

**Aktienoptionen auch für Betriebsräte?**

Grds. darf der Lohn oder das Gehalt von Betriebsratsmitgliedern nicht geringer sein als das Entgelt vergleichbarer Arbeitnehmer „mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung“, um Mitglieder des Betriebsrats nicht zu benachteiligen. Das BAG hatte nun zu entscheiden, ob Aktienoptionen, die Arbeitnehmer einer GmbH erhalten, deren Muttergesellschaft in den USA ansässig ist, auch den Betriebsräten zustehen. In dem Fall hatte ein Beschäftigter Optionen erhalten, deren Erteilung allerdings mit Beginn seiner Betriebsrats Tätigkeit eingestellt wurde. Das BAG: Nur wenn die Aktienoptionen „auf Grund des mit der deutschen Tochtergesellschaft abgeschlossenen Arbeitsvertrages erbracht werden“, hätte auch ein Mitglied des Betriebsrats Anspruch darauf. Das muss nun noch die Vorinstanz prüfen.

Quelle: Wolfgang Büser

**Möglichkeit der Einordnung der Gewährung von Aktienoptionen an ein Betriebsratsmitglied durch eine andere Konzerngesellschaft als Arbeitsentgelt; Anforderungen an die Bemessung des Arbeitsentgelts von Betriebsratsmitgliedern; Umfang der Rechte bei Einräumung von Aktienoptionen durch das Unternehmen**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 16.01.2008

**Aktenzeichen:** 7 AZR 887/06

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2008, 13712

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Frankfurt am Main - 14.06.2005 - AZ: 12 Ca 6755/04

LAG Hessen - 31.07.2006 - AZ: 7/2 Sa 1544/05

LAG Hessen - 31.07.2006 - AZ: 7/2 Sa 1544/05

**Rechtsgrundlagen:**

§ 37 Abs. 4 BetrVG

§ 242 BGB

**Fundstellen:**

AiB-newsletter 2008, 4 (Pressemitteilung)

AuA 2008, 175 (Kurzinformation)

AuA 2008, 696-697 (Volltext mit red. LS u. Anm.)

AuR 2008, 55 (Kurzinformation)

AUR 2008, 55 (Kurzinformation)

DB 2008, XX Heft 4 (Kurzinformation)

DB 2009, 794-795 (Volltext mit red. LS)

DStR 2008, 262 (Kurzinformation)  
DStR 2008, 1201 (red. Leitsatz)  
DStR 2008, 883-884 (Kurzinformation)  
ErbStB 2008, 354-355 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)  
EzA-SD 3/2008, 14 (Pressemitteilung)  
EzA-SD 12/2008, 13  
FA 2008, 217-218 (red. Leitsatz)  
FA 2008, 94 (Pressemitteilung)  
GmbH-Report 2008, R58 (Kurzinformation)  
HzA aktuell 2008, 28-29  
HzA aktuell 2008, 22-23  
JuS 2008, XVIII Heft 3 (Pressemitteilung)  
MDR 2008, R13 (Kurzinformation)  
NZA 2009, 66  
NZA 2008, VI Heft 2 (Kurzinformation)  
NZA 2008, 836-838 (Volltext mit red. LS)  
PuR 2008, 8 (Pressemitteilung)  
schnellbrief 2008, 8 (Pressemitteilung)  
ZBVR online 2008, 17 (amtl. Leitsatz)  
ZBVR online 2008, 2-5 (Volltext mit red. LS)  
ZIP 2008, A8 (Kurzinformation)  
ZIP 2008, 1496-1499 (Volltext mit red. LS)

