

NEWSLETTER – ARBEITSRECHT

AKTUELLE NEUIGKEITEN IM ARBEITSRECHT

Die Globalisierung macht auch vor dem Arbeitsrecht nicht halt. Zunehmend finden sich deutsche Unternehmen als Teil eines internationalen Konzerns wieder oder in Deutschland tätige Mitarbeiter werden ausschließlich von einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber gesteuert.

Welches Recht findet auf die jeweiligen Arbeitsverhältnisse Anwendung, welches Konzernunternehmen wird „Arbeitgeber“ und welche Ansprüche bestehen seitens der Arbeitnehmer gegebenenfalls gegen andere Konzernunternehmen?

Das Bundesarbeitsgericht hat unter anderem mit drei Entscheidungen in den letzten Monaten einige Fragen in diesem Zusammenhang beantwortet, die wir Ihnen nachfolgend vorstellen wollen.

Für Fragen und Anregungen stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Viel Spaß bei der Lektüre.

BÄRBEL KUHLMANN

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

CURTIS, MALLET-PREVOST, COLT & MOSLE LLP

FRANKFURT AM MAIN

ANSPRUCH DES ARBEITNEHMERS AUF TEILNAHME AN AKTIONSOPTIONSPROGRAMM DER MUTTERGESELLSCHAFT

Mit Urteil vom 16. Januar 2008 - 7 AZR 887/06 - hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass die Gewährung von Stock Options durch die ausländische Muttergesellschaft (oder andere Konzernunternehmen) an Arbeitnehmer der Tochtergesellschaft keinen Anspruch auf Gewährung von Optionen oder Aktien gegen die Tochtergesellschaft begründet. Eine eigene Verpflichtung der Tochtergesellschaft gegenüber den Arbeitnehmern soll nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts nur dann bestehen, wenn die Arbeitsvertragsparteien die Teilnahme an dem Optionsplan ausdrücklich oder konkludent vereinbart haben.

EINZELHEITEN

Eine in den Vereinigten Staaten ansässige Muttergesellschaft einer deutschen GmbH gewährte ausgewählten Arbeitnehmern der deutschen GmbH Aktienoptionen (Stock Options) im Rahmen eines konzernweit geltenden Aktienoptionsprogramms. In den ersten Jahren seiner Beschäftigung gewährte die amerikanische Muttergesellschaft auch dem Kläger, der Arbeitnehmer der deutschen GmbH ist, Aktienoptionen. Ab dem dritten Jahr erhielt der Kläger keine weiteren Optionen mehr. Für die Teilnahme an dem Programm bestand keine schriftliche Abrede mit der Arbeitgeberin, der deutschen GmbH.

Der Kläger hat mit seiner Klage gegen die deutsche Tochtergesellschaft einen Anspruch auf Verschaffung von Aktienoptionen geltend gemacht. Die Klage blieb in den Vorinstanzen erfolglos. Das BAG hat das Bestehen des Anspruchs gegen die deutsche Gesellschaft davon abhängig gemacht, ob die Teilnahme an dem Aktienoptionsprogramm im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich oder konkludent vereinbart worden sei. Eine entsprechende schriftliche Vereinbarung sei hierfür

nicht notwendig, so das BAG in seiner Begründung. Theoretisch könne die mündliche Zusage hinsichtlich der Teilnahme an dem Aktienoptionsprogramm im Einstellungsgespräch ausreichend sein für die Einstandspflicht der deutschen GmbH für Leistungen der amerikanischen Muttergesellschaft. Dies sei der Fall, wenn die deutsche GmbH gegenüber dem Kläger zum Ausdruck gebracht habe, dass die Leistungen der Muttergesellschaft neben das zwischen den Parteien vereinbarte Arbeitsentgelt treten sollen.

