

Verjährung – Schadenersatz

Zinsgleitklauseln und Rückerstattung

E-Commerce

Online-AGB

GmbH-Einbringung eines

Überschuldeten Unternehmens

Neues Formblatt für

Zusammenschlussanmeldungen

Aktienoptionsprogramm

Optionsverlust mit Kündigung

Beihilfe nach Art 87 EG?

Verzicht auf Vorsteuerberichtigung

EuGH „Connect“

Anwendungsvorrang von Richtlinien

Stock Options: Ein Beitrag des OGH zur Rettung von Aktienoptionsprogrammen

*Aktienoptions-
programme für*

Arbeitnehmer erfreuen sich auch in Österreich großer Beliebtheit. Ein Vorteil aus Aktienoptionen soll dem Arbeitnehmer in den meisten Fällen allerdings nicht bedingungslos eingeräumt werden: Die Ausübbarkeit zugeteilter Optionen ist regelmäßig davon abhängig, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer Wartezeit noch aufrecht ist. Der OGH hatte jüngst einen Fall zu entscheiden, in dem der spätere Kläger aufgrund Arbeitgeberkündigung kurz vor Ablauf der Wartezeit aus dem Unternehmen ausschied. Der OGH teilt in der Literatur geäußerte Bedenken nicht und hält den gänzlichen Optionsverlust für zulässig.

Besprechung der E des OGH v 22. 5. 2003, 8 ObA 161/02p (abgedruckt in diesem Heft auf S 706)

THOMAS TALOS

A. SACHVERHALT DER OGH-ENTSCHEIDUNG

Die österr Tochtergesellschaft eines international tätigen Konzerns mit Sitz in den USA hatte in den Jahren 1995 und 1996 dem späteren Kläger Optionen auf den Erwerb von Aktien an der amerikanischen Konzernmutter zugeteilt. Nach den Aktienoptionsbedingungen konnte der Arbeitnehmer die Optionen erst nach Ablauf eines Zeitraumes von fünf

Jahren (Wartezeit) und längstens bis zu einem Zeitraum von zehn Jahren (Ausübungszeitraum), und zwar jeweils gerechnet ab dem Datum der Zuteilung, ausüben. Optionen, deren Wartezeit noch nicht abgelaufen war, sollten bei Beendigung des Dienstverhältnisses – von im Verfahren nicht relevanten Ausnahmen abgesehen – verfallen. Mit der Vereinbarung einer solchen Wartezeit sollte der Arbeitnehmer an das Unternehmen gebunden werden und erst nach Ablauf eines gewissen Zeitraumes die Möglichkeit

haben, an einer allfälligen Wertsteigerung des Unternehmens zu partizipieren.

Die Beklagte kündigte im Jahr 1999 das Dienstverhältnis wegen mangelnder Leistungen des Klägers. Bis zur Beendigung seines Dienstverhältnisses hatte der Kläger sämtliche Aktienoptionen, deren Wartezeit bereits abgelaufen war, ausgeübt. Für die 1995 und 1996 zugeteilten Optionen, deren Wartezeit noch nicht abgelaufen war, teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass diese mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlöschen würden. Der Arbeitnehmer klagte auf Feststellung, dass er zur Ausübung der Optionen auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt sei.

B. STELLUNGNAHMEN IN DER LITERATUR

Die Frage der Zulässigkeit einer Vereinbarung, nach der einem Dienstnehmer eingeräumte Aktienoptionen nur nach Ablauf einer Wartezeit und bei aufrechtem Dienstverhältnis ausgeübt werden können, wird in der österr. Literatur unterschiedlich beantwortet. Nach *Krejci*¹⁾ zählen Aktienoptionen nicht zum Kernbereich des Arbeitsentgelts, sondern bedeuten ausschließlich einen nicht in Geld messbaren Vorteil für den Verbleib im Unternehmen. Aus diesen Gründen meint *Krejci*, dass die Bedingungen von Aktienoptionen zwischen den Vertragsteilen grundsätzlich so gestaltet werden könnten, wie sie es wollen. Dies gelte nur dann nicht, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis *rechtswidrig gelöst* hätte oder dem Arbeitnehmer durch die Kündigung *absichtlich die Optionen nehmen* wollte. Soweit Aktienoptionsprogramme das Ziel verfolgten, die bedachten Arbeitnehmer längere Zeit an das Unternehmen zu binden (was regelmäßig der Fall ist), sei auch § 16 Abs 1 AngG auf Ansprüche oder Anwartschaften aus solchen Programmen nicht anzuwenden.²⁾