---

## **BAG, 16.01.2008 - 7 AZR 887/06**

### **Redaktioneller Leitsatz:**

1. Der Antrag eines Arbeitnehmers, mit dem er seinen Arbeitgeber verpflichten lassen will, ihm Optionen zum Erwerb von Aktien der Muttergesellschaft des Arbeitgebers zu beschaffen, ist als Leistungsantrag zulässig. Er ist dahingehend auszulegen, dass der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber die Übertragung des Rechts zum Bezug von Aktien der Muttergesellschaft zu den im Antrag genannten Bedingungen verlangt. Bei diesem Verständnis genügt der Antrag dem Bestimmtheitsanfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.
2. Der Ausspruch des Arbeitnehmers auf Verschaffung der begehrten Aktienoptionen könnte sich aus § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG ergeben. Die Gewährung von Aktienoptionen an ein Betriebsratsmitglied durch eine andere Konzerngesellschaft kann Arbeitsentgelt i.S.d.. § 37 Abs. 4 BetrVG darstellen.

Nach § 37 Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Betriebsratsmitgliedern nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Mitglieder des Betriebsrats weder in wirtschaftlicher noch in beruflicher Hinsicht gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung Nachteile erleiden. Dabei ist nicht auf die hypothetische Gehaltsentwicklung des Betriebsratsmitglieds abzustellen, sondern auf die Gehaltsentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer.

3. § 37 Abs. 4 BetrVG regelt jedoch nur die Gleichstellung des Betriebsratsmitglieds in Bezug auf das vom Arbeitgeber auf Grund des Arbeitsvertrags geleistete Arbeitsentgelt gem. § 611 Abs. 1 BGB. Erhalten die mit dem Betriebsratsmitglied vergleichbaren Arbeitnehmer nicht von dem Arbeitgeber, sondern von einem Dritten Zuwendungen, ist § 37 Abs. 4 BetrVG schon nach seinem Wortlaut nicht einschlägig, da es sich dabei nicht um ein Entgelt handelt, das auf dem mit dem Arbeitgeber bestehenden Arbeitsvertrag beruht. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitsvertrag Motiv für die Leistung des Dritten ist. Die Vorschrift erfasst nur das vom Arbeitgeber auf Grund des Arbeitsvertrags erbrachte Arbeitsentgelt
4. Die von einem Dritten in Hinblick auf das Arbeitsverhältnis erbrachten Leistungen können aber Arbeitsentgelt i.S.d.. § 37 Abs. 4 BetrVG darstellen, wenn der Dritte sie nach der Abrede der Arbeitsvertragsparteien anstelle oder neben dem zwischen ihnen vereinbarten Arbeitsentgelt erbringen soll. Erfüllt der Dritte gegenüber dem Arbeitnehmer die von ihm in Hinblick auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses übernommene Verpflichtung nicht, so kann an seiner Stelle der Arbeitgeber zur Leistung verpflichtet sein. Aktienoptionen räumen dem Inhaber der Option nach Maßgabe der Optionsbedingungen das Recht ein, von dem gewährenden Unternehmen Aktien zu einem bestimmten Kurs zu erwerben. Bei der Ausgabe von Aktienoptionen an Arbeitnehmer wird diesen das Recht eingeräumt, innerhalb eines festgelegten Zeitraums und zu einem vorher festgelegten Preis Aktien des eigenen oder eines verbundenen Unternehmens zu erwerben. Ziel dieser Form der Entlohnung ist dabei, neben den generell mit einer Mitarbeiterbeteiligung verfolgten Zielen der Mitarbeiterbindung und -motivation, die stärkere Ausrichtung der Unternehmensführung auf den Shareholder-Value. Schließt der Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Gewährung von Aktienoptionen nicht mit seinem Arbeitgeber, sondern mit einem anderen Konzernunternehmen ab, so können Ansprüche aus dieser Vereinbarung grundsätzlich nur gegenüber dem vertragsschließenden Konzernunternehmen geltend gemacht werden und werden nicht Bestandteil des Arbeitsverhältnisses mit einer Tochtergesellschaft dieses Konzernunternehmens. Der Vertrag über die Gewährung von Aktienoptionen steht rechtlich selbständig neben dem Vertrag des Arbeitnehmers mit der Tochtergesellschaft, der regelmäßig nur das Motiv für den Abschluss eines Optionsgewährungsvertrags darstellt. Eine eigene Verpflichtung des konzernangehörigen Arbeitgebers kann jedoch begründet werden, wenn die Arbeitsvertragsparteien die Teilnahme des Arbeitnehmers an dem Aktienoptionsprogramm eines anderen Konzernunternehmens ausdrücklich oder konkludent vereinbaren. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer auch von seinem Arbeitgeber die Zuteilung von Aktienoptionen nach den von dem anderen Konzernunternehmen aufgestellten Verteilungsgrundsätzen verlangen. Es ist dann Sache des Arbeitgebers, die Erfüllbarkeit der eingegangenen Verpflichtung sicherzustellen.
5. Wenn auch nach dem bisherigen Vortrag des Arbeitnehmers diese Voraussetzungen nicht vorliegen, hätte das Landesarbeitsgericht ihn doch vor einer abweisenden Entscheidung darauf hinweisen und ihm Gelegenheit zur Ergänzung seines Vorbringens geben müssen.
6. Eine andere Anspruchsgrundlage ist nicht ersichtlich. Es kann dahinstehen, ob der Arbeitgeber bei dem Arbeitnehmer durch sein Verhalten einen Vertrauenstatbestand geschaffen haben könnte, auf Grund dessen der Arbeitnehmer berechtigt hätte davon ausgehen können, sein Arbeitgeber wolle sich arbeitsvertraglich zu seiner Einbeziehung in das Aktienoptionsprogramm der Muttergesellschaft verpflichten. Das Entstehen für ein beim Vertragspartner herbeigeführtes Vertrauen beruht letztlich auf dem Verbot des widersprüchlichen Verhaltens als Unterfall des Grundsatzes von Treu und Glauben (§ 242 BGB). Ein zu Unrecht enttäusches Vertrauen führt jedoch regelmäßig nicht zu einer vertraglichen Bindung, sondern nur zu einer auf Ersatz des Vertrauensschadens gerichteten Instandspflicht desjenigen, der den Vertrauenstatbestand geschaffen hat.
7. Wenn eine Gesamtzusage über freiwillige Sozialleistungen des Arbeitgebers besteht, kann daraus der geltend gemachte Anspruch nicht abgeleitet werden, wenn diese Zusage sich nur - bei Vorliegen besonderer Bedingungen - auf den Bezug von Stammaktien des Arbeitgebers bezieht. Ebenso wenig besteht ein Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsanspruch, wenn es sich

