RIS-JustizRS0027959 mwN, etwa zuletzt 8 ObA 361/97i) unter Entgelt im Arbeitsrecht jede Leistung verstanden, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber dafür bekommt, dass er ihm seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt (vgl RIS-Justiz RS0031505 mzwN etwa 9 ObA 19/93 zu zusätzlichen erfolgsorientierten Entgeltarten), wovon auch außerordentliche Leistungen zusätzlicher Art umfasst sind, etwa Provisionen, die auf die tatsächliche Mehrleistung des einzelnen Angestellten abstellen und variabel sind (vgl RIS-Justiz RS0027975 mwN etwa SZ 70/254).Allgemein hat der Oberste Gerichtshof ausgehend von einer weiten Auslegung vergleiche RIS-Justiz RS0027959 mwN, etwa zuletzt 8 ObA 361/97i) unter Entgelt im Arbeitsrecht jede Leistung verstanden, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber dafür bekommt, dass er ihm seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt vergleiche RIS-Justiz RS0031505 mzwN etwa 9 ObA 19/93 zu zusätzlichen erfolgsorientierten Entgeltarten), wovon auch außerordentliche Leistungen zusätzlicher Art umfasst sind, etwa Provisionen, die auf die tatsächliche Mehrleistung des einzelnen Angestellten abstellen und variabel sind vergleiche RIS-Justiz RS0027975 mwN etwa SZ 70/254).

In diesem weiten Sinn sind auch die dem Kläger zugesagten Aktienoptionen als Entgelt zu beurteilen. Sie haben den Zweck, einerseits die Qualität der bisher vom Kläger geleisteten Arbeiten zu honorieren und andererseits, ihn aber auch zu einem zukünftigen besonderen Arbeitseinsatz zu motivieren.

Für die weitere Beurteilung ist aber in diesem Zusammenhang auch hervorzuheben, dass der Kläger gar nicht vorgebracht hat, Anspruch auf die Einräumung der Optionen gehabt zu haben und diese auch nicht als Abgeltung für eine andere dem Kläger gebührende Leistung gewährt wurden. Dadurch unterscheidet sich der vorliegende Fall schon ganz wesentlich von dem zu 8 ObA 2349/96s (RIS-Justiz RS0108882 = SZ 270/254). Damals ging es darum, dass im Rahmen einer sogenannten "Öffnungsklausel" eine Mitarbeiterbeteiligung im Ausmaß der Istlohnerhöhung zugesagt wurde und der Oberste Gerichtshof festgehalten hat, dass diese Unternehmensbeteiligung nicht als Abfertigungsurrogat zu beurteilen ist, sondern der monatlich als Mitarbeiterbeteiligung gutgeschriebene Betrag in die Bemessungsgrundlage der Abfertigung und der Urlaubsentschädigung einzubeziehen ist (vgl im Zusammenhang auch Schindler, DRdA 1999, 187 ff).Für die weitere Beurteilung ist aber in diesem Zusammenhang auch hervorzuheben, dass der Kläger gar nicht vorgebracht hat, Anspruch auf die Einräumung der Optionen gehabt zu haben und diese auch nicht als Abgeltung für eine andere dem Kläger gebührende Leistung gewährt wurden. Dadurch unterscheidet sich der vorliegende Fall schon ganz wesentlich von dem zu 8 ObA 2349/96s (RIS-Justiz RS0108882 = SZ 270/254). Damals ging

es darum, dass im Rahmen einer sogenannten "Öffnungsklausel" eine Mitarbeiterbeteiligung im Ausmaß der Istlohnerhöhung zugesagt wurde und der Oberste Gerichtshof festgehalten hat, dass diese Unternehmensbeteiligung nicht als Abfertigungsurrogat zu beurteilen ist, sondern der monatlich als Mitarbeiterbeteiligung gutgeschriebene Betrag in die Bemessungsgrundlage der Abfertigung und der Urlaubsentschädigung einzubeziehen ist vergleiche im Zusammenhang auch Schindler, DRdA 1999, 187 ff).

Hier geht es nun im Ergebnis nicht darum, dass der Kläger geltend macht, dass er einen Anspruch darauf gehabt hätte, die Optionen zugesprochen zu erhalten, sondern darum, dass er geltend macht, dass die ihm ohne Rechtsanspruch zugesprochenen Optionen in ihrer Ausgestaltung im Zusammenhang mit der Wartezeit den zwingenden Bestimmungen des § 16 AngG widersprechen würden und das einseitige Recht des Arbeitgebers, im Zusammenhang mit der Kündigung in bereits verdientes Entgelt einzugreifen, unzulässig wäre.Hier geht es nun im Ergebnis nicht darum, dass der Kläger geltend macht, dass er einen Anspruch darauf gehabt hätte, die Optionen zugesprochen zu erhalten, sondern darum, dass er geltend macht, dass die ihm ohne Rechtsanspruch zugesprochenen Optionen in ihrer Ausgestaltung im Zusammenhang mit der Wartezeit den zwingenden Bestimmungen des Paragraph 16, AngG widersprechen würden und das einseitige Recht des Arbeitgebers, im Zusammenhang mit der Kündigung in bereits verdientes Entgelt einzugreifen, unzulässig wäre.

Im Hinblick darauf, dass dem Kläger die Optionszusage einerseits als Belohnung für seine besonderen Leistungen, andererseits aber auch zur Motivation zu zukünftigen Leistungen gewährt wurde, sollen diese Einwände des Klägers unter beiden Aspekten untersucht werden. Voranzustellen ist aber der Charakter der Optionszusage. Generell werden Optionen als Gestaltungsrecht verstanden, ein im Voraus bestimmtes Schuldverhältnis durch rechtsbegründende Gestaltungserklärung in Geltung zu setzen, hier den Kauf der Aktien der Konzernmutter zu einem bestimmten Kaufpreis (vgl allgemein RIS-Justiz RS0017078; RIS-Justiz RS0019140, RIS-Justiz RS0115633). Die Besonderheit hier liegt darin, dass dieses Gestaltungsrecht einerseits erst nach Ablauf einer bestimmten Wartezeit von fünf Jahren entstehen soll und andererseits die Entstehung auch an die Voraussetzung geknüpft ist, dass sich der Kläger noch im aufrechten Dienstverhältnis befindet, bzw besondere Arten der Beendigung vorliegen. Dies ist - wie dies auch in der steuerrechtlichen Literatur bereits aufgezeigt wurde - als aufschiebende Bedingung für die Entstehung des Rechtsgestaltungsrechtes zu beurteilen.Im Hinblick darauf, dass dem Kläger die Optionszusage einerseits als Belohnung für seine besonderen Leistungen, andererseits aber auch zur Motivation zu zukünftigen Leistungen gewährt wurde, sollen diese Einwände des Klägers unter beiden Aspekten untersucht werden. Voranzustellen ist aber der Charakter der Optionszusage. Generell werden Optionen als Gestaltungsrecht verstanden, ein im Voraus bestimmtes Schuldverhältnis durch rechtsbegründende Gestaltungserklärung in Geltung

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at