Dehn/Wolff/Zehetner gehen hingegen unter Hinweis auf § 16 Abs 1 AngG davon aus, dass dem während der Wartezeit ausscheidenden Arbeitnehmer unabdingbar eine *anteilige Quote* an Aktienoptionen zustehe, die er nach Ablauf der Wartezeit ausüben kann.³⁾ Würden einem Arbeitnehmer Optionen auf 1000 Aktien eingeräumt und eine Wartezeit von fünf Jahren vereinbart, der Arbeitnehmer jedoch in der Folge nach zwei Jahren ausscheiden, so behielte er zwei Fünftel der Optionen (also 400 Optionen). Diese Aliquotierungspflicht gelte nicht nur bei Arbeitgeberkündigung, sondern auch bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers. *Dehn/Wolff/Zehetner* räumen zwar ein, dass eine Aliquotierungspflicht dem Gewähren von Stock Options erschwerend entgegenstehen würde; dieses Hindernis könne jedoch nur durch eine Gesetzesänderung beseitigt werden.

*Schima*⁴⁾ hält – ebenso wie *Krejci* – den Optionsverfall bei Ausscheiden des Arbeitnehmers innerhalb der Wartezeit für zulässig.⁵⁾ Er äußert jedoch die Befürchtung, dass der OGH derartige Vereinbarungen mit der „Keule“ des § 16 AngG behandeln und dem Arbeitgeber eine Aliquotierungspflicht auferlegen könnte.

C. ENTSCHEIDUNG DES OGH

1. AKTIENOPTIONEN SIND ENTGELT

Das Erstgericht hatte die Klage (ua) noch mit dem Argument abgewiesen, dass es sich bei den streitgegenständlichen Aktienoptionen – mangels Übertragbarkeit und Ablauf der Wartezeit – *nicht um Entgelt*, sondern um eine Art „Draufgabe“ handle, die der begünstigte Mitarbeiter – sofern er nach Ende der Wartezeit noch im Unternehmen beschäftigt ist – *zusätzlich* zu seinen laufenden Bezügen erhalte. Das Erstgericht differenzierte dabei – ebenso wie dies in steuerrechtlicher⁶⁾ und sozialversicherungsrechtlicher⁷⁾ Hinsicht getan wird – zwischen dem *Zeitpunkt der Einräumung der Option* und dem *Ausübungszeitpunkt*. Während mangels Übertragbarkeit das Vorliegen einer vermögenswerten Leistung im Zeitpunkt der Einräumung der Option verneint wird, wird eine solche Leistung (und damit der Zufluss eines Wirtschaftsgutes) frühestens dann angenommen, wenn die Option ausgeübt werden kann. Erst dann kann die Frage beantwortet werden, ob bzw. welchen Wert die Option überhaupt hat.⁸⁾

Der OGH setzte sich mit der Frage der Einordnung von Aktienoptionen nur kurz auseinander: Er verweist auf den im Arbeitsrecht herrschenden weiten Entgeltbegriff, wonach unter Entgelt jede Leistung zu verstehen sei, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber dafür bekommt, dass er ihm seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Davon sind nach der Rechtsprechung des OGH auch außerordentliche Leistungen zusätzlicher Art umfasst, wie etwa Provisionen, die auf die tatsächliche Mehrleistung des ein-

RA Dr. *Thomas Talos* LL.M. (Virginia) ist Partner der *Brandl & Talos* Rechtsanwältin Kommanditpartnerschaft, 1070 Wien, Mariahilferstraße 116, *office@btp.at*, *www.btp.at*, und war am Verfahren als BV beteiligt.