bei der Gewährung der Aktienoptionen nicht um eine Leistung des Arbeitgebers, sondern um eine solche der Muttergesellschaft handelt.

In Sachen

...

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts  
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Januar 2008  
durch

den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner,  
die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl,  
den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie  
die ehrenamtlichen Richter Hökenschnieder und Krollmann  
für **Recht** erkannt:

#### **Tenor:**

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 31. Juli 2006 - 7/2 Sa 1544/05 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

#### **Tatbestand**

- 1 Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger Optionen zum Bezug von Aktien ihrer amerikanischen Muttergesellschaft zu verschaffen.
- 2 Die Beklagte gehört zum Konzern der E Corporation in H, USA (im Folgenden: E). Die E gewährte seit dem Jahr 1999 an konzernangehörige Mitarbeiter Aktienoptionen nach ihrem "Discretionary Stock Option Program (DSOP)". Der Begünstigte erhält dabei während eines festgelegten Zeitraums das Recht zum Bezug von Aktien der E zu dem in den Bezugsbedingungen genannten Preis.
- 3 Der Kläger ist auf der Grundlage des Anstellungsvertrags vom 22. Juni 1999 seit dem 1. Oktober 1999 bei der Beklagten als Systemberater angestellt. Er gehört seit dem 22. November 2001 dem für den Betrieb S gebildeten Betriebsrat an, zu dessen Vorsitzenden er später gewählt wurde. Der Kläger ist seit einem nicht bekannten Zeitpunkt wegen der Betriebsrats Tätigkeit von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt. Die Parteien schlossen am 6. Juni 2003 eine Gleichstellungsvereinbarung, welche auszugsweise wie folgt lautet:

"1)

*Für die Dauer der Mitgliedschaft von Herrn So (zur Zeit Vorsitzender des Betriebsrates S) in einem Betriebsrat bei der E Deutschland GmbH wird als Vergleichsperson bezüglich seiner wirtschaftlichen und beruflichen Gleichstellung gem. § 37 IV und V BetrVG Herr B (System Engineer) bestimmt.*

...

