

Mitbestimmungsfreie Sondervergütung

Sondervergütungen für Arbeitnehmer, auf die kein dauerhafter Rechtsanspruch besteht (z. B. durch Tarif- oder Arbeitsvertrag), werden häufig unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt, der erreichen soll, dass die einmalige Gewährung keine Bindung des Unternehmens für die Zukunft auslöst, und zwar auch nicht durch betriebliche Übung. Ist der Freiwilligkeitsvorbehalt vertraglich AGB-fest formuliert, ist die Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 dahin eingeschränkt, dass der Arbeitgeber frei bestimmen kann, ob er überhaupt eine solche Sondervergütung künftig gewährt, welchen Personenkreis er dabei begünstigen will und welchen Dotierungsrahmen er insgesamt zur Verfügung stellt. In diesen Grenzen ist jedoch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eröffnet, und zwar bezüglich des gesamten Verteilungsplans für den vorgegebenen Personenkreis und die sonstigen Bedingungen, die nicht den obigen mitbestimmungsrechtlichen Einschränkungen unterliegen. Nach richtiger ständiger Rechtsprechung des BAG und der absolut herrschenden Meinung in der Literatur gilt dieses eingeschränkte Mitbestimmungsrecht auch bei der Vergabe von Aktienoptionen durch das Unternehmen (so schon BAG, Urt. v. 28.11.1989 – 3 AZR 118/88, unter Ziff. II 2. a).

Eine weitere Einschränkung des Mitbestimmungsrechts kann sich gemäß § 87 BetrVG 1. Halbs. durch eine abschließende gesetzliche oder tarifliche Regelung ergeben. Bei Aktienoptionen kommt eine gesetzliche Einschränkung insbesondere durch die Optionsschöpfung im Wege der bedingten Kapitalerhöhung infrage durch den sog. Ermächtigungsbeschluss der Hauptversammlung einer deutschen AG, der insbesondere die Aufteilung der Bezugsrechte auf Mitglieder der Geschäftsführung und Arbeitnehmer, Erfolgsziele, Erwerbs- und Ausübungszeiträume und Wartezeit für die erstmalige Ausübung – mindestens vier Jahre – zwingend enthalten muss (§§ 192 Abs. 2 Nr. 3, 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG). Das BAG hat in ständiger Rechtsprechung eine weitere Einschränkung der Mitbestimmung gesehen, wenn die Entscheidung des Unternehmens durch behördliche Entscheidung (z. B. Verwaltungsakt) so abschließend vorgegeben ist, dass es keinen Entscheidungsspielraum hat, sondern lediglich den Verwaltungsakt vollziehen muss (BAG, Beschl. v. 11.12.2012 – 1 ABR 78/11, Rdnr. 20 u. 26; v. 23.6.2009 – 1 ABR 30/08, Rdnr. 23).

Hessisches LAG zu Aktienoptionen

Nummehr hat das Hessische LAG mit Beschluss vom 3.8.2017 (5 TaBV 23/17, vgl. AuA 3/18, S. 179) eine weitere Einschränkung der Mitbestimmung bei freiwilligen Sondervergütungen in Form von Aktienoptionen entdeckt, die sich daraus ergeben soll, dass die Begebung der Aktien an die Mitarbeiter von Tochtergesellschaften ausschließlich durch die Konzernmuttergesellschaft entschieden wird, und zwar nicht nur bezüglich der o. g. mitbestimmungsfreien Entscheidungen, sondern auch hinsichtlich des gesamten Leistungsplans, auf dessen Aufstellung und Inhalt die jeweilige Tochtergesellschaft durch ausdrückliche Entscheidung der Konzernmutter überhaupt keinen Einfluss hat.

Hierbei begründet das LAG sein Ergebnis mit den o. g. Entscheidungen des BAG vom 11.12.2012 und 23.6.2009, wonach die Mitbestimmung nicht nur aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Regelungen ausgeschlossen ist, sondern auch in anderen Fallkonstellationen, bei denen in Ermangelung eines Gestaltungsspielraums des Arbeitgebers eine Mitgestaltung des Betriebsrats nicht in Betracht kommt. Wo das Unternehmen nichts zu bestimmen hat, haben die Arbeitnehmervertreter nichts mitzubestimmen. Die betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte sind dort anzusiedeln, wo unternehmerische Leitungsmacht konkret entfaltet und ausgeübt wird (BAG, Beschl. v. 14.2.2007 – 7 ABR 26/06, AuA 11/07, S. 694).

Im entschiedenen Fall hatte eine amerikanische Muttergesellschaft (Inc.) einen Aktienoptionsplan für die Beschäftigten der – auch deutschen – Tochtergesellschaften aufgestellt und bezüglich aller Einzelheiten vorgegeben, der die deutschen Konzerntöchter von jeder Einflussnahme auf diesen Plan ausschloss mit der Folge, dass das LAG auch ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte der Tochtergesellschaften verneinte.

Das vom LAG gefundene Ergebnis erscheint auf den ersten Blick schlüssig, wenn der jeweilige Arbeitgeber – gleich aus welchem Grund – nichts zu bestimmen hat, bleibt auch für den Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht übrig.

Eine Gegenargumentation wird durch die ständige Rechtsprechung des BAG erschwert, die in einer solchen Begebung von Bezugsrechten einen gesonderten Gewährungsvertrag zwischen Konzernmutter und Mitarbeiter der Töchter sieht, der völlig unabhängig und außerhalb vom jeweiligen Arbeitsvertrag mit dem Tochterunternehmen

steht (BAG, Urt. v. 28.5.2008 – 10 AZR 351/07, Rdnr. 23; v. 16.1.2008 – 7 AZR 887/06, AuA 11/08, S. 696; v. 12.2.2003 – 10 AZR 299/02, Rdnr. 53).

Ungeahnte Möglichkeiten

Ein gewisses Unbehagen befällt den deutschen Arbeitsrechtler angesichts der Tatsache, dass der Wegfall des Mitbestimmungsrechts nicht durch Gesetz, Tarifvertrag oder Verwaltungsakt ausgelöst wird (so die obige BAG-Rechtsprechung), sondern durch eine konzerninterne Entscheidung der Muttergesellschaft, gegen die die Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften – auch wenn sie wollten – kraft des rechtlichen oder faktischen Beherrschungsverhältnisses durch die Mutter nichts unternehmen können und gegenüber der auch die Betriebsräte machtlos sind.

Von der Logik her ist nämlich das Ergebnis des LAG nicht nur beschränkt auf ausländische Muttergesellschaften, sondern müsste genauso auf inländische Konzernholdings anwendbar sein und hierbei – so argumentiert auch das LAG – nicht auf die Begebung von Aktienoptionen beschränkt bleiben, sondern auch bzgl. aller sonstigen freiwilligen Sondervergütungen gelten.

Damit weitet sich der Himmel für ungeahnte Möglichkeiten, das betriebsrätliche Mitbestimmungsrecht jedenfalls in diesen Bereichen auszuhebeln. Mit Spannung ist die Rechtsbeschwerdeentscheidung des BAG (1 ABR 57/17) zu erwarten.

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner in der Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes, Faltermeier, München