- 1) *Krejci*, Stock Options und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, *ecolex* 2001, 16 ff.
- 2) *Krejci*, Stock Options und § 16 Abs 1 AngG, *RdW* 2003, 418 ff.
- 3) *Dehn/Wolff/Zehetner*, Aktienoptionsrecht. Kommentar und Handbuch, 2003, 102 ff. In diesem Sinn wohl auch schon *Zehetner/Wolff*, Arbeitsrechtliche Probleme bei Stock Option Modellen, *ecolex* 2001, 12, 14.
- 4) *Schima*, Gestaltungsfragen bei Aktienoptionen, *GesRZ Sonderheft* 2001, 61 ff.
- 5) IdS auch *Peschek*, Neue arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten bei Mitarbeiterbeteiligungen und Stock-Option-Plänen?, *RdW* 2001, 241 ff. Zur Rechtslage in Deutschland vgl. zB *Röder/Göpfert*, Aktien statt Geld – Aktienoptionszusagen und Festgehalt nach dem Kurseinbruch am Neuen Markt, *DRdA* 2001, 2002; *Lembke*, Die Ausgestaltung von Aktienoptionsplänen in arbeitsrechtlicher Hinsicht, *BB* 2001, 1469; *Baack/Diller*, Arbeitsrechtliche Probleme bei Aktienoptionen und Belegschaftsaktien, *DB* 1998, 1405.
- 6) *Dehn/Wolff/Zehetner*, aaO 52 ff.; *Damböck*, Stock Options aus Arbeitnehmersicht, *ÖStZ* 2001, 115; *Zehetner/Wolff*, Die Besteuerung von Stock Options, *ecolex* 2001, 24; *Postl*, Der Besteuerungszeitpunkt von Stock Options, *ecolex* 2002, 836.
- 7) *Dehn/Wolff/Zehetner*, aaO 87 ff.; *Zehetner/Wolff*, Sozialversicherungsrechtliche Aspekte von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen, *ecolex* 2001, 21.
- 8) In diesem Sinn auch *Dehn/Wolff/Zehetner*, aaO 96 f, und *Zehetner/Wolff*, *ecolex* 2001, 13 ff, wenngleich diese Autoren in der Folge trotz Verneinung des Entgeltcharakters für eine Aliquotierungspflicht eintreten.

zeln Angestellten abstellen und variabel sind.⁹⁾ In diesem weiten Sinn sind für den OGH auch die dem Kläger zugesagten Aktienoptionen als Entgelt zu beurteilen. Eine oben beschriebene Differenzierung wird vom OGH – ohne nähere Begründung – nicht vorgenommen. Diese kurze Auseinandersetzung erklärt sich aber wohl daraus, dass die Einordnung der Optionen als arbeitsrechtliches Entgelt für die weitere Beurteilung des OGH und die Entscheidung des Sachverhaltes – zu Recht – keine Rolle spielte.¹⁰⁾

2. § 16 ABS 1 ANGG NICHT ANWENDBAR

Kernfrage des gegenständlichen Verfahrens war das Verhältnis von Aktienoptionen zu § 16 Abs 1 AngG. § 16 Abs 1 AngG ordnet relativ zwingend (§ 40 AngG) an, dass dann, wenn der Angestellte *Anspruch* auf eine periodische Remuneration oder auf eine *andere besondere Entlohnung* hat, ihm diese auch bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Fälligkeit des Anspruches *in dem Betrage* gebührt, der dem Verhältnis zwischen der Dienstperiode für die die Entlohnung gewährt wird und der zurückgelegten Dienstzeit entspricht. Ältere Entscheidungen des OGH haben stets darauf hingewiesen, dass die Aliquotierungsvorschrift des § 16 Abs 1 AngG keinen Anspruch auf Sonderzahlungen *begründet*, sondern diesen vielmehr *voraussetzt*.¹¹⁾ In jüngeren Entscheidungen betonte der OGH allerdings, dass § 16 Abs 1 AngG nicht dadurch umgangen werden könne, dass das Entstehen der nicht mit einer spezifischen Leistung des Arbeitnehmers verknüpften, sondern für die gesamte Arbeitsleistung im Kalender- oder Arbeitsjahr gebührende Remuneration an das Erreichen eines Stichtages gebunden wird.¹²⁾ Vereinbarungen, wonach eine Aliquotierung des Anspruchs bei Ausscheiden des Angestellten vor diesem Stichtag ausgeschlossen werden soll, seien unwirksam.