2)

*Entsprechend § 37 IV und V BetrVG wird die Vergleichsperson solange zur wirtschaftlichen und beruflichen Gleichstellung herangezogen, wie sie eine betriebsübliche Entwicklung im üblichen Rahmen bei der E Deutschland GmbH beschreitet.*

..."

- 4 In einer Vereinbarung vom 6. Juni 2005 wurde Herr B durch Herrn Sc als Vergleichsperson ersetzt.

- 5 Der Kläger erhielt von der E in den Jahren 2000 und 2001 insgesamt 5000 Optionen zum Bezug eigener Aktien. In dem Zeitraum von 2002 bis 2005 wurden dem Kläger keine Aktienoptionen zugeteilt. Die in der Gleichstellungsvereinbarung genannten Personen erhielten von der E im Jahr 2003 Optionen zum Bezug von 1.500 Aktien, im Jahr 2004 Optionen für 2.250 Aktien und im Jahr 2005 Optionen für 3.000 Aktien.
- 6 Mit seiner am 22. Juli 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger behauptet, dass die Beklagte die Gewährung von Aktienoptionen im Einstellungsgespräch als zusätzliche (variable) Leistungen zum Arbeitsentgelt dargestellt habe. Die Beklagte nehme auf die Zuteilung der Aktienoptionen durch die E maßgeblichen Einfluss. Die Mitarbeiter würden zur Vorbereitung der Entscheidung der E über die Gewährung der Aktienoptionen einer Leistungsbeurteilung durch die Beklagte unterzogen, dessen Ergebnis einem Vorschlag für die Zuteilung gleich komme. Die Beklagte habe ihn wegen seiner Betriebsratstätigkeit nicht mehr beurteilt und somit seine Teilnahme an dem Aktienoptionsprogramm der E verhindert. Daneben sei die Beklagte wegen der Gleichstellungsvereinbarung zur Gewährung der gleichen Anzahl von Aktienoptionen verpflichtet, die die jeweils genannte Vergleichsperson von der E erhalten habe. Der Anspruch auf die Verschaffung von Aktienoptionen ergebe sich schließlich aus einer bei Arbeitsaufnahme im Jahr 1999 bei der Beklagten bestehenden Gesamtzusage, nach der ein Bezug von verbilligten Aktien der E möglich gewesen sei.
- 7 Der Kläger hat zuletzt beantragt,
- I.
    1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger (für das Jahr 2002) 2.500 Aktien der E Corporation, H, USA, unter Anrechnung von 5,42 US-Dollar je Aktie (insgesamt 13.500,00 US-Dollar) zu liefern;
    2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger (für das Jahr 2003) 1.500 Aktien der E Corporation, H, USA, unter Anrechnung von 13,18 US-Dollar je Aktie (insgesamt 19.770,00 US-Dollar) zu liefern;
    3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger (für das Jahr 2004) 2.250 Aktien der E Corporation, H, USA, unter Anrechnung von 12,85 US-Dollar je Aktie (insgesamt 28.912,50 US-Dollar) zu liefern;
    4. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger (für das Jahr 2005) 3.000 Aktien der E Corporation H, USA, unter Anrechnung von 14,49 US-Dollar je Aktie (insgesamt 43.470,00 US-Dollar) zu liefern,
  - II. hilfsweise zu den Anträgen zu I. 1. - 4.,
    1. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger (für das Jahr 2002) 2.500 Optionen für Aktien der E Corporation H, USA zum Basispreis von 5,42 US-Dollar zu verschaffen;
    2. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger (für das Jahr 2003) 1.500 Optionen für Aktien der E Corporation H, USA zum Basispreis von 13,18 US-Dollar zu verschaffen;
    3. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger (für das Jahr 2004) 2.250 Optionen für Aktien der E Corporation, H, USA zum Basispreis von 12,85 US-Dollar zu verschaffen;
    4. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger (für das Jahr 2005) 3.000 Optionen für Aktien der E Corporation H, USA zum Basispreis von 14,49 US-Dollar zu verschaffen;
  - III. hilfsweise zu I. und II.,
    - 1.