TIPP FÜR DIE PRAXIS

Die Frage, inwieweit Arbeitnehmer einen Anspruch auf Gewährung von Aktienoptionen, die von einem anderen (ausländischen) Konzernunternehmen gewährt werden, auch gegen ihren Arbeitgeber geltend machen können, ist von erheblicher Praxisrelevanz. Beim Abschluss von Arbeitsverträgen in vorstehend geschilderten Konstellationen sollte es daher unbedingt vermieden werden, die Gewährung von Aktienoptionen als Bestandteil der Vergütung des Arbeitnehmers aufzunehmen bzw. sogar eine eigene Verpflichtung der Arbeitgebergesellschaft zu begründen. Anderenfalls besteht für das deutsche Tochterunternehmen, den Arbeitgeber, im Ernstfall die Verpflichtung, entsprechende Optionen zu verschaffen. Sollte jedoch die ausländische Muttergesellschaft - aus welchen Gründen auch immer - dazu nicht bereit sein, haftet das Arbeitgeberunternehmen auf den Erfüllungsschaden dem Arbeitnehmer gegenüber allein.

ANWENDUNGSBEREICH DES KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZES BEI AUSLÄNDISCHEM ARBEITGEBER

Mit Urteil vom 17. Januar 2008 - 2 AZR 902/06 - hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung zum Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) bestätigt. Hiernach ist das Kündigungsschutzgesetz - vorbehaltlich von

Sonderregelungen des Gemeinschaftsrechts – nur für Betriebe anwendbar, die im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland ansässig sind. Der Gesetzgeber unterscheidet in § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz nach wie vor zwischen Betrieb und Unternehmen.

EINZELHEITEN

Der Kläger ist als Außendienstmitarbeiter in Deutschland für eine in Belgien ansässige Gesellschaft tätig. Die Gesellschaft beschäftigt in Belgien ca. 25, in Deutschland lediglich 3 Arbeitnehmer. Der einheitliche Einsatz der Betriebsmittel und der Personalressourcen wird ausschließlich von Belgien aus gesteuert.

Der Kläger hat Klage gegen seine Kündigung erhoben und sich dabei auf die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes berufen. Er ist in allen Instanzen unterlegen. Das BAG hat in seiner Entscheidung darauf abgestellt, dass Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes das Vorliegen einer inländischen Niederlassung oder Betriebsstätte ist, in der mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden (§ 23 Abs. 1 KSchG). Diese Voraussetzungen sind im Hinblick auf die in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer nicht erfüllt. Zum einen fehle es bereits an einer organisierten Einheit von Arbeitsmitteln in Deutschland, da eine Steuerung ausschließlich von Belgien aus erfolge, zum anderen werde der notwendige Schwellenwert von mindestens 10 Arbeitnehmern nicht erreicht, da in Deutschland lediglich 3 Mitarbeiter beschäftigt sind.

TIPP FÜR DIE PRAXIS

Mit dieser Entscheidung hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung bestätigt. Solange keine organisatorische Einheit (Niederlassung oder Betriebsstätte) in Deutschland besteht, scheidet eine Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes von vorneherein aus. Im Falle des Vorliegens einer organisatorischen Einheit findet das Kündigungsschutzgesetz nur dann Anwendung,

wenn in diesem Betrieb mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigt werden. In der Praxis gilt es zu beachten, dass eine Zusammenrechnung mit ausländischen Arbeitnehmern selbst dann nicht erfolgt, wenn die deutsche Niederlassung zusammen mit dem im Ausland befindlichen Betrieb einen gemeinsamen Betrieb bildet.

WIRKSAMKEIT DER WAHL DES ANWENDBAREN RECHTS BEI INTERNATIONALEM ARBEITSVERHÄLTNIS

Mit Urteil vom 13. November 2007 – 9 AZR 135/07 – hatte das BAG über die Wirksamkeit einer Vereinbarung der Anwendbarkeit des US-amerikanischen Rechts auf einen Arbeitsvertrag zwischen einem US-amerikanischen Unternehmen und einer deutschen Arbeitnehmerin zu entscheiden. Das BAG hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (LAG) zurück verwiesen. Nach der Entscheidung des BAG hat das LAG nunmehr aufzuklären, ob trotz der getroffenen Rechtswahl (US-amerikanisches Recht) deutsches Recht auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist. Dies sei der Fall, wenn die getroffene Rechtswahl dem Arbeitnehmer den Schutz zwingender Bestimmungen des nationalen Rechts entziehe, das ohne die Rechtswahl anzuwenden wäre. Sollten die für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Entscheidungen selbstständig in der Niederlassung in Deutschland getroffen werden, folge hieraus eine engere Verbindung zur Bundesrepublik Deutschland und damit zum deutschen Recht.