Der OGH beruft sich in der gegenständlichen Entscheidung auf die lange Zeit vertretene engere Auslegung des § 16 Abs 1 AngG. Unter dem Aspekt der „Belohnung für vergangene Dienste“ könne – so der OGH – keine Rechtswidrigkeit der Vereinbarung liegen, weil es sich bei den eingeräumten Aktienoptionen lediglich um *aufschiebend bedingte* Rechte handle, § 16 Abs 1 AngG aber keinen Anspruch auf Remuneration festlege, sondern ihn voraussetze. Insofern könne – so der OGH weiter – auch keine „Vernichtung“ erdienter Entgelte angenommen werden. Auch eine „Umgehung“ des § 16 Abs 1 AngG liegt nach Auffassung des OGH nicht vor: Der Zuteilung von Aktienoptionen stünde weder ein bestimmter Arbeitserfolg gegenüber noch könne davon ausgegangen werden, dass damit die Arbeitsleistung in einer bestimmten Periode auch nur mit einem bestimmtem Entgelt abgegolten werde. Es hänge von den „Zufälligkeiten des Marktes“ ab, ob Aktienoptionen nach Ablauf der Wartezeit – mag auch zwischen der Kurswert über dem Bezugspreis gelegen sein – überhaupt einen Wert besitzen würden. Eine klare synallagmatische Beziehung bestünde weder zu einer bestimmten Periode der Arbeitszeit noch der Arbeitsleistung. Die zu § 16 AngG und zur „Ver-

nichtung“ von „erdientem“ Entgelt herausgearbeiteten Grundsätze kommen daher – so der OGH – nicht „unmittelbar“ zur Anwendung. Derartige Vereinbarungen seien vielmehr allgemein auf eine allfällige Sittenwidrigkeit zu überprüfen.

Der Auffassung des OGH, § 16 Abs 1 AngG sei auf Aktienoptionen nicht anzuwenden, ist zuzustimmen. Die gegenteilige von *Dehn/Wolff/Zehetner* vertretene Auffassung hätte wohl zur Folge gehabt, dass vor allem für international agierende Konzerne Arbeitnehmer in Österreich als Begünstigte von Aktienoptionsprogrammen nicht mehr in Frage gekommen wären.¹³⁾ Wenn nämlich jemand, der nur zwei Jahre im Unternehmen tätig ist, im Vergleich zu demjenigen, der die gesamte Wartezeit betriebstreu bleibt, aliquote Aktienoptionen erhält, würde der Sinn und Zweck eines Aktienoptionsprogramms geradezu ins Gegenteil verkehrt.¹⁴⁾ Das Bindungsziel des Aktienoptionsprogramms würde weitgehend leer laufen, weil auch derjenige, der das Unternehmen vor Ablauf der Wartezeit verlässt, einen Anteil an Aktienoptionen mitnimmt.

Dem OGH ist aber auch deshalb beizupflichten, weil der dem § 16 Abs 1 AngG zugrunde liegende Gedanke eine „Aliquotierung“ von Aktienoptionen nicht gebietet: Es geht – wie *Krejci*¹⁵⁾ zutreffend hervorhebt – nicht darum, dass dem Arbeitnehmer ein bereits zuerkanntes Recht auf bedenkliche Weise nachträglich einseitig entzogen wird, sondern die Vereinbarung bedeutet nichts anderes, als dass Aktienoptionen eben *erst nach Ablauf der Wartezeit* (bei noch aufrehtem Dienstverhältnis) zustehen sollen. Solange die Wartezeit nicht abgelaufen ist, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch „erdient“ oder „erworben“, so dass auch der Schutzgedanke des § 16 Abs 1 AngG nicht unterlaufen wird.

3. MASSSTAB DER SITTENWIDRIGKEIT

In weiterer Folge prüft der OGH die Vereinbarung des Optionsverfalls bei Ausscheiden innerhalb der Wartezeit unter dem Aspekt der Sittenwidrigkeit. Als sittenwidrig könnte eine Regelung in den Optionsbe-

9) ZB SZ 70/254.