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger sämtlichen Schaden zu ersetzen, der ihm dadurch entstanden ist und entsteht, dass sie es unterlassen hat, dem Kläger die in den Anträgen zu 1. - 4. genannten Optionen für Aktien der E Corporation, H, USA zu den betreffenden Geschäftsjahren mit den jeweiligen Basispreisen zu verschaffen;

höchst hilfsweise,

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, bei der Anpassung des Arbeitsentgelts des Klägers auch die von der Konzernobergesellschaft den mit dem Kläger gem. § 37 Abs. 4 BetrVG vergleichbaren Arbeitnehmern gewährten Aktienoptionen in gleicher Höhe zu berücksichtigen.

8 Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

9 Sie hat gemeint, der Kläger könne Ansprüche aus der unterbliebenen Zuteilung nur gegenüber der E geltend machen. Sie nehme jedenfalls seit dem Jahr 2002 keinen Einfluss mehr auf die Vergabe der Aktienoptionen durch die Muttergesellschaft. Daneben seien die gegen sie gerichteten Ansprüche wegen der einzelvertraglich vereinbarten Ausschlussfrist von 3 Monaten jedenfalls teilweise verfallen.

10 Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger nur noch die zu II. und III.1. gestellten Anträge weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

### Entscheidungsgründe

11 Die Revision des Klägers ist begründet und führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an die Vorinstanz. Das Landesarbeitsgericht hat die zulässige Klage auf Grund unzureichender tatsächlicher Feststellungen als unbegründet abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat zwar zutreffend erkannt, dass der vom Kläger mit dem Hauptantrag geltend gemachte Anspruch aus § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG eine vertragliche Vereinbarung der Parteien über die Gewährung von Aktienoptionen der E voraussetzt, für deren Zustandekommen der Kläger bisher keinen ausreichend substantiierten Sachvortrag gehalten hat. Das Berufungsgericht musste dem Kläger aber vor einer klageabweisenden Entscheidung Gelegenheit geben, seinen Vortrag zum Zustandekommen einer solchen Vereinbarung zu ergänzen. Die Klage wäre begründet, wenn sich die Beklagte - wie vom Kläger pauschal vorgetragen - im Einstellungsgespräch zur Gewährung von Aktienoptionen entsprechend den Bezugsbedingungen der E verpflichtet hätte. Dies ist vom Landesarbeitsgericht aufzuklären. Auf andere Anspruchsgrundlagen kann der mit dem Hauptantrag verfolgte Anspruch nicht gestützt werden. Da über den Hauptantrag nicht abschließend entschieden werden kann, fällt dem Senat der auf Feststellung einer Schadensersatzpflicht gerichtete Hilfsantrag nicht zur Entscheidung an.

12 I.

Der zu I. 1. - 4. gestellte Leistungsantrag ist zulässig. Er ist dahingehend auszulegen, dass der Kläger von der Beklagten die Übertragung des Rechts zum Bezug von Aktien der E zu den im Antrag genannten Bedingungen verlangt. Bei diesem Verständnis genügt er dem

**13 II.**

Der Senat kann nicht abschließend beurteilen, ob der Hauptantrag begründet ist. Deshalb ist das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass sich der Ausspruch des Klägers auf Verschaffung der begehrten Aktienoptionen aus § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG ergeben könnte. Auf der Grundlage des bisher vom Kläger gehaltenen Sachvortrags liegen die Voraussetzungen dieser Norm zwar nicht vor. Hierauf hätte das Landesarbeitsgericht den Kläger vor einer abweisenden Entscheidung aber hinweisen und ihm Gelegenheit zur Ergänzung seines Vorbringens geben müssen.