EINZELHEITEN

Die Klägerinnen mit deutscher Staatsangehörigkeit sind seit mehreren Jahren als Flugbegleiterinnen bei der Beklagten, einer US-amerikanischen Fluggesellschaft beschäftigt. Anlässlich einer Schulung zu Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses unterschrieben sie in den USA eine von der Beklagten in englischer

Sprache formulierte Urkunde, wonach für Streitigkeiten aus diesem Arbeitsverhältnis ausschließlich die Gerichtsbarkeit der USA zuständig sein sollte. Zudem sollte das Recht des Staates Illinois gelten. Die Beklagte unterhält am Flughafen in Frankfurt am Main eine sogenannte Base, von der aus die Klägerinnen betreut werden. Der Einsatz der Klägerinnen wird von Chicago gesteuert. Die Klägerinnen arbeiten maßgeblich auf den Flugstrecken Frankfurt am Main – Washington sowie Frankfurt am Main – Chicago und zurück. Die Klägerinnen haben einen auf deutsches Recht gestützten Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit gegenüber der Beklagten geltend gemacht. Diese beruft sich hingegen auf die von den Parteien getroffene Rechtswahl und das Recht des Staates Illinois, welches einen solchen Anspruch nicht vorsehe. Das BAG hat in seiner Entscheidung ausdrücklich ausgeführt, dass gemäß § 27 Abs. 1 EGBGB ein Vertrag grundsätzlich dem von den Parteien gewählten nationalen Recht unterliege. Bei Arbeitsverhältnissen dürfe diese Rechtswahl jedoch dem Arbeitnehmer nicht den Schutz zwingender Bestimmungen des nationalen Rechts entziehen, das ohne die Rechtswahl anzuwenden wäre (Artikel 30 Abs. 1 EGBGB). Für die Frage, welches Recht auf die vorliegenden Arbeitsverhältnisse der Klägerinnen Anwendung findet, komme es, so das BAG, darauf an, zu welchem Land und damit zu welchem Recht einen engere Verbindung bestehe. Dieses hat das LAG nunmehr aufzuklären.

TIPP FÜR DIE PRAXIS

Aufgrund der Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht steht derzeit noch nicht fest, ob die von den Parteien getroffene Rechtswahl Bestand hat. Aufgrund der seitens des Bundesarbeitsgerichts genannten Kriterien ist jedoch zukünftig im Zusammenhang mit der Vereinbarung der Anwendbarkeit eines bestimmten Rechts darauf zu achten, dass trotz entsprechender Rechtswahl gegebenenfalls das für den Arbeitnehmer anwendbare nationale Recht zur Geltung kommen kann, wenn tatsächlich eine engere Verbindung zu

diesem Land und damit zu dem nationalen Recht besteht. Eine entsprechende Vereinbarung birgt nicht grundsätzlich Rechtssicherheit.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN WENDEN SIE SICH BITTE AN:

BÄRBEL KUHLMANN
RECHTSANWÄLTIN, FACHANWÄLTIN FÜR ARBEITSRECHT
CURTIS, MALLET-PREVOST, COLT & MOSLE LLP
NEUE MAINZER STRASSE 28
60311 FRANKFURT AM MAIN
GERMANY
TEL: +49 (0)69-247576-202
FAX: +49 (0)69-247576-555
E-MAIL: BUKUHLMANN@CURTIS.COM

Curtis, Mallet-Prevost, Colt & Mosle LLP ("Curtis") ist eine 1830 gegründete internationale Sozietät von Rechtsanwälten mit Hauptsitz in New York sowie weiteren Büros in den USA, Mexico, Europa, Asia und im Nahen Osten. Das Frankfurter Büro ist eine Niederlassung der Londoner LLP und hat folgende Beratungsschwerpunkte: Arbeitsrecht - Bank- und Kapitalmarktrecht - Gesellschaftsrecht einschließlich M&A und Private Equity - Handelsrecht - Investment Management - Kartellrecht - Prozessführung und Schiedsgerichtsverfahren - Restrukturierungen.

Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte auf Grund dieser Information handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.