10) Auf die in Deutschland diskutierte Frage, ob von einem Dritten (zB der Konzernmutter) zugeleitete Optionen Teil des Arbeitsentgelts sind, hatte der OGH aufgrund der durch die österr Tochtergesellschaft erfolgten Zuteilung nicht einzugehen. Vgl dazu jüngst die E des BAG v 12. 2. 2003, AG 2003, 387f, das aus Anlass eines Betriebsübergangs feststellte, dass bei Abschluss der Vereinbarung über das Gewähren von Aktienoptionen mit einem anderen Konzernunternehmen (und nicht dem Arbeitgeber) Ansprüche aus dieser Vereinbarung grundsätzlich nur gegenüber dem vertragsschließenden Konzernunternehmen geltend gemacht werden können. Der Vertrag über das Gewähren von Aktienoptionen stehe rechtlich selbständig neben dem Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers mit der Tochtergesellschaft (vgl dazu auch *Buhr/Radke*, Internationale Aktienoptionspläne und deren arbeitsrechtliche Behandlung in Deutschland, BB 2001,1882; aA *Lipinski/Melms*, Die Gewährung von Aktienoptionen durch Dritte, z.B. eine Konzernmutter – von Dritten geleistetes Arbeitsentgelt? BB 2003, 150ff).

11) OGH RdW 1995, 69f mwN.

12) Zuletzt OGH RdW 2001, 231f.

13) Ebenso *Krejci*, RdW 2003, 418.

14) Zutreffend *Krejci*, aaO 420.

15) *Krejci*, aaO 420f.

dingungen dann beurteilt werden, wenn ein *grobes Missverhältnis* zwischen den durch die Regelung geförderten und den beeinträchtigten Interessen vorliege.¹⁶⁾

Im Ergebnis bejaht der OGH auch unter dem Aspekt der Sittenwidrigkeit zu Recht die Wirksamkeit der getroffenen Vereinbarung. Die Beeinträchtigung der Arbeitnehmerinteressen könne nur darin liegen, dass der Arbeitnehmer in seiner Erwartung einer Beteiligung am Unternehmen enttäuscht wird. Diese Beeinträchtigung wiegt aber schon deshalb nicht besonders schwer, weil dem Arbeitnehmer von vornherein klar sein muss, dass er nur dann in den Genuss der Optionen kommt, wenn er bis zum Ablauf der Wartezeit noch dem Unternehmen angehört. Hinzu kommt, dass selbst nach Ablauf der Wartezeit die Optionen – wenn der Kurs während des Ausübungszeitraums unter dem Ausübungspreis liegt – wertlos sein können. Der Arbeitnehmer darf daher (jedenfalls vor Ablauf der Wartezeit) vernünftigerweise nicht darauf vertrauen, aus Aktienoptionen einen bestimmten Vermögensvorteil lukrieren zu können.

Demgegenüber ergebe sich nach Ansicht des OGH bereits aus dem „Charakter der Aktienoption“ sowie den (neuen) „gesellschaftsrechtlichen Regelungen (Ausübungsfenster etc)“ eine sachliche Rechtfertigung dafür, zwischen der grundsätzlichen Einräumung der Aktienoptionen und deren Ausübbarkeit eine Zeitspanne vorzusehen. Der OGH bezieht damit die Initiativen des Gesetzgebers im Zusammenhang mit dem Aktienoptionengesetz, und zwar insb den gemäß § 159 Abs 2 Z 3 AktG vom Vorstand bzw Aufsichtsrat zu erstattenden Bericht, in seine Beurteilung ein.¹⁷⁾ Wenngleich die Neufassung des § 159 Abs 2 Z 3 AktG kein zwingendes Argument für die Zulässigkeit des Optionsverlustes bei Arbeitgeberkündigung vor Ablauf der Wartezeit ist¹⁸⁾, hat der OGH hier doch richtig erkannt, dass die Sittenwidrigkeit derartiger Vereinbarungen einen gewissen Wertungswiderspruch zu den gesellschaftsrechtlichen Regelungen bedeuten würde.

Darüber hinaus ist für die vorzunehmende Interessenabwägung entscheidend, dass der Arbeitgeber regelmäßig mit der Einräumung von Aktienoptionen durchaus *legitime* Ziele verfolgt, nämlich Arbeitnehmer zu motivieren, langfristig an das Unternehmen zu binden und letztlich auch am Erfolg des gesamten Unternehmens teilhaben zu lassen. Das Verfolgen dieser Ziele rechtfertigt es nach zutreffender Ansicht des OGH, die Ausübbarkeit der Optionen *auch* davon abhängig zu machen, dass der Arbeitnehmer nach Ablauf der Wartezeit noch in einem aufrechten Dienstverhältnis steht.