**14 1.**

Die Gewährung von Aktienoptionen an ein Betriebsratsmitglied durch eine andere Konzerngesellschaft kann Arbeitsentgelt i.S.d. § 37 Abs. 4 BetrVG darstellen.

**15 a)**

Nach § 37 Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Betriebsratsmitgliedern nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Mitglieder des Betriebsrats weder in wirtschaftlicher noch in beruflicher Hinsicht gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung Nachteile erleiden (*BAG 13. November 1987 - 7 AZR 550/86 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 61 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 88, zu III 2 der Gründe; 17. Mai 1977 - 1 AZR 458/74 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 28 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 54, zu 2 der Gründe*). Dabei ist nicht auf die hypothetische Gehaltsentwicklung des Betriebsratsmitglieds abzustellen, sondern auf die Gehaltsentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer. § 37 Abs. 4 BetrVG regelt nur die Gleichstellung des Betriebsratsmitglieds in Bezug auf das vom Arbeitgeber auf Grund des Arbeitsvertrags geleistete Arbeitsentgelt gem. § 611 Abs. 1 BGB (*BAG 19. Januar 2005 - 7 AZR 208/04 -, zu IV 1 a der Gründe*). Erhalten die mit dem Betriebsratsmitglied vergleichbaren Arbeitnehmer nicht von dem Arbeitgeber, sondern von einem Dritten Zuwendungen, ist § 37 Abs. 4 BetrVG schon nach seinem Wortlaut nicht einschlägig, da es sich dabei nicht um ein Entgelt handelt, das auf dem mit dem Arbeitgeber bestehenden Arbeitsvertrag beruht. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitsvertrag Motiv für die Leistung des Dritten ist. Die Vorschrift erfasst nur das vom Arbeitgeber auf Grund des Arbeitsvertrags erbrachte Arbeitsentgelt (*zu § 37 Abs. 2 BetrVG : BAG 28. Juni 1995 - 7 AZR 1001/94 - BAGE 80, 230 [BAG 28.06.1995 - 7 AZR 1001/94] = AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 112 = EzA BUrlG § 11 Nr. 38, zu III 2 der Gründe*).

**16** Die von einem Dritten in Hinblick auf das Arbeitsverhältnis erbrachten Leistungen können aber Arbeitsentgelt i.S.d. § 37 Abs. 4 BetrVG darstellen, wenn der Dritte sie nach der Abrede der Arbeitsvertragsparteien anstelle oder neben dem zwischen ihnen vereinbarten Arbeitsentgelt erbringen soll. Erfüllt der Dritte gegenüber dem Arbeitnehmer die von ihm in Hinblick auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses übernommene Verpflichtung nicht, so kann an seiner Stelle der Arbeitgeber zur Leistung verpflichtet sein.

**17 b)**

Aktienoptionen räumen dem Inhaber der Option nach Maßgabe der Optionsbedingungen das Recht ein, von dem gewährenden Unternehmen Aktien zu einem bestimmten Kurs zu erwerben. Bei der Ausgabe von Aktienoptionen an Arbeitnehmer wird diesen das Recht eingeräumt, innerhalb eines festgelegten Zeitraums und zu einem vorher festgelegten Preis Aktien des eigenen oder eines verbundenen Unternehmens zu erwerben. Ziel dieser Form der Entlohnung ist dabei, neben den generell mit einer Mitarbeiterbeteiligung verfolgten Zielen der Mitarbeiterbindung und -motivation, die stärkere Ausrichtung der Unternehmensführung auf den Shareholder-Value. Schließt der Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Gewährung von Aktienoptionen nicht mit seinem

Arbeitgeber, sondern mit einem anderen Konzernunternehmen ab, so können Ansprüche aus dieser Vereinbarung grundsätzlich nur gegenüber dem vertragsschließenden Konzernunternehmen geltend gemacht werden und werden nicht Bestandteil des Arbeitsverhältnisses mit einer Tochtergesellschaft dieses Konzernunternehmens. Der Vertrag über die Gewährung von Aktienoptionen steht rechtlich selbständig neben dem Vertrag des Arbeitnehmers mit der Tochtergesellschaft ( BAG 12. Februar 2003 - 10 AZR 299/02 - BAGE 104, 324 = AP BGB § 613a Nr. 243 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 3, zu II 2 c der Gründe m.w.N.; BFH 4. April 2006 - VI R 11/03 - BFHE 212, 568, zu II b der Gründe), der regelmäßig nur das Motiv für den Abschluss eines Optionsgewährungsvertrags darstellt ( BAG 12. Februar 2003 - 10 AZR 299/02 - a.a.O., zu II 2 d cc der Gründe). Eine eigene Verpflichtung des konzernangehörigen Arbeitgebers kann jedoch begründet werden, wenn die Arbeitsvertragsparteien die Teilnahme des Arbeitnehmers an dem Aktienoptionsprogramm eines anderen Konzernunternehmens ausdrücklich oder konkludent vereinbaren. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer auch von seinem Arbeitgeber die Zuteilung von Aktienoptionen nach den von dem anderen Konzernunternehmen aufgestellten Verteilungsgrundsätzen verlangen. Es ist dann Sache des Arbeitgebers, die Erfüllbarkeit der eingegangenen Verpflichtung sicherzustellen.

18 2.

Der Kläger hat die Voraussetzungen für eine mit der Beklagten getroffene Vereinbarung über seine Einbeziehung in das Aktienoptionsprogramm der E bisher nicht ausreichend substantiiert dargelegt.

19 a)

Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen und damit für den Senat bindenden Feststellungen werden die Aktienoptionen für Anteile an der E nicht von der Beklagten, sondern von ihrer in den Vereinigten Staaten ansässigen Muttergesellschaft gewährt. Dies allein schließt einen gegenüber der Beklagten bestehenden Anspruch des Klägers auf Zuteilung von Aktienoptionen entsprechend den Bezugsbedingungen der E nicht aus. Ein entsprechender Anspruch könnte dann bestehen, wenn sich die Beklagte zur Gewährung der Aktienoptionen gegenüber dem Kläger verpflichtet oder eine Einstandspflicht für entsprechende Leistungen der Muttergesellschaft übernommen hätte. Der schriftliche Arbeitsvertrag vom 22. Juni 1999 enthält hierfür allerdings keinen Anhaltspunkt. Das Landesarbeitsgericht hat auch die Gleichstellungsvereinbarungen aus den Jahren 2003 bzw. 2005 in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise zutreffend dahingehend ausgelegt, dass die Beklagte darin keine Verpflichtung übernommen hat, für Zuwendungen von Dritten an die Vergleichspersonen einzustehen.

20 b)

Das Landesarbeitsgericht musste jedoch dem erstmals im Schriftsatz vom 27. Juni 2006 gehaltenen Vortrag des Klägers nachgehen, wonach die Beklagte die Optionsgewährung im Einstellungsgespräch mehrfach angesprochen und als Zusatzleistung zum Gehalt dargestellt habe. Damit könnte die Beklagte gegenüber dem Kläger zum Ausdruck gebracht haben, dass die Leistungen der Muttergesellschaft neben das zwischen den Parteien vereinbarte Arbeitsentgelt treten sollen, was ihre Einstandspflicht für die Leistungen der Muttergesellschaft entsprechend den jeweils geltenden Bezugsbedingungen begründen könnte.

21 c)

Der Leistungsantrag des Klägers kann nicht auf andere Anspruchsgrundlagen gestützt werden.