Mit zunehmender Dauer der Wartezeit seien die Arbeitnehmerinteressen stärker beeinträchtigt und die Arbeitgeberinteressen stärker gefördert, weshalb nach Ansicht des OGH eine *fünfjährige Wartezeit* im „oberen Bereich“ für eine solche Regelung angesiedelt sein dürfte.¹⁹⁾ Dies gilt vor allem dann, wenn – wie im konkreten Fall – das Arbeitsverhältnis durch *Arbeitgeberkündigung* beendet wird.²⁰⁾ In diesem Zusammenhang hält der OGH unter Hinweis auf

Rechtsprechung zu Betriebspensionen²¹⁾ fest, dass die Ausübung von „Widerrufsvorbehalten“ bei wesentlichen Entgeltbestandteilen – was im konkreten Fall im Hinblick auf den offensichtlich nicht unbeträchtlichen Wert der Aktienoptionen und die überwiegend abgelaufene lange Wartezeit vorweg anzunehmen sei²²⁾ – an das Vorliegen sachlicher Gründe gebunden sei. Die Arbeitgeberkündigung, die zu einem „Verlust der Ansprüche“ führt, sei nach Auffassung des OGH unabhängig von ihrer Beendigungswirkung als Rechtsgestaltung anzusehen, deren Sachlichkeit und Angemessenheit nach den jeweiligen Funktionen des Entgelts zu beurteilen sei.²³⁾ Im konkreten Fall könne jedenfalls keine Sittenwidrigkeit angenommen werden, weil die Vereinbarung der Motivation und Förderung der Betriebstreue diene und die Beendigung durch mangelnde Leistungen des Arbeitnehmers begründet war.

Den Ausführungen des OGH, wonach derartige Regelungen bei *grobem Missverhältnis* zwischen den verletzten und geförderten Interessen sittenwidrig sein können, ist grundsätzlich zuzustimmen. Schon *Krejci*²⁴⁾ hat darauf hingewiesen, dass der Optionsverlust dann unzulässig sein könnte, wenn die in Aussicht gestellten Aktienoptionen das Einzige oder doch einen wesentlichen Teil des Entgelts für die in der nur teilweise erfüllten Wartezeit erbrachten

16) Vgl dazu allgemein *Krejci* in *Rummel*³ § 879 Rz 90.

17) Zum Aktienoptionengesetz vgl mwN *Dehn/Wolff/Zehetner*, aaO 163 ff.

18) Dies vor allem deshalb, weil es sich bei der Vereinbarung einer Wartezeit zwar um ein typisches Merkmal, nicht aber – wie etwa nach § 193 Abs 2 Z 4 dAktG – um ein gesetzliches Erfordernis handelt (vgl *Dehn/Zehetner/Wolff*, aaO 204). Darüber hinaus übersieht der OGH, dass die erforderlichen Angaben zu „zeitlichen Ausübungsfenstern“ von – in § 159 Abs 2 Z 3 AktG nicht ausdrücklich genannten – Angaben zu „Wartezeiten“ zu unterscheiden sind (ausführlich dazu *Schima*, aaO 67 ff).

19) In diesem Sinn auch *Krejci*, *ecolex* 2001, 16, 18.

20) Auf die Sachlichkeit der durch die Vereinbarung einer Wartezeit bewirkten Bindung des Arbeitnehmers geht der OGH ausdrücklich nicht ein. Vgl dazu *Krejci*, *ecolex* 2001, 16, 18, der für den Regelfall die Zulässigkeit einer solchen Bindung annimmt; Probleme könnten sich nur dann ergeben, wenn die Kursgewinnaussicht so hohe Beträge beträfe, dass sie für den Arbeitnehmer von *existenzieller* Relevanz sein würden.

21) OGH SZ 61/275.

22) Die Annahme des OGH, dass es sich bei den gegenständlichen Aktienoptionen um wesentliche Entgeltbestandteile handelte, ist insofern bemerkenswert, als weder die Unterinstanzen Feststellungen zum Börsenkurs der Aktien der Konzernmutter getroffen hatten noch der Kläger diesbezüglich ein Vorbringen erstattete. Die Bewertung des Feststellungsbegehrens leitete der Kläger einfach ohne Bezugnahme auf den tatsächlichen Börsenkurs der Aktien aus einer Multiplikation des Ausübungspreises mit der Anzahl der streitgegenständlichen Optionen ab. Schließlich lässt auch die Tatsache, dass die Wartezeit bereits überwiegend abgelaufen war, keinen Schluss auf den tatsächlichen Wert der Optionen zu.

23) Inkonsequenter Weise spricht der OGH hier von „Widerrufsvorbehalten“ und „Verlust der Ansprüche“, obwohl er an anderer Stelle ausführt, dass der Arbeitnehmer vor Ablauf der Wartezeit noch keinen Anspruch iSd § 16 Abs 1 AngG erworben hat. Richtigerweise wird mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses kein Recht widerrufen und es geht auch kein Anspruch verloren, weil dem Arbeitnehmer mangels Erfüllung der Voraussetzungen (aufrechtes Dienstverhältnis während der Wartezeit) noch kein Recht oder ein Anspruch auf Ausübung der Option zusteht.

24) *Krejci*, *ecolex* 2001, 16, 19.

Dienste sind. Hier würde in der Tat ein grobes Missverhältnis zwischen den Interessen des Arbeitgebers an der Förderung der Betriebstreue und den Interessen des Arbeitnehmers an der Entlohnung seiner Arbeitsleistung vorliegen. Diese Voraussetzungen werden aber im Regelfall nicht erfüllt sein. Aktienoptionen stellen zumeist lediglich eine Draufgabe dar, deren Verlust keineswegs dazu führt, dass zwischen den in der Wartezeit erbrachten Diensten und dem zugestandenen Entgelt ein auffallendes Missverhältnis festgestellt werden könnte.

In dieser Hinsicht unterscheiden sich Aktienoptionen auch von Betriebspensionen. Während Arbeitnehmer nach der Pensionierung regelmäßig darauf angewiesen sind, einen wesentlichen Teil ihres Lebensunterhalts aus Betriebspensionen zu bestreiten und ihre Lebensplanung darauf ausrichten, handelt es sich bei Aktienoptionen um „Draufgaben“, die sich – bei positiver Entwicklung des Aktienkurses – in einem *einmaligen* finanziellen Vorteil niederschlagen können. Die Schutzbedürftigkeit des Pensionisten, der bereits vorgeleistet hat und nun seinem „Vertragspartner auf Gedeih und Verderb ausgeliefert ist“²⁵⁾, ist mit den Interessen des Arbeitnehmers, der neben seinem Grundgehalt eine aleatorische Zusatzleistung in Form von Aktienoptionen erhält, nicht vergleichbar. Die zu Betriebspensionen ergangene Rechtsprechung kann daher – und insofern sind die abschließenden Ausführungen des OGH zu „Wider-

rufsvorbehalten“ zu weitgehend – auf Aktienoptionen nicht übertragen werden. Aktienoptionen haben schlicht einen anderen „Charakter“, der auch in verschiedenen vom OGH dargestellten Sonderregelungen seinen Ausdruck findet. Mit der Bestätigung der Entscheidungen der Unterinstanzen anerkennt der OGH diese Besonderheiten. Der Kläger hat damit das Verfahren zwar verloren, die übrigen Arbeitnehmer aber können aus Anlass der E des OGH aufatmen: Sie werden – soweit sie die dafür vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen – auch weiterhin in den Genuss von Aktienoptionen kommen und am Erfolg „ihres“ Unternehmens teilhaben können.

25) OGH SZ 61/275.

SCHLUSSSTRICH

Aktienoptionen fallen nach Ansicht des OGH unter den arbeitsrechtlichen Entgeltbegriff. Die Vereinbarung des Optionsverlustes bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Wartezeit hält der OGH dennoch für zulässig. § 16 Abs 1 AngG ist nicht anwendbar. Sittenwidrig sind derartige Regelungen lediglich bei einem groben Missverhältnis zwischen den geförderten und beeinträchtigten Interessen.