22 aa)

Es kann dahinstehen, ob die Beklagte bei dem Kläger durch ihr Verhalten einen Vertrauenstatbestand geschaffen haben könnte, auf Grund dessen der Kläger berechtigt hätte davon ausgehen können, die Beklagte wolle sich arbeitsvertraglich zu seiner Einbeziehung in das Aktienoptionsprogramm der E verpflichten. Das Entstehen für ein beim Vertragspartner



herbeigeführtes Vertrauen beruht letztlich auf dem Verbot des widersprüchlichen Verhaltens als Unterfall des Grundsatzes von Treu und Glauben ( § 242 BGB ). Ein zu Unrecht enttäushtes Vertrauen führt regelmäßig nicht zu einer vertraglichen Bindung, sondern nur zu einer auf Ersatz des Vertrauensschadens gerichteten Einstandspflicht desjenigen, der den Vertrauensstatbestand geschaffen hat (BAG 26. April 2006 - 7 AZR 190/05 - Rn. 17, AP BGB § 611 Wiedereinstellung Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 611 Einstellungsanspruch Nr. 2).

23 bb)

Den Anspruch auf Zuteilung von Aktienoptionen kann der Kläger nicht aus der bei seiner Arbeitsaufnahme bestehenden Gesamtzusage über freiwillige Sozialleistungen der Beklagten herleiten, da diese nicht die Zuteilung von Aktienoptionen durch die E vorsah, sondern nur den Bezug von Stammaktien zu den in der Vereinbarung genannten Bedingungen. In der Erstellung von Leistungsbeurteilungen durch die Beklagte liegt entgegen der Auffassung des Klägers kein an ihre Arbeitnehmer gerichtetes Angebot, für die Zuteilung von Aktienoptionen der Muttergesellschaft vertraglich einzustehen. Ebenso wenig besteht ein Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsanspruch. Bei der Gewährung der Aktienoptionen handelt es sich nicht um eine Leistung der Beklagten, sondern der E Corporation.

24 3.

Danach ist das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache zur neuen Verhandlung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen ( § 563 Abs. 1 ZPO ). Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob das Landesarbeitsgericht die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen hat, weil die Parteien über die Einbeziehung des Klägers in das Aktienoptionsprogramm der E keine Vereinbarung getroffen haben. Dies ist vom Landesarbeitsgericht aufzuklären. Da sich das Landesarbeitsgericht mit dem Zustandekommen einer vertraglichen Vereinbarung bislang nicht befasst und dazu weder Tatsachen festgestellt noch eine rechtliche Würdigung vorgenommen hat, sieht der Senat von Hinweisen ab.

25 Daneben könnte in der erneuten Verhandlung vor dem Berufungsgericht, bei der neues Vorbringen der Parteien zu berücksichtigen ist, für das Landesarbeitsgericht Veranlassung bestehen, die Mitwirkung der Beklagten bei der Zuteilungsentscheidung der Muttergesellschaft weiter aufzuklären. Nach dem von ihr nicht qualifiziert ( § 138 Abs. 1 und 2 ZPO ) bestrittenen Vortrag des Klägers beruhte jedenfalls in der Vergangenheit die Zuteilung der Aktienoptionen durch die E auf zuvor erstellten Leistungsbeurteilungen der Beklagten. Sofern die Einbeziehung des Klägers in das Aktienoptionsprogramm von Einschätzungen oder vergleichbaren Handlungen der Beklagten gegenüber der E oder anderen konzernangehörigen Unternehmen abhängig war, könnte als Anspruchsgrundlage das Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG in Betracht kommen (dazu: BAG 18. August 2005 - 7 AZR 528/04 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 142 = EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 5, zu 2 a der Gründe m.w.N.). Dazu müsste der Kläger zumindest Hilfstatsachen vortragen, die den Schluss rechtfertigen, dass er ohne seine Betriebsratstätigkeit wie in der Zeit bis zum Jahr 2001 Aktienoptionen tatsächlich erhalten hätte. Hierzu ist ihm im erneuten Berufungsverfahren Gelegenheit zu geben.

---

Dörner  
Gräfl  
Koch  
Hökenschnieder  
Krollmann

Von Rechts wegen!

Verkündet am 16. Januar 2008

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.